



2023 - 2026

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fase de Diagnóstico

OBIDOS
MUNICÍPIO

FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Óbidos

Oeste + Igualdade 2.0

Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Oeste

Município de Óbidos

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Cofinanciado por:



"Igualdade é o reconhecimento público, efetivamente expresso em instituições e modos, do princípio de que um grau igual de atenção é devido às necessidades de todos os seres humanos, porque o respeito é devido ao ser humano como tal e não tem graus."

Simone Weil - Simone Weil: *L'Enracinement Artmusiclíte*, 2015

ÍNDICE

1. NOTA INTRODUTÓRIA	6
1.1. ENQUADRAMENTO LEGAL E CONTEXTUALIZAÇÃO	7
1.1.1. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)	8
1.1.2. Outros instrumentos a nível internacional	12
1.2. METODOLOGIA E OBJETIVOS	20
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO: VERTENTE EXTERNA	23
2. ANÁLISE TERRITORIAL	23
2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO	23
2.2 MOBILIDADE	24
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS	25
3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE	25
3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL	32
3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE	36
3.4. MATRIMÓNIO	40
3.5. AGREGADOS DOMÉSTICOS E INSTITUCIONAIS	41
3.6. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA E DINÂMICAS MIGRATÓRIAS	43
3.7. RELIGIÃO	45
3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA	46
4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS	48
4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS	48
4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/ DESEMPREGO	52
4.3. PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS	58
4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem	59
4.4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM	61
4.5. SÍNTESE SOCIOECONÓMICA	74
5. EDUCAÇÃO	76
5.1. POPULAÇÃO RESIDENTE: ESCOLARIDADE COMPLETA E TAXA DE ANALFABETISMO	76
5.2. TAXA REAL E BRUTA DE ESCOLARIZAÇÃO E TAXA DE RETENÇÃO/ DESISTÊNCIA	77

5.3.	DISTRIBUIÇÃO DOS ESTUDANTES DO ENSINO SECUNDÁRIO POR CURSO	79
5.4.	DOCENTES	80
6.	AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL	82
6.1.	POPULAÇÃO JOVEM	82
6.2.	POPULAÇÃO IDOSA	84
6.3.	POPULAÇÃO COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA	87
6.4.	PRESTAÇÕES SOCIAIS	88
6.4.1.	Rendimento Social de Inserção	88
6.4.2.	Prestação Social para a inclusão	90
6.4.3.	Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa	91
6.4.4.	Subsídio de Doença	91
6.4.5.	Pensionistas.....	92
6.5.	SÍNTESE DA AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL	94
7.	CRIMINALIDADE: VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	95
7.1.	CARACTERIZAÇÃO GERAL DA CRIMINALIDADE	95
7.2.	VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	97
7.2.1.	Características das vítimas.....	99
7.2.2.	Características do/a agressor/a	100
7.3.	ESTRUTURAS DE ATENDIMENTO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	100
7.4.	SÍNTESE DA CRIMINALIDADE	101
8.	PRÁTICAS, VALORES E PERCEÇÕES DE (DES)IGUALDADES DA POPULAÇÃO	102
8.1.	HÁBITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL (TRABALHO/ESTUDO) E A VIDA PESSOAL E FAMILIAR	102
8.2.	SEGURANÇA NA VIA PÚBLICA E SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA OU CONFLITO NO LOCAL DE TRABALHO	105
8.3.	CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A DESIGUALDADE(S) DE GÉNERO	112
8.4.	CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+	117
9.	CARATERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR	119
9.1.	ORGANIZAÇÕES SOCIAIS LOCAIS	120

9.2. EMPRESAS	120
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO: VERTENTE INTERNA	123
10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG.....	123
11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	124
12. PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES DA AUTARQUIA	125
13. AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO	128
LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL.....	129
NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS	129
ANEXOS.....	131
Anexo I -FICHA DE CARATERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG	131
ANEXO II - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL	133
ANEXO III – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG	137
ANEXO IV – DESPACHO DA NOMEAÇÃO DOS/AS CONSELHEIROS/AS LOCAIS.....	138
ANEXO V – DESPACHO DE CONSTITUIÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL	139
ÍNDICE DE MAPAS	140
ÍNDICE DE FIGURAS	140
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	146
SITES	147

1. NOTA INTRODUTÓRIA

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

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

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

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

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

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

- Igualdade entre mulheres e homens;
- Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de desigualdade como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e a expressão de género, características sexuais, entre outras;
- 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.

Ademais, a redação de todo o diagnóstico foi feita de forma cuidada, seguindo as recomendações do manual de apoio ao uso de uma linguagem inclusiva do Centro de Estudos Sociais (CES) da

Universidade de Coimbra e do documento do Parlamento Europeu sobre a linguagem neutra do ponto de vista do género.

1.1. ENQUADRAMENTO LEGAL E CONTEXTUALIZAÇÃO

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

A candidatura “Oeste + Igualdade 2.0” foi aprovada no âmbito do Aviso Nº POISE- 22-2020-03, enquanto entidade promotora, abrangendo todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o município de Óbidos.

Para realizar esta tarefa de promoção de igualdade entre mulheres e homens torna-se necessário a efetuar-se um Diagnóstico que, além de identificar as vulnerabilidades e fragilidades, as potencialidades e os recursos, apresente, também, uma análise compreensiva das condições e modos de vida de ambos os sexos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH);
- Plano de Ação para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD);
- Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género e características sexuais (PAOIEC);

- Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos (PAPCTSH).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da Violência contra Mulheres e Violência Doméstica (VMVD), conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

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

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

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

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

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

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

- 5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.**
 - 5.1. Melhorar as estatísticas na área da VMVD;
 - 5.2. Aprofundar o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional.

- 6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.**
 - 6.1. Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as Práticas Tradicionais Nefastas (PTN) em Portugal, nomeadamente a Mutilação Genital Feminina (MGF) e os casamentos infantis, precoces e forçados;
 - 6.2. Promover projetos e informar/sensibilizar para a prevenção e o combate às PTN, envolvendo as comunidades de risco e as redes locais multidisciplinares e multissetoriais de intervenção;
 - 6.3. Qualificar a intervenção para a prevenção e o combate às PTN, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados.

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

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

- 1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade, Expressão de género e Características sexuais (OIEC).**
 - 1.1. Aprofundar o conhecimento, fomentar a investigação e produzir informação estatística nacional nas áreas da OIEC.

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

- 3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ na vida pública e privada.**
 - 3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadoras/es e parceiros sociais em matéria da OIEC;

3.2. Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos designadamente no sistema de educação, no desporto, na comunicação social e na publicidade;

3.3. Especializar e adequar serviços e respostas para a prevenção e o combate à discriminação em razão da OIEC e à violência contra as pessoas LGBTQIA+.

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

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

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

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

1.1.2. Outros instrumentos a nível internacional

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

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

a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado das mulheres e dos homens;

b) Assegurar que a educação familiar contribua para um entendimento correto da maternidade como função social e para o reconhecimento da responsabilidade comum dos

homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos/as filhos/as, devendo entender-se que o interesse das crianças é consideração primordial em todos os casos.

c) Suprimir todas as formas de tráfico das mulheres e de exploração da prostituição das mulheres.

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

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

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

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

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

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

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

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

A Carta das Mulheres foi adotada pela Comissão Europeia em 5 de março de 2010, assentando na premissa de que a coesão económica e social, o crescimento e a competitividade sustentáveis, bem

como a abordagem do desafio demográfico, dependem de uma verdadeira igualdade entre mulheres e homens. Na Carta são enunciados os princípios de igualdade entre os sexos, nomeadamente:

1. **Igual independência económica:** garantir iguais oportunidades no mercado de trabalho, nas condições de emprego, na duração do trabalho, na partilha equilibrada de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, promovendo um equilíbrio entre a vida privada e profissional de ambos os sexos;
2. **Igual remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor:** colmatar a disparidade de remuneração entre mulheres e homens;
3. **Igualdade na tomada de decisões:** promover uma maior participação das mulheres em postos de responsabilidade como cargos de poder na vida política e económica e nos setores público e privado;
4. **Dignidade, integridade e fim da violência com base na identidade sexual:** reduzir as desigualdades entre os sexos, combater a violência baseada na identidade sexual e promover os direitos das mulheres, como forma de desenvolver e fortalecer sociedades sustentáveis e democráticas.
5. **Igualdade entre mulheres e homens fora da união europeia,** a fim de promover, em todo o mundo, a independência e o progresso sociais e económicos de mulheres e de homens.

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

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

1. Apoiar a promoção da igualdade entre homens e mulheres na execução de todas as componentes e iniciativas emblemáticas da estratégia Europa 2020¹; promover o empreendedorismo feminino; avaliar as lacunas ainda existentes em termos de direitos a licenças relacionadas com a família.
2. Explorar as possíveis formas de aumentar a transparência salarial, bem como o impacto na igualdade de remuneração de mecanismos como o trabalho a tempo parcial e os contratos a termo certo; apoiar iniciativas em matéria de igualdade e remuneração no local de trabalho; procurar incentivar as mulheres a exercerem profissões não tradicionais.
3. Ponderar a adoção de iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão; acompanhar os progressos de cumprimento da meta de 25% de mulheres em cargos de tomada de decisão ao mais alto nível na investigação, e na consecução de 40% de membros de um dos sexos nos comités e grupos peritos criados

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

pela Comissão; apoiar os esforços de promoção de uma maior participação das mulheres nas eleições para o Parlamento Europeu.

4. Adotar uma estratégia à escala da união europeia para combater a violência contra as mulheres; criação de legislação da UE em matéria de asilo que tenha em conta as questões da igualdade entre homens e mulheres.

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

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

- Abordar o papel dos homens no âmbito da igualdade de género e promover boas práticas sobre a repartição de papéis entre homens e mulheres no domínio da juventude, da educação, da cultura e do desporto.
- Acompanhar a correta aplicação da legislação da EU em matéria de igualdade de tratamento.
- Promover a plena implementação da Plataforma de Ação de Pequim², nomeadamente na definição e atualização de indicadores.
- Apresentar um relatório anual sobre os progressos realizados em matéria de igualdade.

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

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

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

1. Em **pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na proteção social**, incluindo as disparidades salariais entre mulheres e homens, tendo em vista cumprir os objetivos da Estratégia “Europa 2020”, especialmente em três domínios de grande importância para a igualdade entre homens e mulheres - o emprego, a educação e a promoção da inserção social. Apresenta, para o efeito, as seguintes medidas:
 - a) Promover o emprego das mulheres de todas as faixas etárias e pôr termo às disparidades entre mulheres e homens no emprego, combatendo nomeadamente todas as formas de discriminação;

² Documento adotado na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, realizada em Pequim, em setembro de 1995, por via da Declaração de Pequim, que os Estados-membros das Nações Unidas aprovaram por consenso. Os Governos adotam e comprometem-se a pôr em prática a PAP para garantir que a igualdade entre mulheres e homens seja refletida em todas as políticas e programas. Também apelam à ONU, às instituições financeiras regionais e internacionais, às demais instituições regionais e internacionais e a todas as mulheres e homens, bem como às ONG, com pleno respeito pela sua autonomia, e à sociedade civil para que, em cooperação com os Governos, se empenhem e contribuam para o mesmo.

- b) Eliminar os estereótipos sexistas e promover a igualdade entre homens e mulheres a todos os níveis da educação e da formação, bem como na vida profissional, a fim de reduzir a segregação sexista no mercado de trabalho;
 - c) Assegurar a igualdade na remuneração por trabalho igual ou por trabalho de valor igual;
 - d) Promover o empoderamento das mulheres na vida política e económica e desenvolver o espírito empresarial das mulheres;
 - e) Incentivar os parceiros sociais e as empresas a desenvolver e a aplicar efetivamente iniciativas a favor da igualdade entre mulheres e homens e a promover planos de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho; e ainda
 - f) Promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de utilizar plenamente todos os talentos.
2. Promover um **melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida**, por forma a reforçar a igualdade entre homens e mulheres, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e contribuir para responder aos desafios demográficos. Como medidas, elenca:
- a) Melhorar a prestação de serviços adequados, acessíveis e de elevada qualidade para o acolhimento de crianças em idade pré-escolar, a fim de alcançar os objetivos estabelecidos no Conselho Europeu em Barcelona em março de 2002;
 - b) Reforçar a disponibilização de estruturas de acolhimento de outras pessoas a cargo;
 - c) Promover modalidades de trabalho flexíveis e diversas formas de licença tanto para as mulheres como para os homens.
3. **Combater todas as formas de violência contra as mulheres** a fim de assegurar o pleno gozo, pelas mulheres, dos seus direitos fundamentais e de alcançar a igualdade entre homens e mulheres, tendo nomeadamente em vista um crescimento inclusivo. Para concretizar este objetivo, destaca as seguintes medidas:
- a) Adotar, implementar e acompanhar as estratégias a nível nacional e da União destinadas a eliminar a violência contra as mulheres;
 - b) Reforçar a prevenção da violência contra as mulheres e a proteção das vítimas e das potenciais vítimas, nomeadamente as mulheres pertencentes a grupos desfavorecidos;
 - c) Destacar o papel e a responsabilidade dos homens e dos rapazes no processo de erradicação da violência contra as mulheres.

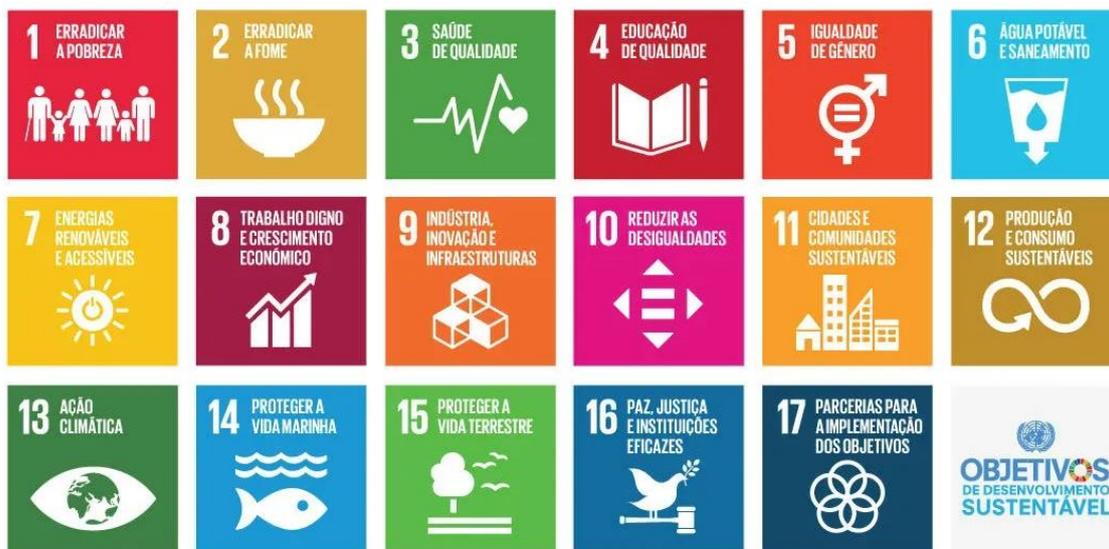
▪ CONVENÇÃO DO CONSELHO DA EUROPA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – ISTAMBUL

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

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

▪ OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Por fim, a Agenda 2030 que foi definida em 2015, aborda várias dimensões do desenvolvimento sustentável – sócio, económico, ambiental, entre outras – e promove a paz, a justiça e instituições eficazes. Nesta Agenda foram definidos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que orientarão o desenvolvimento das sociedades nos próximos anos, a saber (**Figura 1**):



Fonte: <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

Figura 1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

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

1. Erradicar a pobreza

- Até 2030, erradicar a pobreza extrema mundial, considerando as pessoas que vivem com menos de 1,25 dólares por dia;
- Até 2030, reduzir pelo menos para metade a proporção de homens, mulheres e crianças de todas as idades, que vivem na pobreza, em todas as suas dimensões;
- Implementar, a nível nacional, medidas e sistema de proteção social adequados para todas/os e, até 2030, atingir uma cobertura substancial dos mais pobres e vulneráveis;
- Até 2030, garantir que todos os homens e todas as mulheres, particularmente os/as mais pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais no acesso aos recursos económicos, bem como no acesso aos serviços básicos, à propriedade, ao controle sobre a terra e outras formas de propriedade, herança, recursos naturais, novas tecnologias e serviços financeiros, incluindo microfinanciamento;
- Criar enquadramentos políticos sólidos ao nível nacional, regional e internacional, com base em estratégias de desenvolvimento a favor dos/as mais pobres e que sejam sensíveis às questões da igualdade do género, para apoiar investimentos acelerados nas ações de erradicação da pobreza.

5. Igualdade de Género

- Acabar com todas as formas de discriminação e de violência contra todas as mulheres e meninas, nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos;
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme contextos nacionais;
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;
- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;

- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;
- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

10. Reduzir as Desigualdades

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

- Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os mecanismos de remessas com custos superiores a 5%.

16. Paz, justiça e instituições eficazes

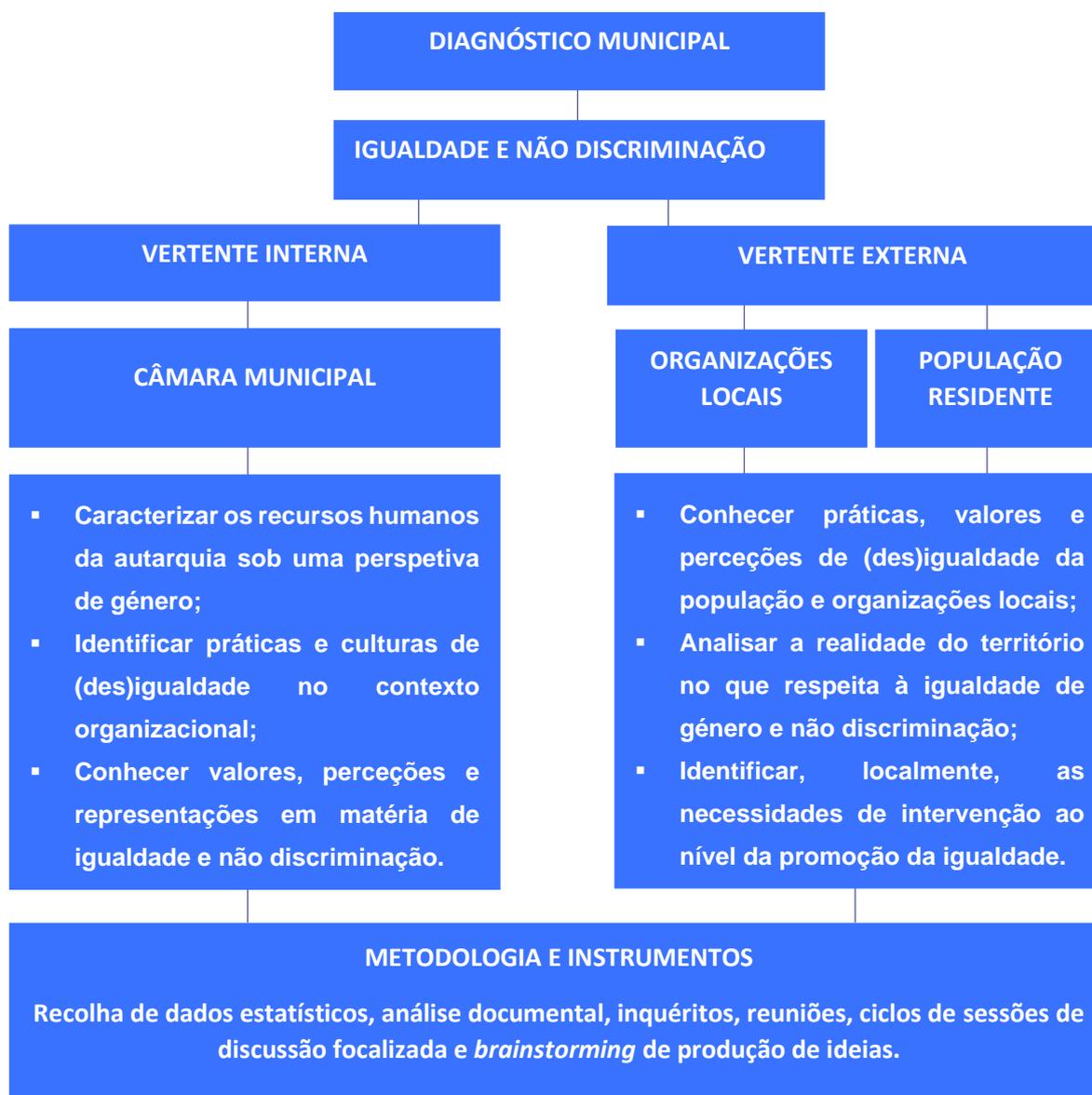
- Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares;
- Acabar com o abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra as crianças;
- Promover o Estado de Direito, ao nível nacional e internacional, e garantir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

1.2. METODOLOGIA E OBJETIVOS

O Diagnóstico do Município teve por base as metodologias de recolha de informação de acordo com o Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos (https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf), de forma a responder aos 38 indicadores de políticas para a Igualdade a Nível Local e identificar e priorizar as necessidades do território e do Município enquanto organização de trabalho.

Considerando a complexidade da ação municipal, organizou-se a recolha de dados para o presente diagnóstico em duas vertentes: a interna, relacionada com a organização autárquica enquanto

contexto de trabalho, e a externa, de âmbito concelhio e voltada para a população residente e organizações locais.



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

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

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

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

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

Com o desenvolvimento deste Diagnóstico, têm-se reunidas as ferramentas necessárias para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, possibilitando a proposta de um Plano de Ação mais ajustado à realidade do território. Deste modo, a sua elaboração, bem como as medidas que irão constituir o respetivo Plano de Ação, terão em consideração os problemas concretos e as necessidades e prioridades manifestadas em sede de Diagnóstico, sendo que cada área de intervenção prioritária terá pelo menos uma medida definida no Plano.

DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO: VERTENTE EXTERNA

2. ANÁLISE TERRITORIAL

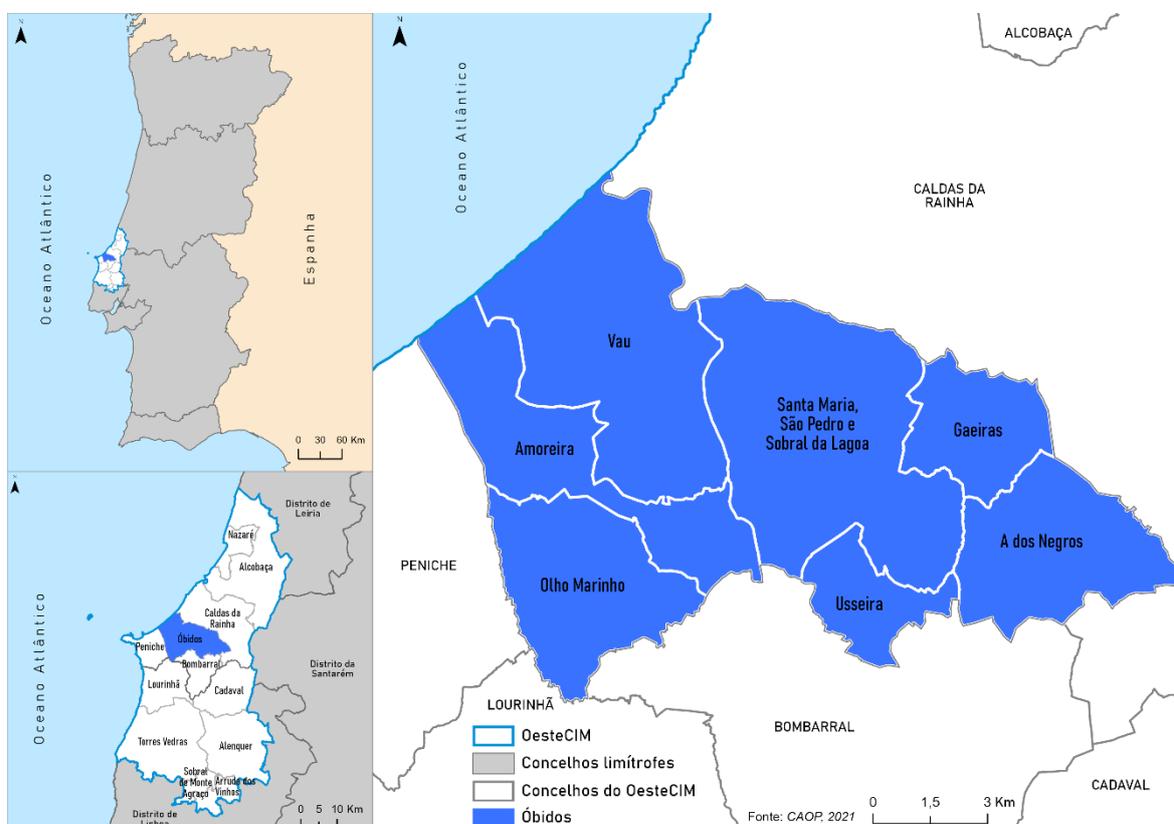
2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O município de Óbidos (distrito de Leiria) encontra-se delimitado a norte e este pelas Caldas da Rainha, a sudeste/ sul pelo Bombarral, a sul pela Lourinhã, a sudoeste por Peniche e a noroeste pelo Oceano Atlântico. Relativamente à Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTs), o concelho insere-se na NUTII do Centro, no centro da Comunidade Intermunicipal do Oeste (OesteCIM) – NUTIII - entidade instituída pelo Decreto-Lei n.º 45/2008, de 27 de agosto.

Óbidos é constituído por uma área territorial de 141,6 km², correspondendo a 6,4% da área da OesteCIM.

O município é composto por 7 freguesias: A dos Negros, Amoreira, Gaeiras, Olho Marinho; Santa Maria, São Pedro e Sobral da Lagoa; Usseira e Vau (**Mapa 1**).

Mapa 1. Enquadramento geográfico



2.2 MOBILIDADE

Analisando os dados relativos aos meios de transporte mais utilizados nos movimentos pendulares em 2011 (**Figura 2**), é notória a prevalência do uso do automóvel ligeiro de passageiros, principalmente como condutor (54,2%), seguindo-se o mesmo como passageiro (18,8%). O transporte a pé e o autocarro também registaram valores significativos (7,9% e 12,9%, respetivamente). Os meios de transporte menos utilizados foram o metropolitano e o comboio (0,1% e 0,2%). A OesteCIM, a região Centro e Portugal seguem as mesmas tendências.

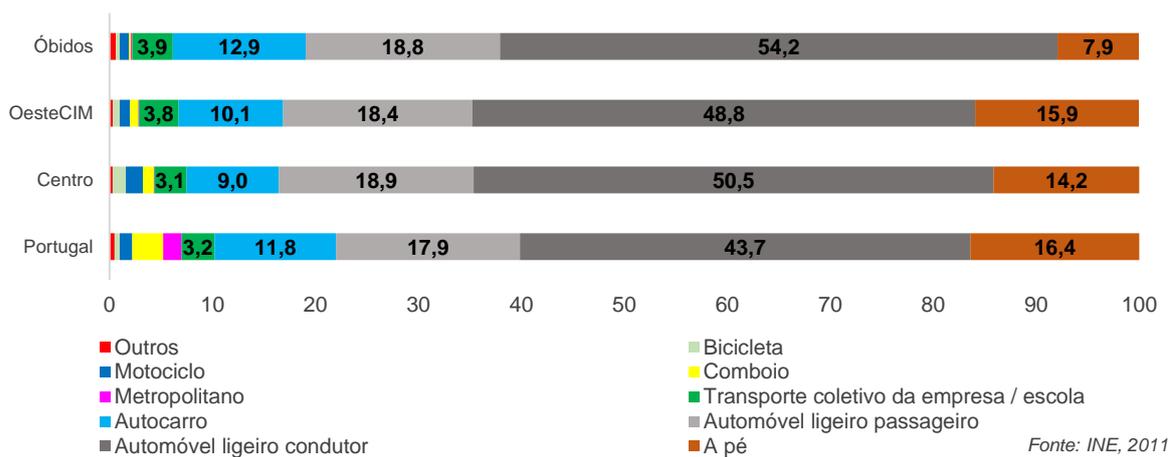


Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)

Em 2011, a proporção da população residente que saía do município (24,3%) foi superior à proporção da população que entrava (19,4%) – **Figura 3**.

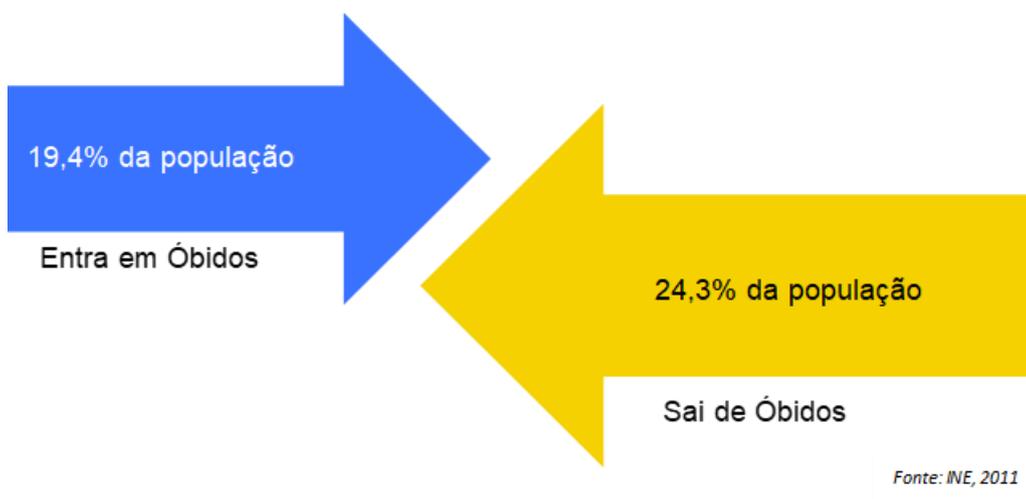


Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai de Óbidos (%)

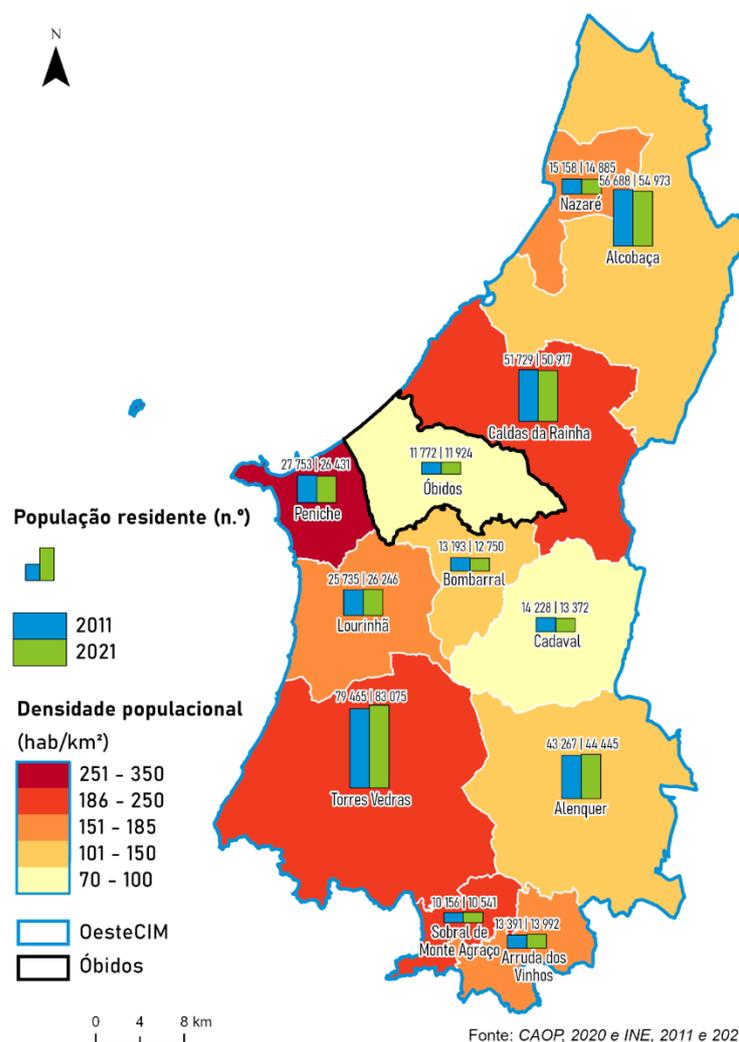
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS

3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

No **Mapa 2** apresenta-se a população residente³ em 2011 e 2021, assim como a densidade populacional⁴ no município de Óbidos.

Em 2021, residiam 11 924 pessoas no município de Óbidos, mais 152 pessoas em relação a 2011. Como se pode observar, a densidade populacional de Óbidos (85,3 hab./km²) é uma das mais baixas em relação aos municípios que compõem a OesteCIM.

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

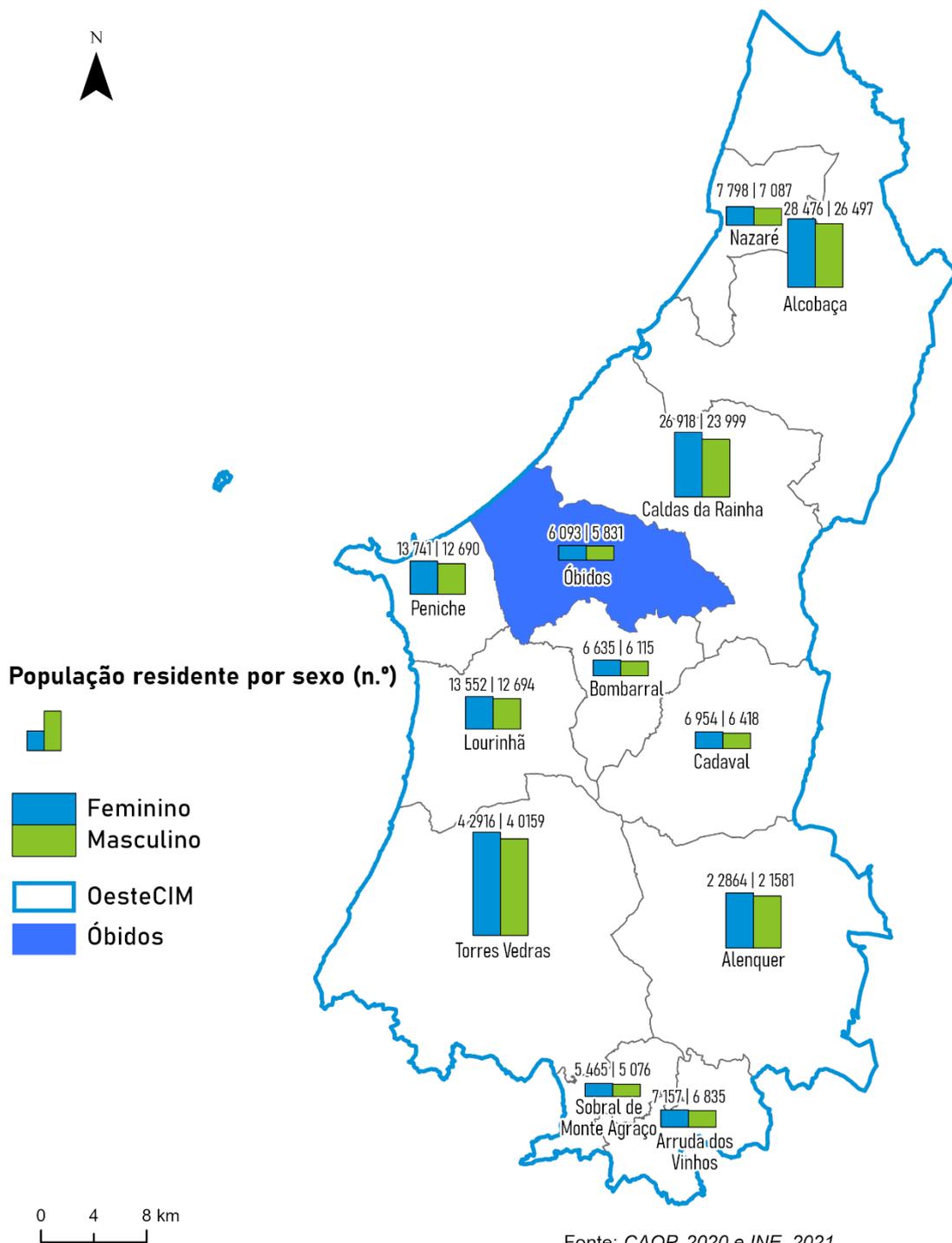


³ Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência habitual durante o período correspondente aos 12 meses anteriores ao momento de observação, com a intenção de aí permanecer por um período mínimo de um ano.

⁴ Intensidade do povoamento expressa pela relação entre o número de habitantes de uma área territorial determinada e a superfície desse território (habitualmente expressa em número de habitantes por quilómetro quadrado).

Analisando os dados da população residente por sexo, verifica-se que, em 2021, residiam 5 831 homens e 6 093 mulheres no município de Óbidos (**Mapa 3**).

Mapa 3. População residente por sexo em 2021 (n.º)



Na **Figura 4**, encontra-se representada a pirâmide etária elaborada a partir das estimativas da população em 2020. Através da análise desta, verifica-se que existe um maior peso populacional do sexo feminino em praticamente todas as faixas etárias, excetuando-se as faixas etárias dos 10 aos

14 anos, dos 15 aos 19, dos 20 aos 24 e dos 60 aos 64 anos. De realçar ainda a elevada diferença do número de mulheres com 85 e mais anos (254), face ao número de homens na mesma faixa etária (179). Esta análise demonstra ainda que a base da pirâmide é mais estreita do que a camada intermédia, o que significa que o município apresenta um número baixo de jovens. Por outro lado, revela que o território de Óbidos é composto por uma população em envelhecimento.

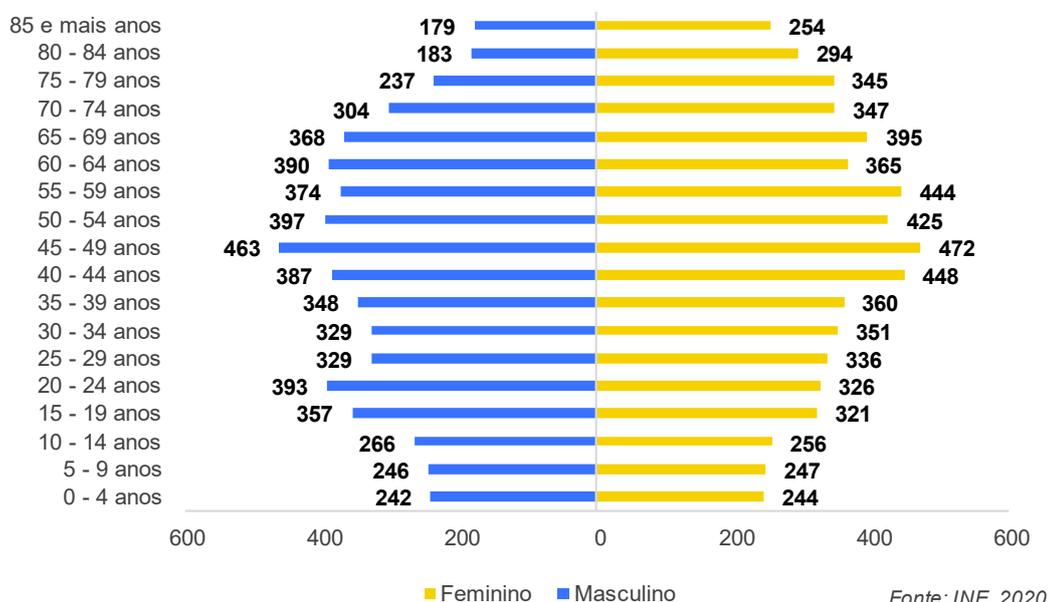
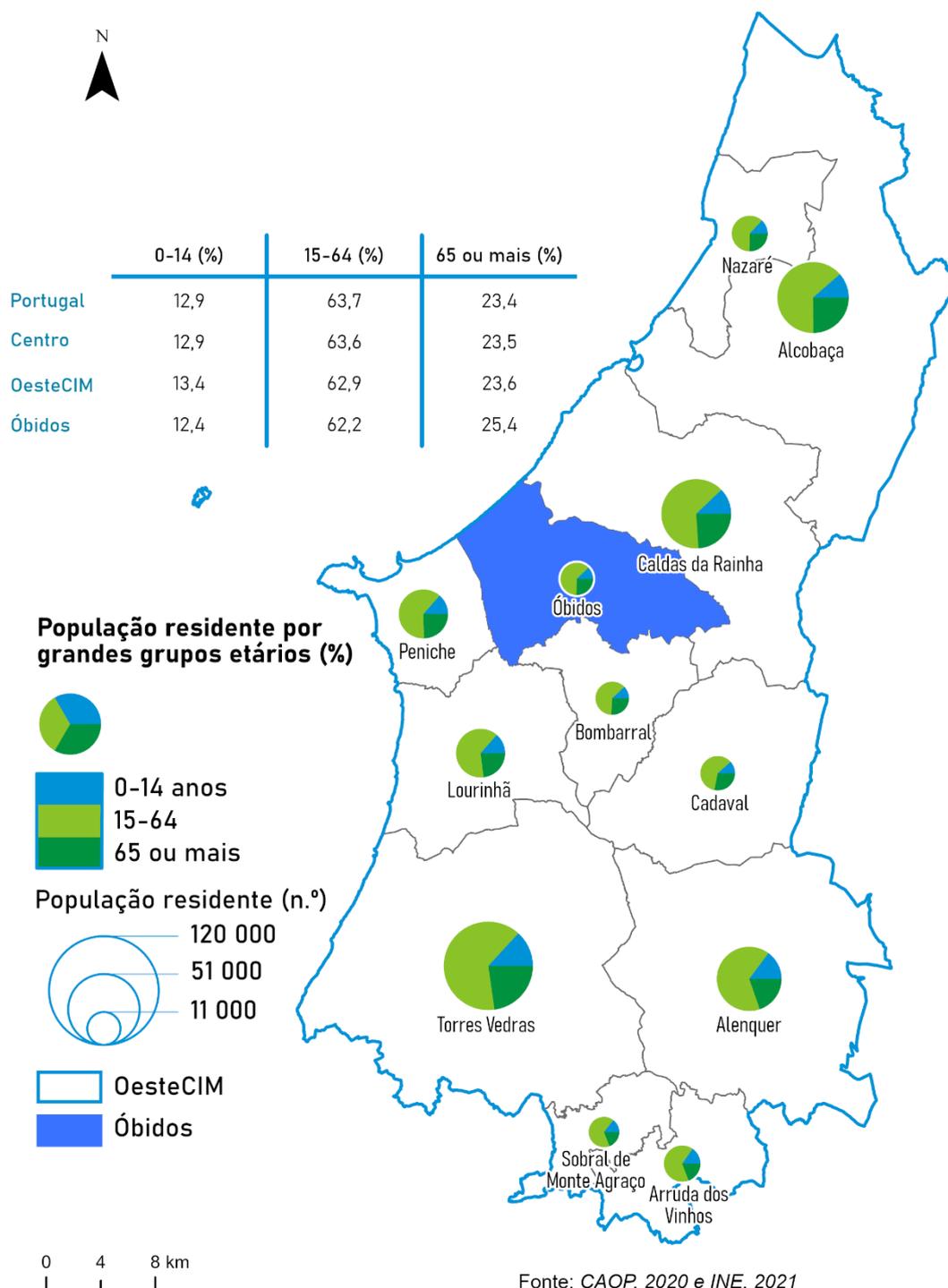


Figura 4. Pirâmide etária (n.º)

Analisando a população residente por grandes grupos etários⁵ (**Mapa 4**), constata-se que em 2021, o município de Óbidos registou 62,2% pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos, 25,4% com 65 e mais anos e 12,4% com 0 a 14 anos. As unidades geográficas de referência seguem a mesma tendência, com um maior número de pessoas idosas face ao número de jovens.

⁵ Intervalo de idade, em anos, no qual a pessoa se enquadra, de acordo com o momento de referência.

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

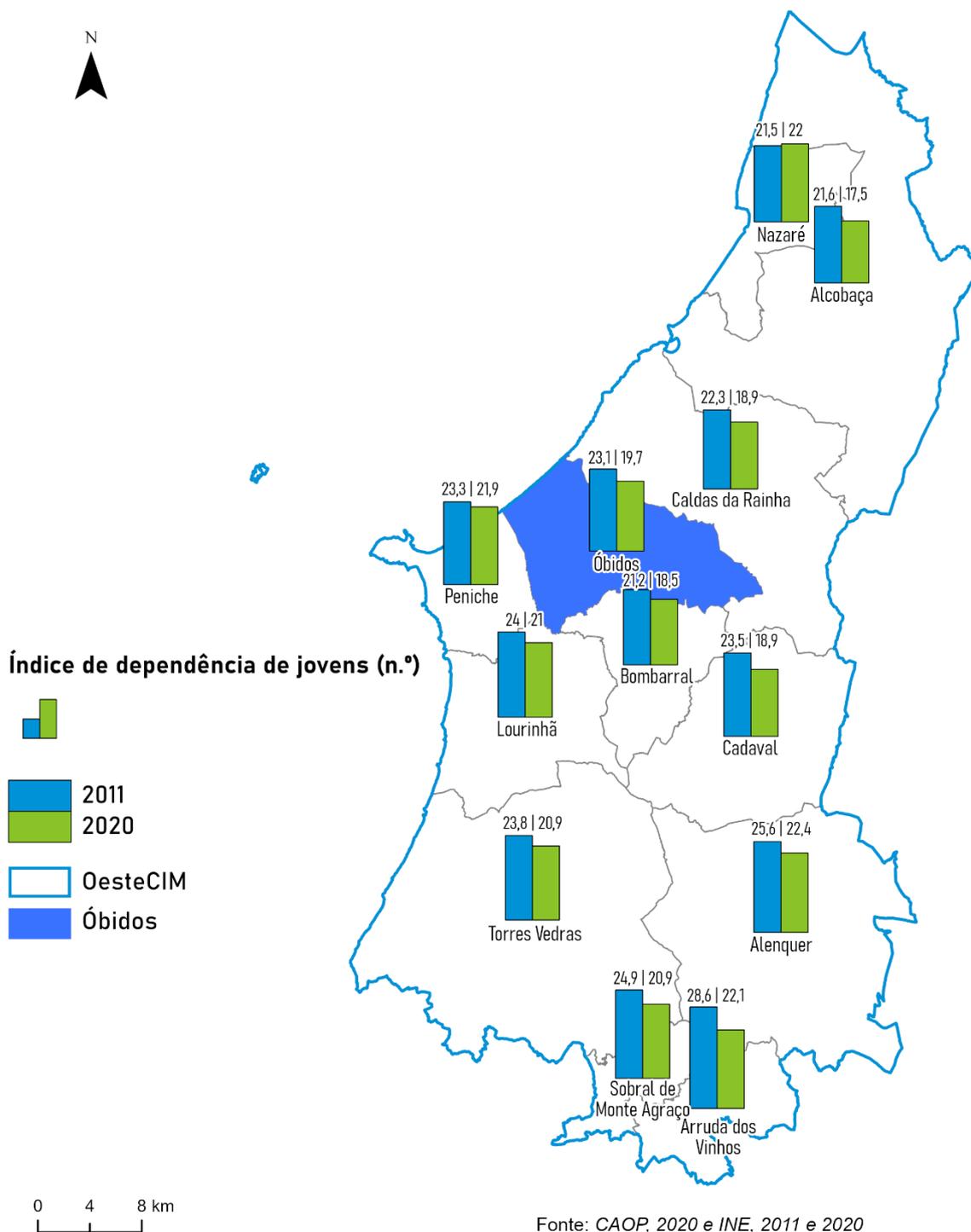


No que concerne ao índice de dependência de jovens⁶, em 2020, o município de Óbidos fixou-se nos 19,7, valor inferior ao registado em 2011 (23,1). Assim, em 2020, por cada 100 pessoas com

⁶ Relação entre a população jovem e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

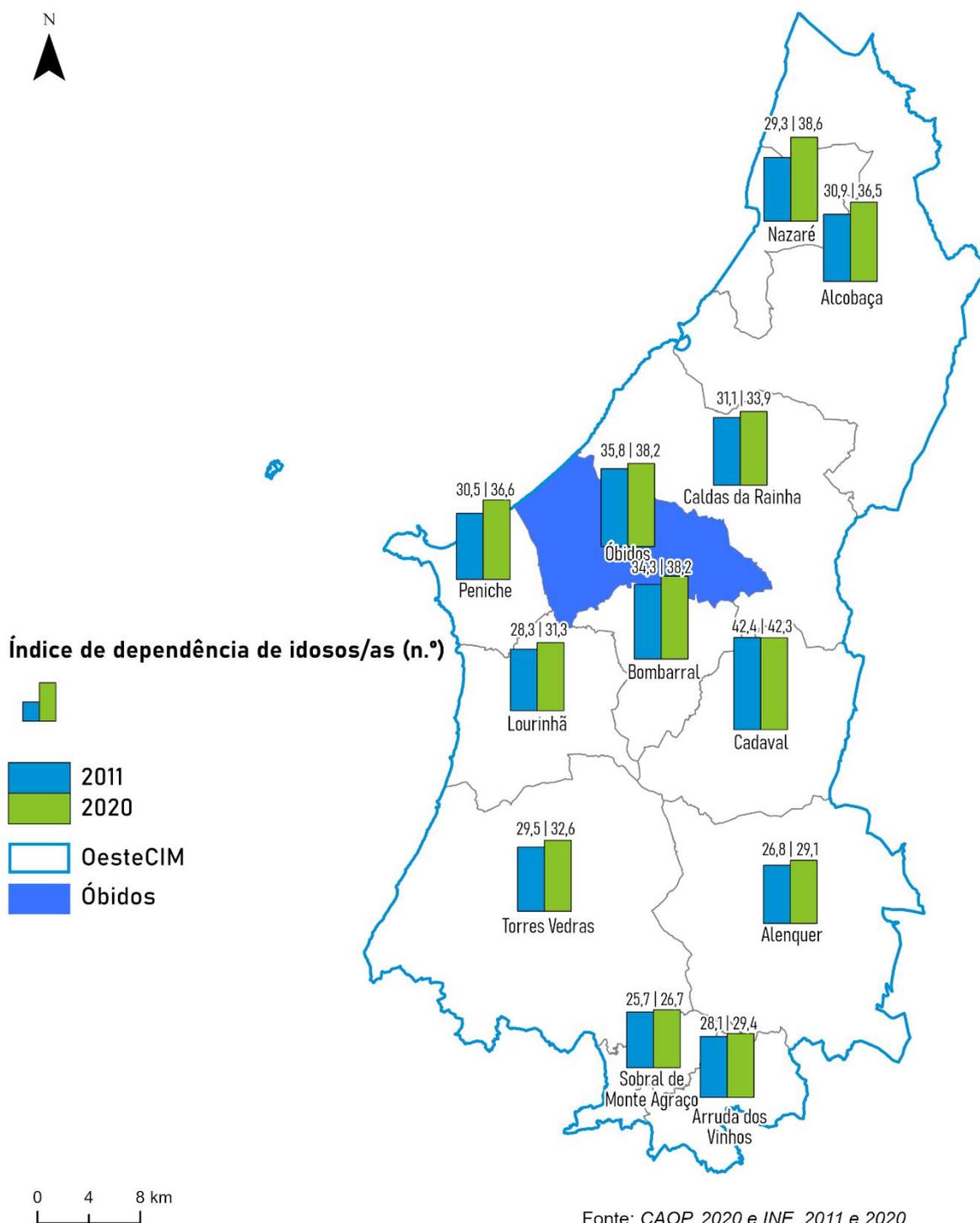
idades entre os 15 e 64 anos, existiam 19,7 com idade até aos 14 anos, e, em 2011, existiam 23,1 (Mapa 5). Comparativamente com os restantes municípios da OesteCIM, Óbidos é o quinto município com o índice mais baixo em 2020.

Mapa 5. Índice de dependência de jovens (n.º)



Relativamente ao índice de dependência de idosas/os⁷, em 2020, Óbidos registava 38,2 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos por cada 100 pessoas entre os 15 e 64 anos (**Mapa 6**). Entre 2011 e 2020, o índice aumentou (+2,4), tal como a maioria dos municípios da OesteCIM.

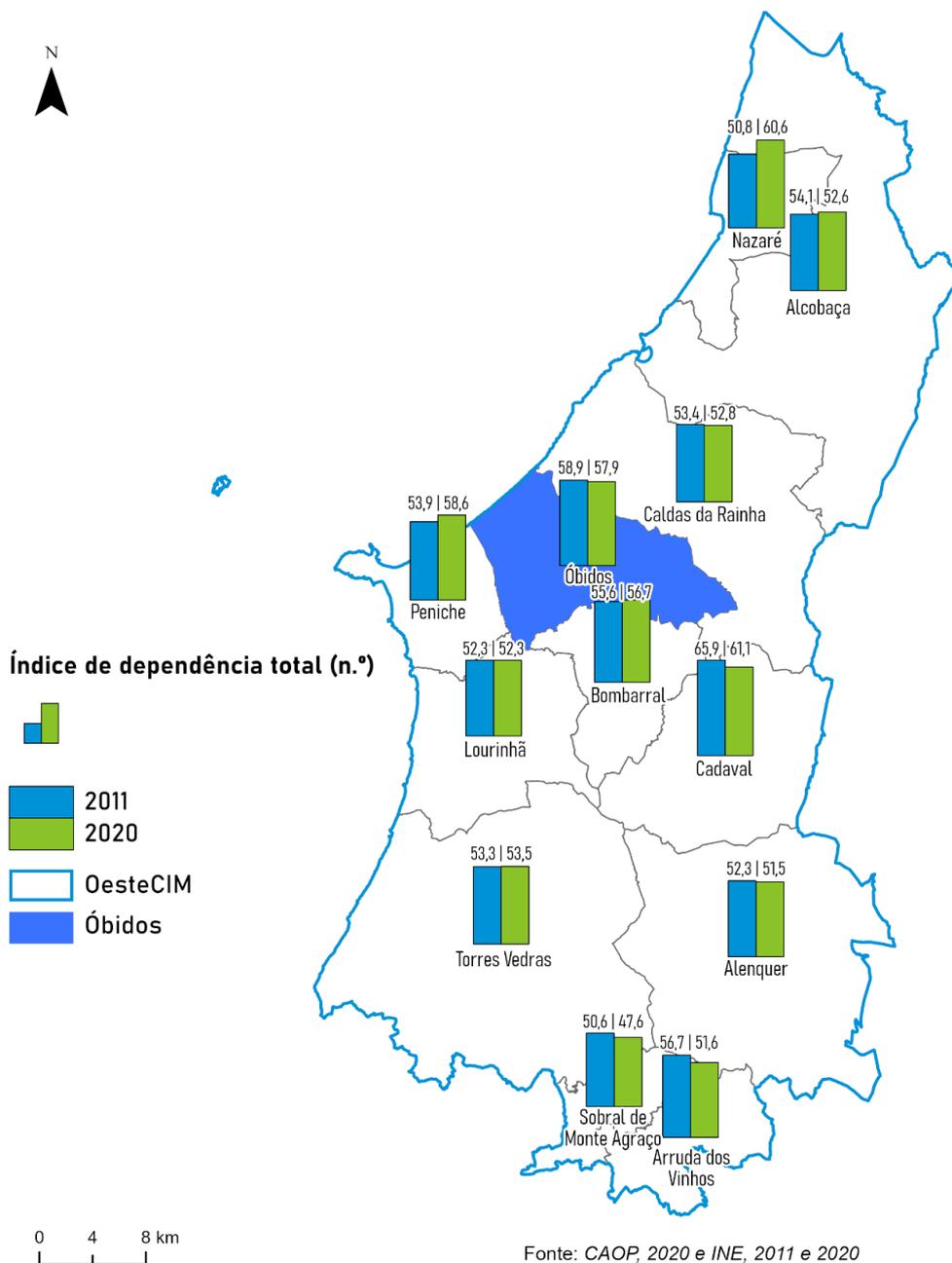
Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os (n.º)



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

Por último, o índice de dependência total⁸, em Óbidos, no ano de 2020, fixou-se nas 57,9 pessoas com idade até aos 14 anos e superior a 65 anos por cada 100 pessoas com idades entre 15 e 64 anos (Mapa 7). De 2011 para 2020 o índice diminuiu (+1), tal como se verificou em metade dos concelhos da OesteCIM. Óbidos é o quarto município da OesteCIM que apresenta o maior índice de dependência total.

Mapa 7. Índice de dependência total (n.º)



⁸ Relação entre a população jovem e idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos conjuntamente com as pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL

A **Figura 5** representa o número de nados-vivos⁹ por sexo entre 2011 e 2021. Como se pode observar, esse número foi variando ao longo do período temporal em análise, atingindo um número máximo em 2012 e 2018 (100 nados-vivos, respetivamente). Analisando os dados por sexo, verifica-se que há mais nados-vivos do sexo masculino que do sexo feminino, embora em 2013, 2018, 2020 e 2021 se tenha registado o oposto.

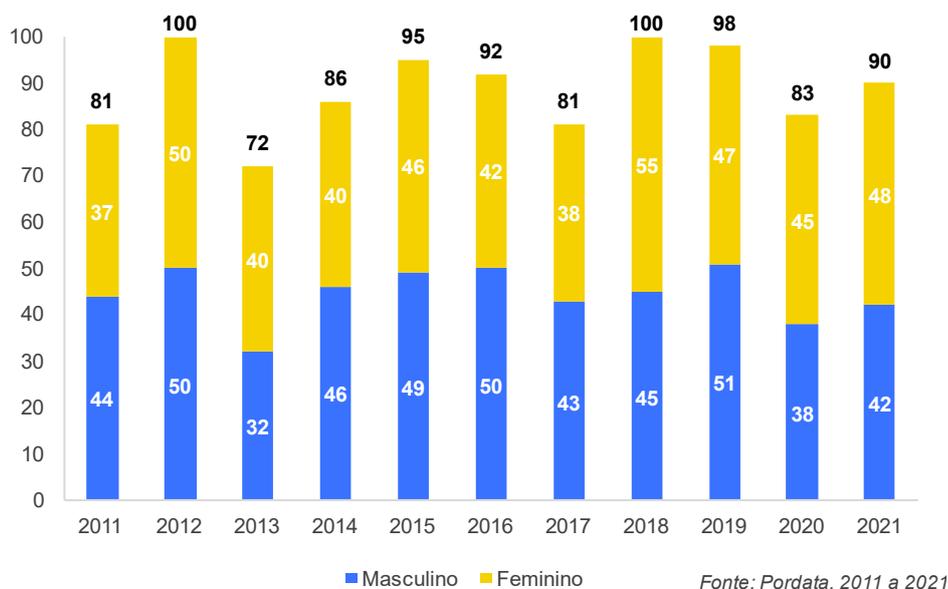


Figura 5. Nados-vivos, por sexo (n.º)

A **Figura 6** apresenta a evolução dos nados-vivos, óbitos¹⁰ e o respetivo saldo natural¹¹.

O município de Óbidos registou um saldo natural sempre negativo entre 2011 e 2021, uma vez que o número de óbitos se sobrepôs constantemente ao número de nados-vivos. Esta discrepância atingiu um número máximo de -98 pessoas em 2021, com 90 nados-vivos e 188 óbitos.

⁹ O produto do nascimento vivo

¹⁰ Cessação irreversível das funções do tronco cerebral.

¹¹ Diferença entre o número de nados-vivos e o número de óbitos, num dado período de tempo.

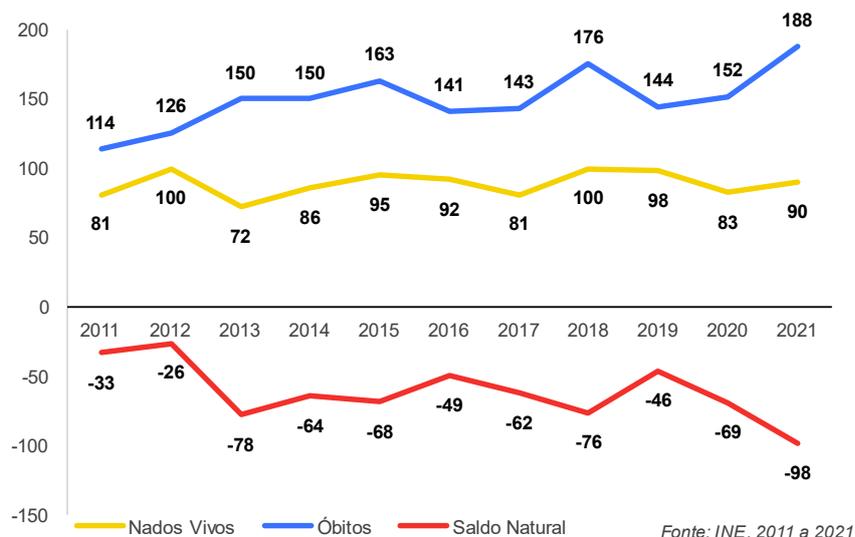


Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)

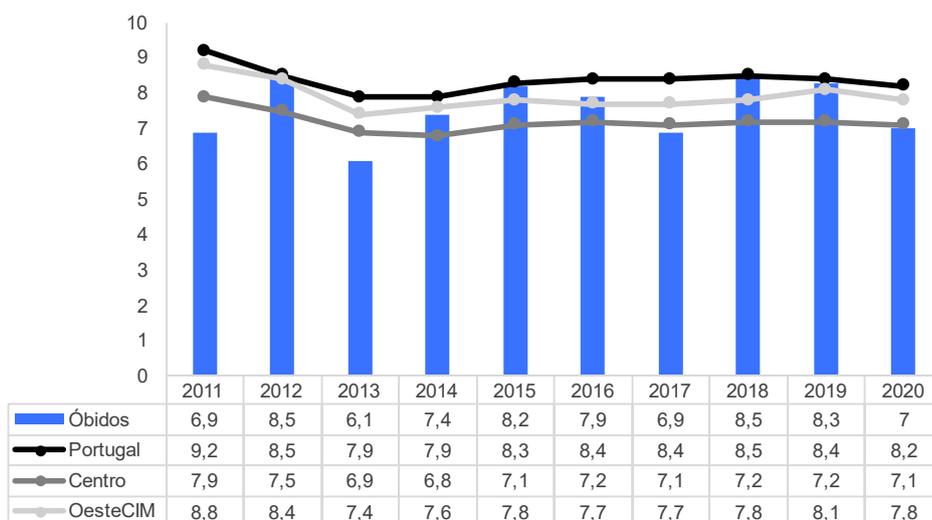
A evolução da taxa bruta de natalidade¹² e da taxa bruta de mortalidade¹³ encontram-se representadas nas **Figuras 7 e 8**.

Em 2020, a taxa bruta de natalidade do município de Óbidos situou-se em 7 ‰, ou seja, foram contabilizados 7 nascimentos por cada mil habitantes. Este valor é mais baixo que as taxas registadas na região Centro, na OesteCIM e em Portugal – 7,1 ‰, 7,8 ‰ e 8,2 ‰, respetivamente.

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

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

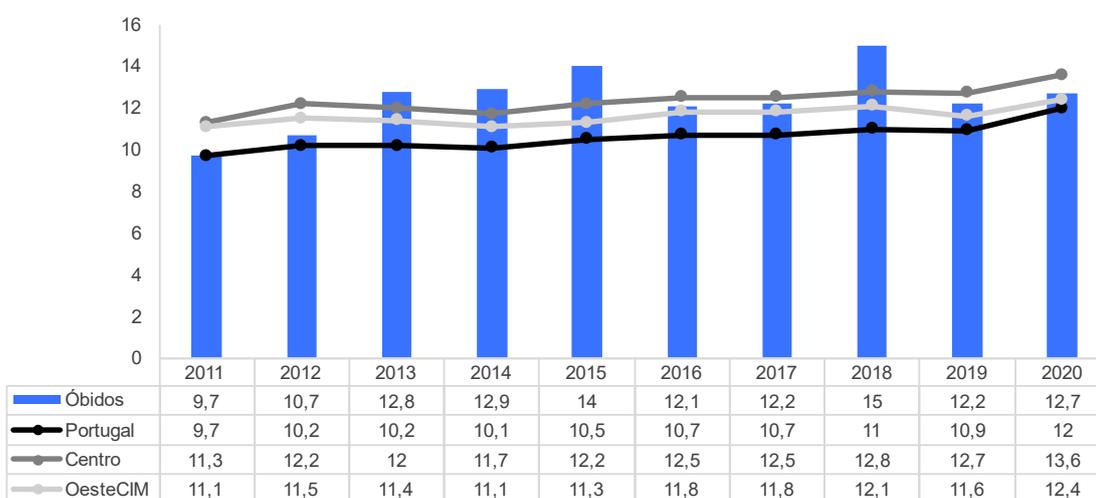
¹³ Número de óbitos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de óbitos por 1000 (10³) habitantes).



Fonte: INE 2011 a 2020

Figura 7. Taxa bruta de natalidade (‰)

No que refere à taxa bruta de mortalidade, em 2020, no município de Óbidos, esta fixou-se em 12,7‰, o que significa que foram contabilizados 12,7 óbitos por cada mil habitantes. Em relação à região Centro (13,6‰), o valor registado no município é inferior, mas é superior ao território nacional (12‰) e à OesteCIM (12,4‰).

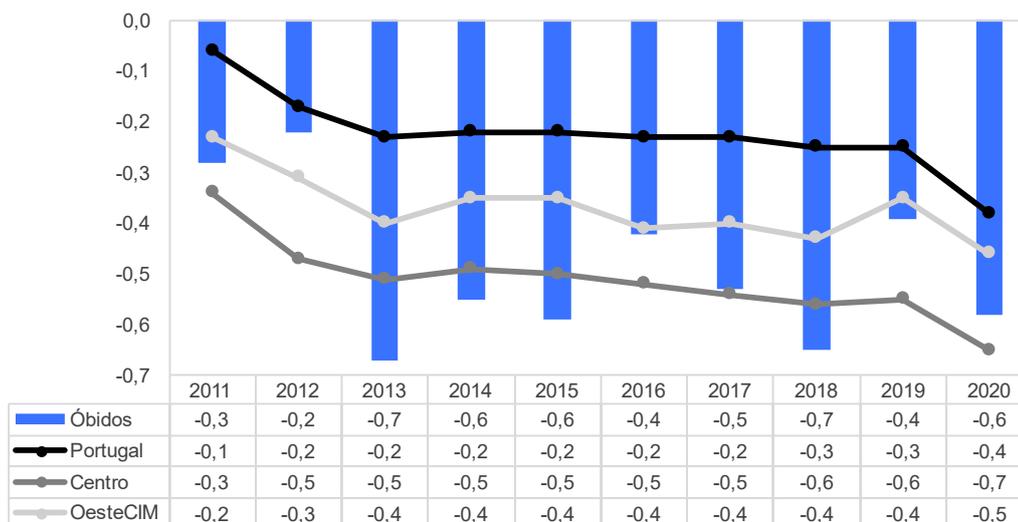


Fonte: INE 2011 a 2020

Figura 8. Taxa bruta de mortalidade (‰)

Na **Figura 9** apresenta-se a taxa de crescimento natural¹⁴. Tal como esperado, no município de Óbidos, a taxa foi sempre negativa, situando-se nos -0,6% em 2020. O valor registado foi inferior em relação à região Centro (-0,7%) e superior ao território nacional (-0,4%) e à OesteCIM (-0,5%).

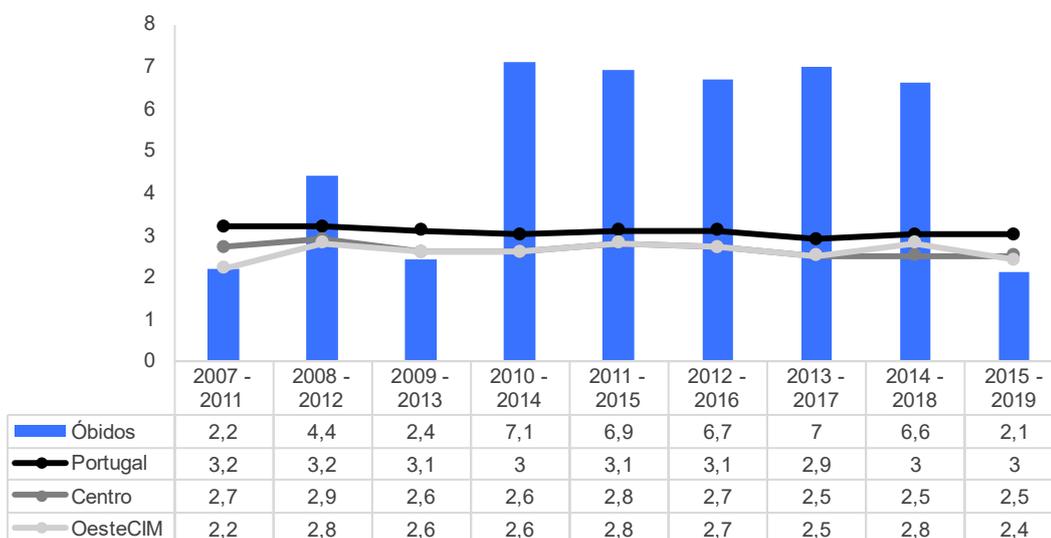
¹⁴ Saldo natural observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa por 100 (10²) ou 1 000 (10³) habitantes).



Fonte: INE 2011 a 2020

Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)

No que concerne à taxa quinquenal de mortalidade infantil¹⁵, entre 2015 e 2019, no município de Óbidos, fixou-se nos 2,1‰, o que significa que foram registados 2,1 óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade por 1 000 nados-vivos (**Figura 10**). Este valor é inferior à taxa da OesteCIM, da região Centro e do território nacional (2,4‰, 2,5‰, e 3‰, respetivamente).



Fonte: INE, 2007-2011 a 2015-2019

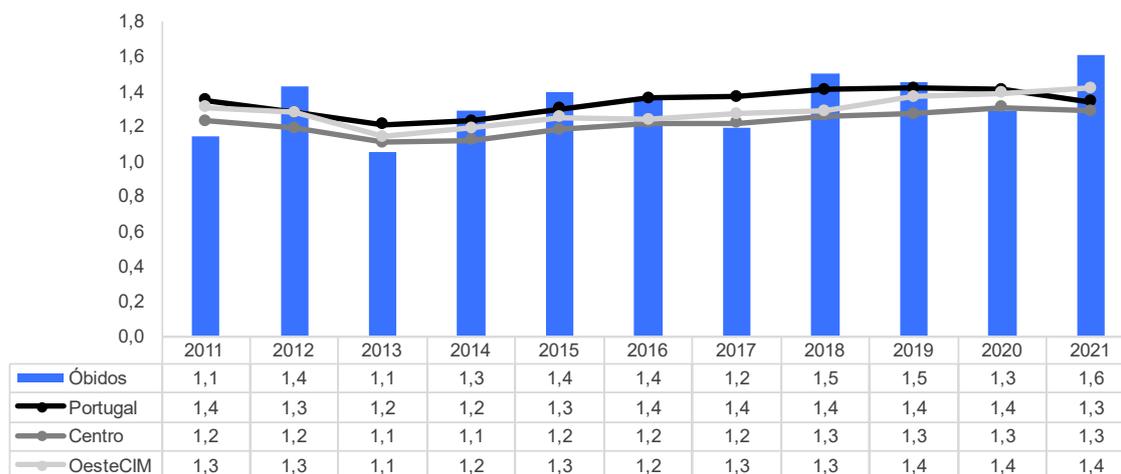
Figura 10. Taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰)

¹⁵ Número de óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade no período relativo aos últimos cinco anos, referido ao número de nados-vivos do mesmo período (habitualmente expressa em número de óbitos de crianças com menos de 1 ano por 1 000 nados-vivos)

3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

A **Figura 11** representa o índice sintético de fecundidade. Em 2021, no município de Óbidos o índice sintético de fecundidade fixou-se nos 1,6. Valor superior ao da região Centro (1,3), ao do território nacional (1,3) e ao da OesteCIM (1,4). O índice foi variando ao longo do tempo, atingindo um número máximo em 2021 (1,6).

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



Fonte: Pordata 2011 a 2021

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

No **Quadro 1** apresentam-se os dados de caracterização do grupo etário dos progenitores no momento do nascimento das/os respetivas/os descendentes.

Em 2021, o grupo etário da mãe entre os 30 e os 34 anos foi o que registou um maior número de descendentes (37,8%), tendo-se verificado o mesmo no caso do pai (34,4%).

A nível evolutivo, no sexo masculino verifica-se uma tendência para ter crianças mais tarde, mais visível na faixa etária dos 35 aos 39 anos e dos 40 aos 44 anos (9,1 p.p. e 8,1 p.p. respetivamente). Nos grupos etários dos 20 a 24 anos houve uma diminuição de -11,2 nascimentos. Relativamente ao sexo feminino, a tendência também é para ter crianças mais tarde, principalmente no grupo etário dos 30 aos 34 anos, dos 35 aos 39 anos e dos 40 aos 44 anos (8,1 p.p., 3,2 e 2,0 p.p.). O maior decréscimo foi registado no grupo etário dos 15 aos 19 anos com -7,8 p.p..

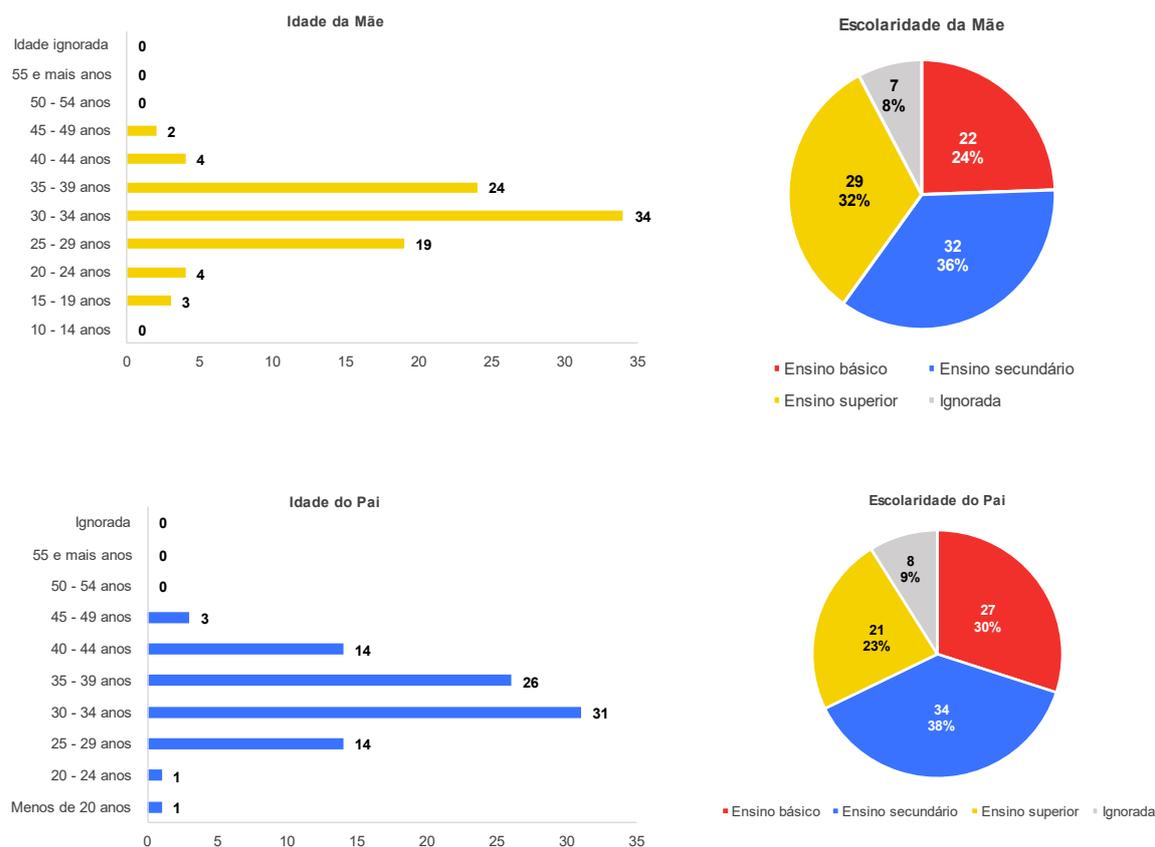
Grupo etário	Grupo etário da Mãe (%)				Grupo etário do Pai (%)			
	2011	2015	2021	Variação (2021-2011)	2011	2015	2021	Variação (2021-2011)
10 - 14 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	1,1	1,1	-1,4
15 - 19 anos	11,1	1,1	3,3	-7,8				
20 - 24 anos	7,4	8,4	4,4	-3,0	12,3	4,2	1,1	-11,2
25 - 29 anos	24,7	25,3	21,1	-3,6	18,5	16,8	15,6	-3,0
30 - 34 anos	29,6	34,7	37,8	8,1	30,9	33,7	34,4	3,6
35 - 39 anos	23,5	23,2	26,7	3,2	19,8	30,5	28,9	9,1
40 - 44 anos	2,5	7,4	4,4	2,0	7,4	8,4	15,6	8,1
45 - 49 anos	1,2	0,0	2,2	1,0	8,6	2,1	3,3	-5,3
50 - 54 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0
55 e mais anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ignorada	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0
Total (N.º)	81	95	90	9	81	95	90	9

Fonte: INE, 2011, 2015 e 2021

Quadro 1. Nados-vivos por grupo etário dos progenitores (%)

Analisando a **Figura 12**, que representa a idade dos progenitores em 2021, pode-se constatar que, no caso do sexo feminino, a idade preferencial para ter filhas/os incide nas faixas etárias compreendidas entre os 30 e os 39 anos, totalizando 58 mães (34 mães nos 30 a 34 e 24 nos 35 a 39 anos). Quanto ao sexo masculino, destacam-se as mesmas faixas etárias, perfazendo 57 pais (31 pais nos 30 a 34 anos, e 26 pais nos 35 a 39 anos). De realçar o número de mães na faixa etária dos 45 a 49 anos (2) e de pais (3). Outra particularidade é o número de progenitores menores de 20 anos: 1 pai e 3 mães.

Comparando o nível de escolaridade da mãe e do pai, verifica-se que ambos têm maioritariamente o ensino secundário concluído (36% e 38%, respetivamente). No caso da escolaridade da mãe, as percentagens das que concluíram o ensino superior (32%) é maior do que as com o ensino básico (24%). Já no caso da escolaridade do pai a situação inverte-se, 30% concluíram o ensino básico e 23% o ensino superior.



Fonte: INE, 2021

Figura 12. Idade e nível de escolaridade dos progenitores (n.º e %)

A oscilação da natalidade implicou uma variação do número de beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁶ (**Figura 13**). Em 2020, foram registadas/os 191 beneficiárias/os, mais 13 face ao número de 2014. O ano de 2018 foi o que contabilizou o valor mais elevado (204), enquanto 2017 registou o mais baixo (157). Analisando a distribuição por sexo das pessoas com licença parental inicial, verifica-se que o número de beneficiárias foi sempre superior aos beneficiários, exceto em 2019.

¹⁶ A licença parental inicial é um direito da mãe e do pai trabalhadores, com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos, por opção, podendo ser partilhada após o parto. A licença entre os 120 e os 150 dias pode ainda ser gozada em simultâneo pelos dois progenitores. A licença parental inicial (120 ou 150 dias) é acrescida em 30 dias no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos. No caso de nascimentos múltiplos, a duração da licença é aumentada em 30 dias por cada gémeo além do primeiro. In <https://eportugal.gov.pt/cidadaos-europeus-viajar-viver-e-fazer-negocios-em-portugal/trabalho-e-reforma-em-portugal/trabalhar-em-portugal/licencas-de-parentalidade>

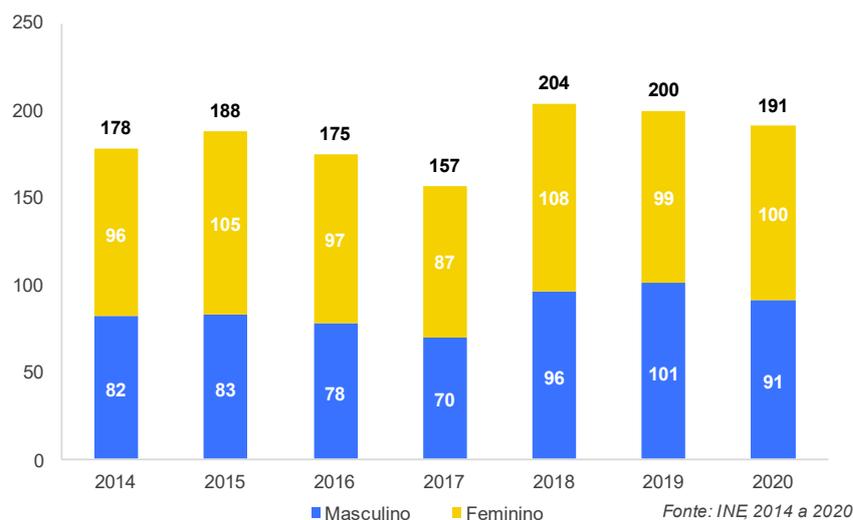


Figura 13. Beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social (n.º)

Na **Figura 14**, apresenta-se a relação de masculinidade¹⁷ das/os beneficiárias/os de licença parental inicial. Como se pode observar, em 2020, no município de Óbidos, a relação de masculinidade fixou-se nos 91 homens por cada 100 mulheres. Em relação às unidades geográficas de referência, o valor registado no município foi mais elevado do que o de Portugal, o da região Centro e OesteCIM (86,7%, 90,9% e 88,6%, respetivamente).

De realçar que, em 2019, contabilizou-se o máximo de homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres em Óbidos (102%) e na OesteCIM (89,0%), em Portugal e no Centro tal só aconteceu em 2020.

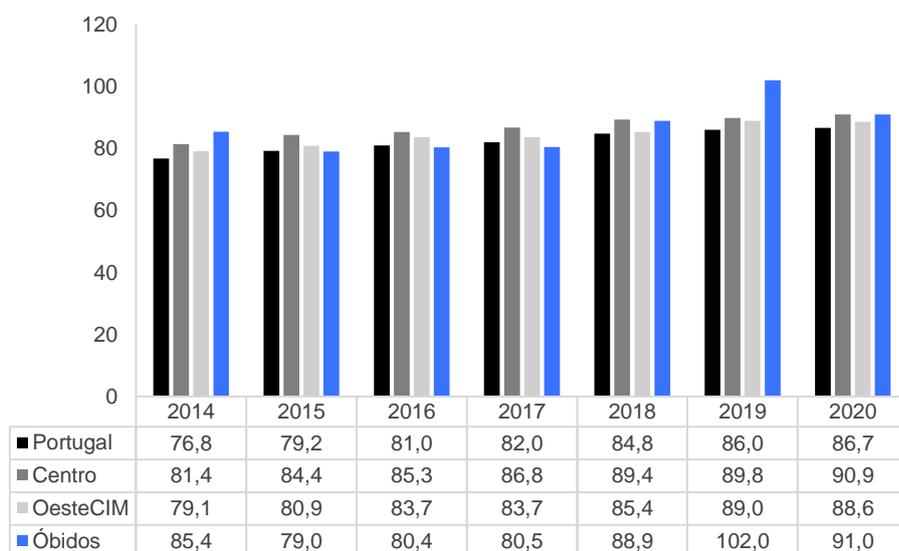


Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%)

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

3.4. MATRIMÓNIO

Como se pode constatar através da **Figura 15**, o número de casamentos tem sofrido uma variação desde 2011. O ano de 2020 foi o que registou o menor número de casamentos (27) e 2018 foi o que registou o maior número (76). Em quase todos os anos houve casamentos entre pessoas no mesmo sexo, exceto em 2014, 2015, 2017, 2020 e 2021.

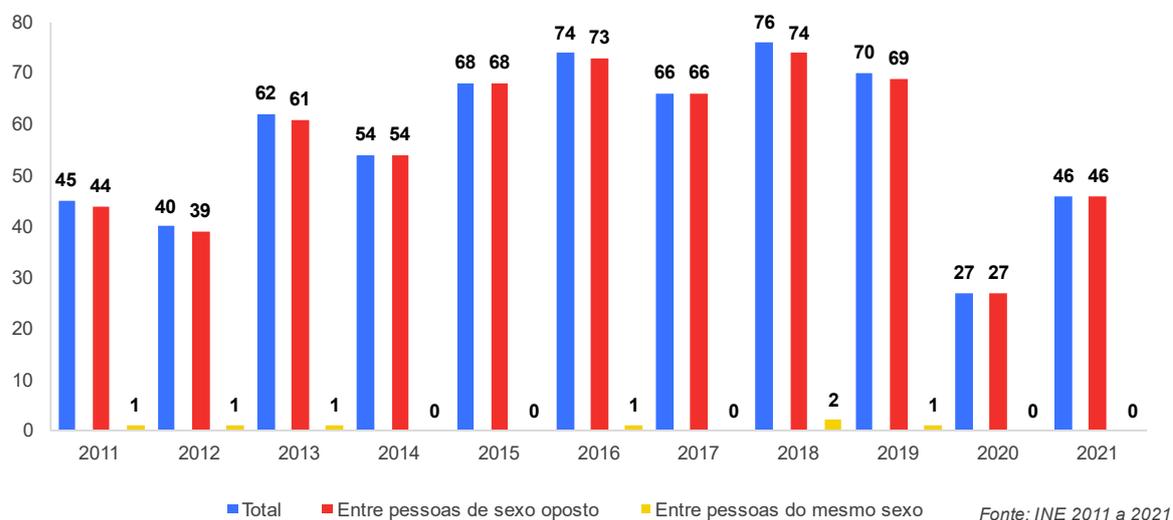


Figura 15. Casamentos (n.º)

Na **Figura 16**, encontra-se o número de divórcios registados no município de Óbidos entre 2011 e 2020. Durante este período observam-se várias oscilações, salientando-se os anos de 2013 e 2017, que registaram o maior número de divórcio (32), sendo que os valores têm vindo a diminuir. Em 2020 registaram-se 23 divórcios.

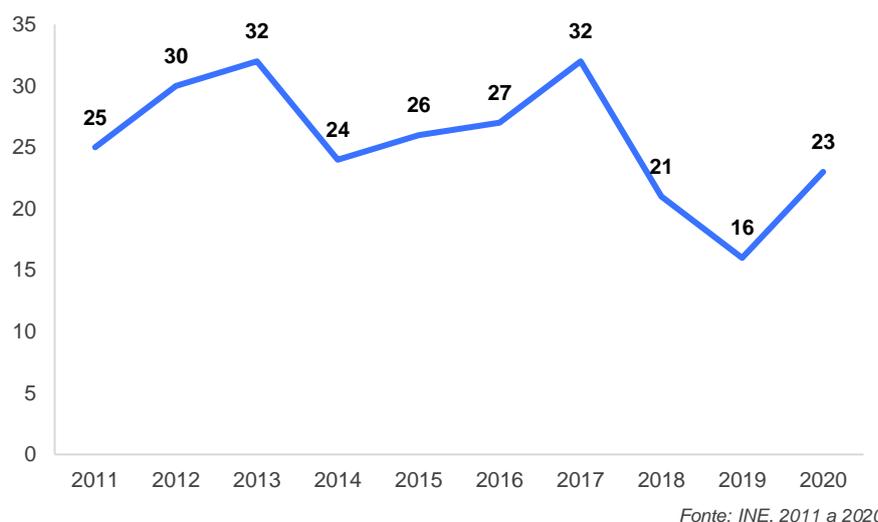


Figura 16. Divórcios (n.º)

3.5. AGREGADOS DOMÉSTICOS E INSTITUCIONAIS

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

Como se pode observar, em 2021, em Óbidos, os agregados domésticos privados mais comuns eram de 2 pessoas (35,3%) e de 1 pessoa (24,3%), percentagens que aumentaram face a 2011. Quanto à dimensão dos restantes agregados domésticos privados, registou-se um decréscimo, exceto nos agregados com 5 ou mais pessoas. Nas unidades geográficas de referência, foram observadas as mesmas tendências.

Unidade geográfica	1 pessoa		2 pessoas		3 pessoas		4 pessoas		5 ou mais pessoas	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Portugal	21,4	24,8	31,6	33,3	23,9	21,6	16,6	14,7	6,5	5,6
Centro	21,6	25,2	33,3	35,2	23,1	20,7	16,5	14,3	5,5	4,6
OesteCIM	21,4	24,6	32,6	34,1	23,7	21,1	16,9	15,0	5,5	5,1
Óbidos	22,1	24,3	32,9	35,3	23,1	20,3	16,3	14,4	5,5	5,7

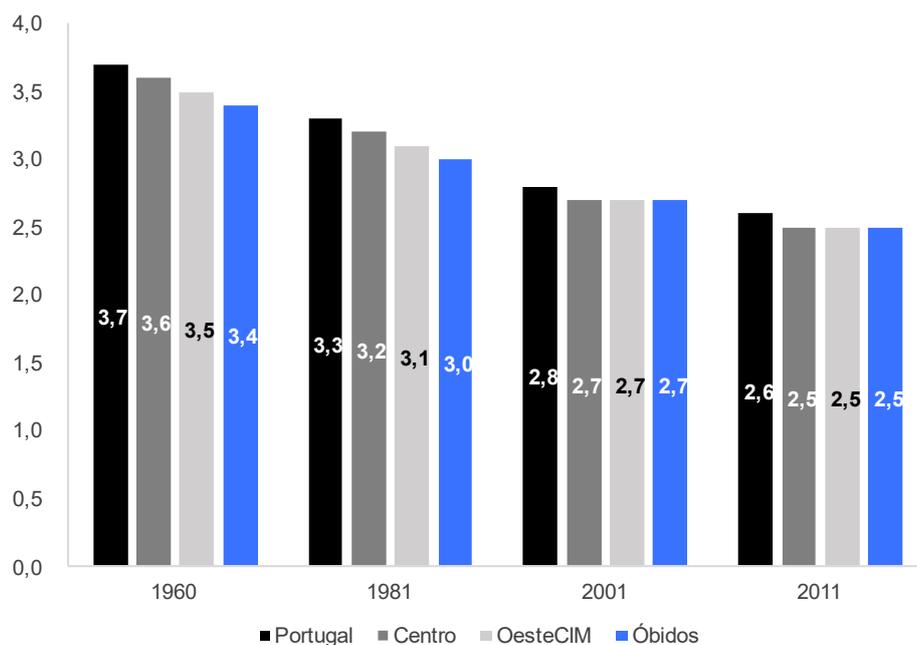
Fonte: INE, 2011 e 2021

Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)

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

Em 2011, a dimensão média das famílias no município era de 2,5 um valor igual ao registado na OesteCIM, no Centro e inferior ao de Portugal. No entanto, comparando com os dados registados em 1960, verifica-se uma diminuição da dimensão média das famílias clássicas, em todas as unidades geográficas de referência, seguindo a mesma tendência em 1981, 2001 e 2011.

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



Fonte: Pordata, 1960, 1981, 2001 e 2011

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

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

A proporção de famílias unipessoais no município de Óbidos fixou-se nos 22,1% em 2011, valor superior ao registado na OesteCIM, em Portugal (ambos com 21,4%) e na região Centro (21,6%). Em relação aos anos anteriores, verifica-se um aumento progressivo do peso das famílias unipessoais (+8,9 p.p. face a 1981), seguindo a tendência das unidades geográficas de referência. De realçar ainda que o peso das famílias unipessoais com mais de 65 anos foi de 12,6% em 2011, o que significa que mais de 50% destas famílias correspondem a pessoas idosas isoladas. A OesteCIM (10,9%), a região Centro (11,8%) e o território nacional (10,1%) registaram valores inferiores ao do município.

Unidade geográfica	Famílias Unipessoais			Famílias Unipessoais +65 anos			Var. (p.p.)	
	1981	2001	2011	1981	2001	2011	Fam. Uni.	Fam. Uni. 65+
Portugal	13,0	17,3	21,4	6,7	8,8	10,1	8,5	3,3
Centro	13,8	17,9	21,6	8,4	10,5	11,8	7,8	3,4
OesteCIM	13,1	17,1	21,4	7,2	9,7	10,9	8,3	3,7
Óbidos	13,2	17,0	22,1	7,8	10,7	12,6	8,8	4,8

Fonte: Pordata (1981), INE (2011 e 2011)

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

3.6. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA E DINÂMICAS MIGRATÓRIAS

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

A população estrangeira com estatuto legal de residente sofreu um aumento gradual desde 2014 até 2020, com uma quebra em 2015, já a população estrangeira que solicitou estatuto de residente tem registado um aumento gradual desde 2017. Em relação a 2014, aumentaram 373 pessoas com estatuto legal de residente e 21 pessoas que solicitaram estatuto de residente.

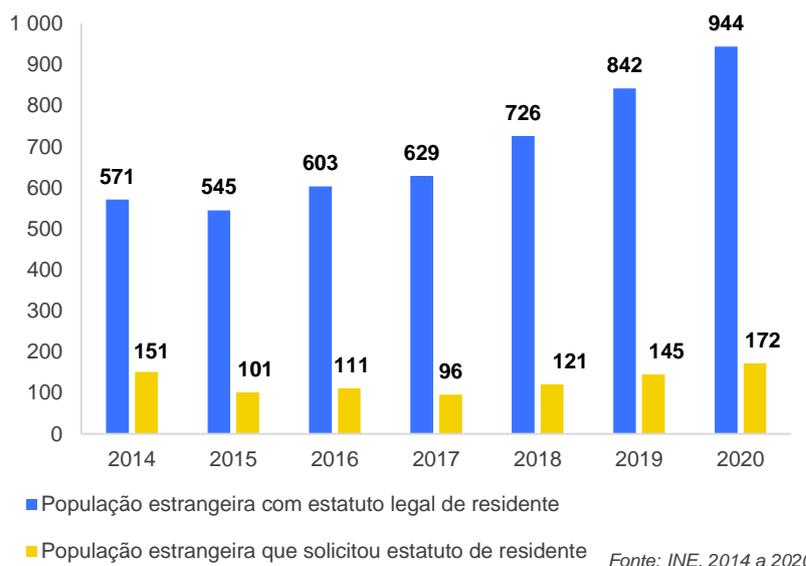


Figura 18. População estrangeira com estatuto legal de residente e população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)

Analisando os dados por sexo, verifica-se que o número de pessoas com nacionalidade estrangeira do sexo masculino é superior ao do sexo feminino em 2021. Em 2021, contabilizavam-se 400 homens e 375 mulheres de nacionalidade estrangeira a residir em Óbidos. O mesmo acontece na OesteCIM, mas não no território nacional ou na região Centro (**Quadro 4**).

Unidade geográfica	Feminino		Masculino	
	2011	2021	2011	2021
Portugal	206 699	283 325	188 350	271 974
Centro	28 235	44 547	26 673	43 057
OesteCIM	7 175	10 463	7 045	10 866
Óbidos	166	375	157	400

Fonte: INE, 2011 e 2021

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

No que diz respeito às nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente, em 2020, é possível verificar pelo **Quadro 5**, uma maior predominância da nacionalidade britânica, com 291 residentes (30,8%). Em contrapartida, a nacionalidade com menor representatividade é a guineense com apenas 3 residente (0,3%).

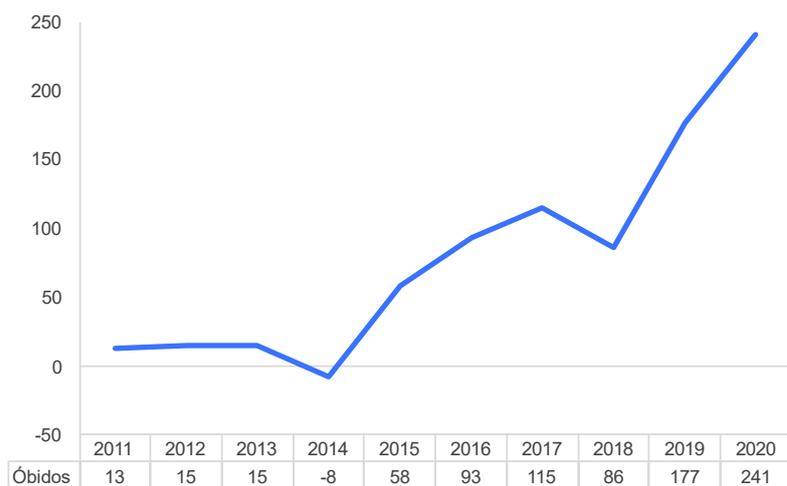
Reino Unido		291 residentes 30,8%
China		67 residentes 7,1%
Brasil		58 residentes 6,1%
Ucrânia		46 residentes 4,9%
Roméia		27 residentes 2,9%
Angola		5 residentes 0,5%
Moldávia		5 residentes 0,5%
Cabo Verde		3 residentes 0,3%
Guine Bissau		3 residentes 0,3%
Outros países		439 residentes 46,5%

Fonte: INE, 2020

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

Como se pode observar através da **Figura 19**, o saldo migratório¹⁹ no município de Óbidos, em 2020, situou-se positivamente nas 241 pessoas, número que tem vindo a aumentar desde 2018. Tendo em conta a evolução entre 2011 e 2020, foi registado um valor negativo em 2014 (-8).

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



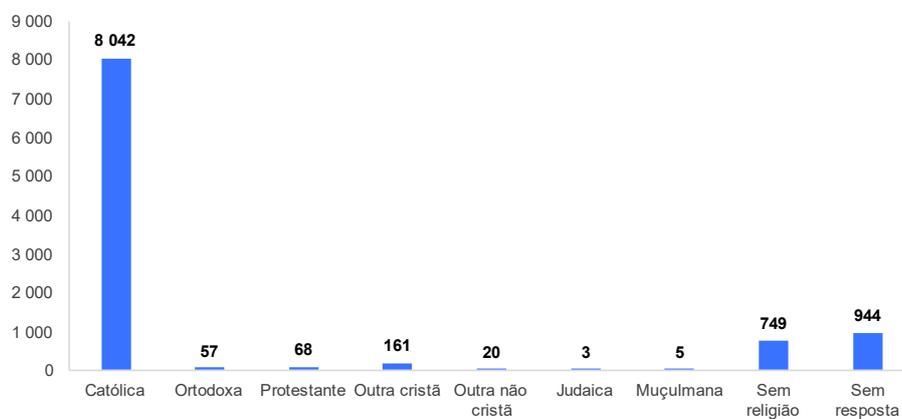
Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 19. Saldo migratório (n.º)

3.7. RELIGIÃO

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

Em 2011, Óbidos tinha 8 042 residentes de religião católica e 749 sem religião. As minorias religiosas eram a judaica (3) e a muçulmana (5).



Fonte: INE 2011

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

3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA

2.2. Mobilidade

- Meio de transporte mais utilizado **automóvel ligeiro como condutor (54,2%)**, em 2011;
- Número de pessoas que **sai (24,3%)** é superior às que **entram (19,4%)**, em 2011.

3.1. População Residente

- **85,3 hab./km² densidade populacional e 11 924 população residente**, em 2021;
- **5 831 homens e 6 093 mulheres** em 2021;
- Números **baixos de jovens** de acordo com a pirâmide etária de 2020;
- **19,7 índice de dependência de jovens**, em 2020;
- **38,2 índice de dependência de idosas/os**, em 2020;
- **57,9 índice de dependência total**, em 2020.

3.2. Natalidade, mortalidade e crescimento natural

- **Saldo natural** negativo desde 2011 e **-98**, em 2021;
- **Taxa bruta de natalidade 7‰** em 2020, aumento de **0,1 p.p.mil** (pontos por mil), entre 2011 e 2020;
- **Taxa bruta de mortalidade 12,7‰** em 2020, aumento de **3 p.p.mil**, entre 2011 e 2020;
- **Taxa de crescimento natural -0,6%**, em 2020; negativa desde 2011;
- **Taxa quinquenal de mortalidade infantil 2,1‰** entre 2015 e 2019.

3.3. Fecundidade e parentalidade

- **Índice sintético de fecundidade 1,6** pessoas, em 2021. A **reposição das gerações está comprometida**, pois o valor médio para a renovação é 2,1;
- Aumento de **8,1 p.p. das mães entre 30 e 34 anos**, e dos **pais 9,1 p.p. entre 35 a 39**, entre 2011 e 2021;
- Em 2020, predomina o **ensino secundário: 36% mãe e 38% pai**;
- **Aumento dos beneficiários/as de licença parental inicial: 9 masculino e 4 feminino**, entre 2014 e 2020;
- **Relação de masculinidade das/dos beneficiárias/os de licença parental inicial aumenta 5,6 p.p.**, entre 2014 e 2020. Valor mais alto 102% em 2019.

3.4. Matrimónio

- **Aumento dos casamentos (+1)** entre 2011 e 2021, 2020 foi o ano com o menor número (27);
- **Diminuição dos divórcios (- 2)** entre 2011 e 2020.

3.5. Agregados domésticos e institucionais

- Crescimento dos **agregados domésticos de 2 pessoas em 2,4 p.p.**, entre **2011 e 2021**;
- **Diminuição da dimensão média das famílias (-0,9 pessoas)**, entre **1960 e 2011**. Em 2011 a dimensão era de 2,5 pessoas;
- **Famílias unipessoais com mais de 65 anos aumentam 4,8 p.p.**, entre **2001 e 2011**.

3.6. População estrangeira e dinâmicas migratórias

- **Estrangeiros/as com estatuto legal de residente, mais 373** entre **2014 e 2020**;
- **Estrangeiras/os que solicitaram estatuto de residente, mais 21**, entre **2014 e 2020**;
- Em **2021 há 400 homens e 375 mulheres estrangeiros/as**;
- **30,8% da população estrangeira residente é de nacionalidade britânica**;
- **Saldo migratório 241 pessoas em 2020**.

3.7. Religião

- Predomina a religião **católica (8 042 pessoas)**, em **2011**.

4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS

Para analisar a evolução do número de empresas²⁰ e do pessoal ao serviço, apresentam-se na **Figura 21** os respetivos dados. Tal como se pode constatar, em 2020, foram contabilizadas 1 862 empresas no município, o que corresponde a 4% das empresas da OesteCIM. Relativamente ao pessoal ao serviço no município, registaram-se 4 436 pessoas e um volume de negócios de 295 672 801 €.

Analisando a evolução, verifica-se que, de 2015 para 2020, foi registado um aumento de 772 pessoas, observando-se o mesmo em relação às empresas, com um aumento de 197.

		
1 862 empresas instaladas no território	4 436 pessoas ao serviço das empresas	295 672 801 € de volume de negócios
0,1% Portugal 0,7% Região Centro 4,0% OesteCIM	0,1% Portugal 0,6% Região Centro 3,5% OesteCIM	0,1% Portugal 0,5% Região Centro 2,9% OesteCIM

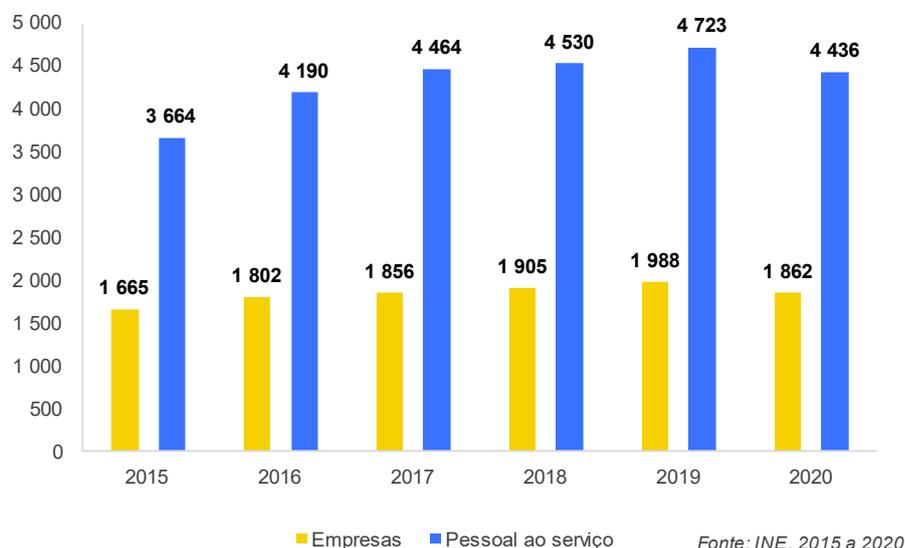
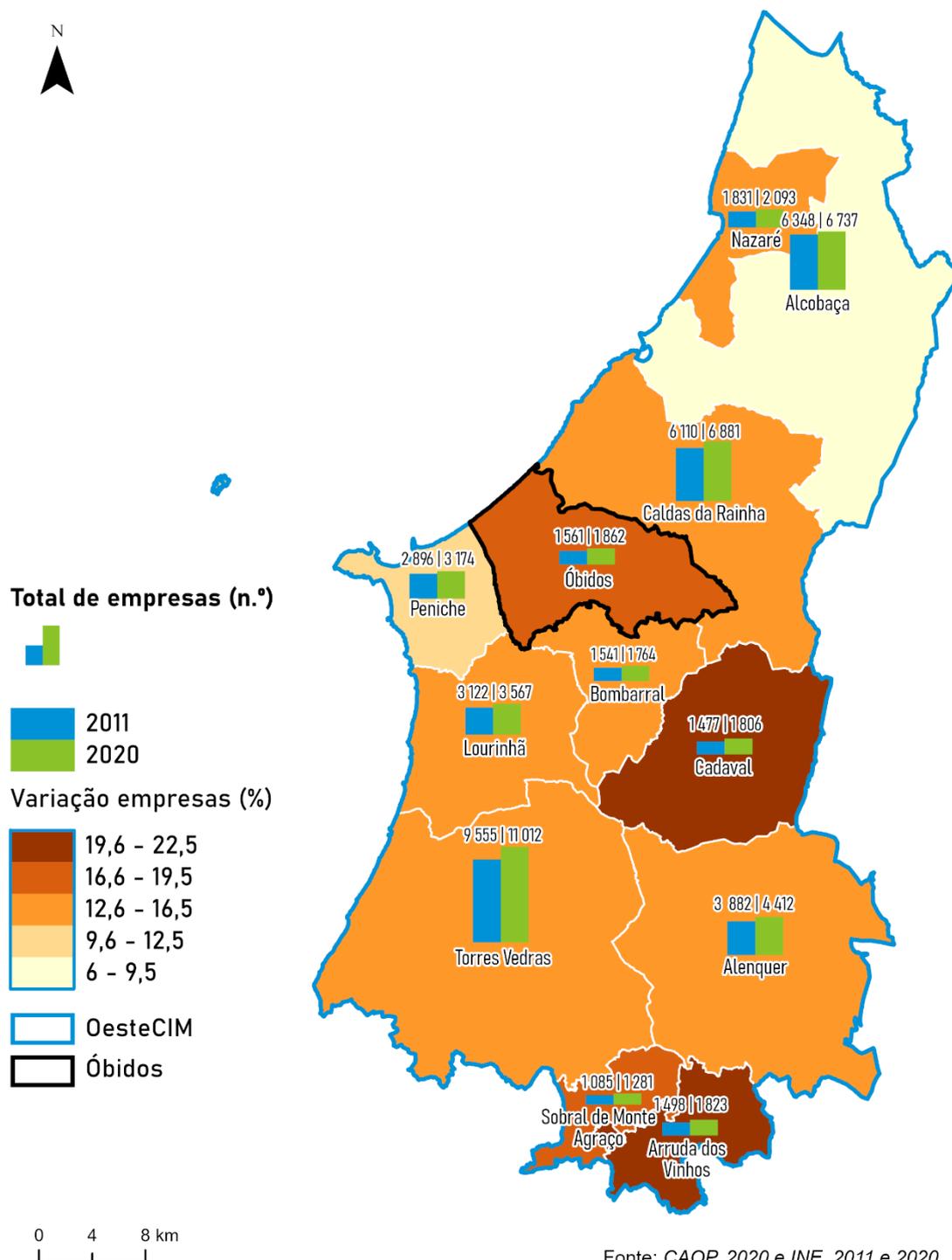


Figura 21. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios (n.º e %)

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

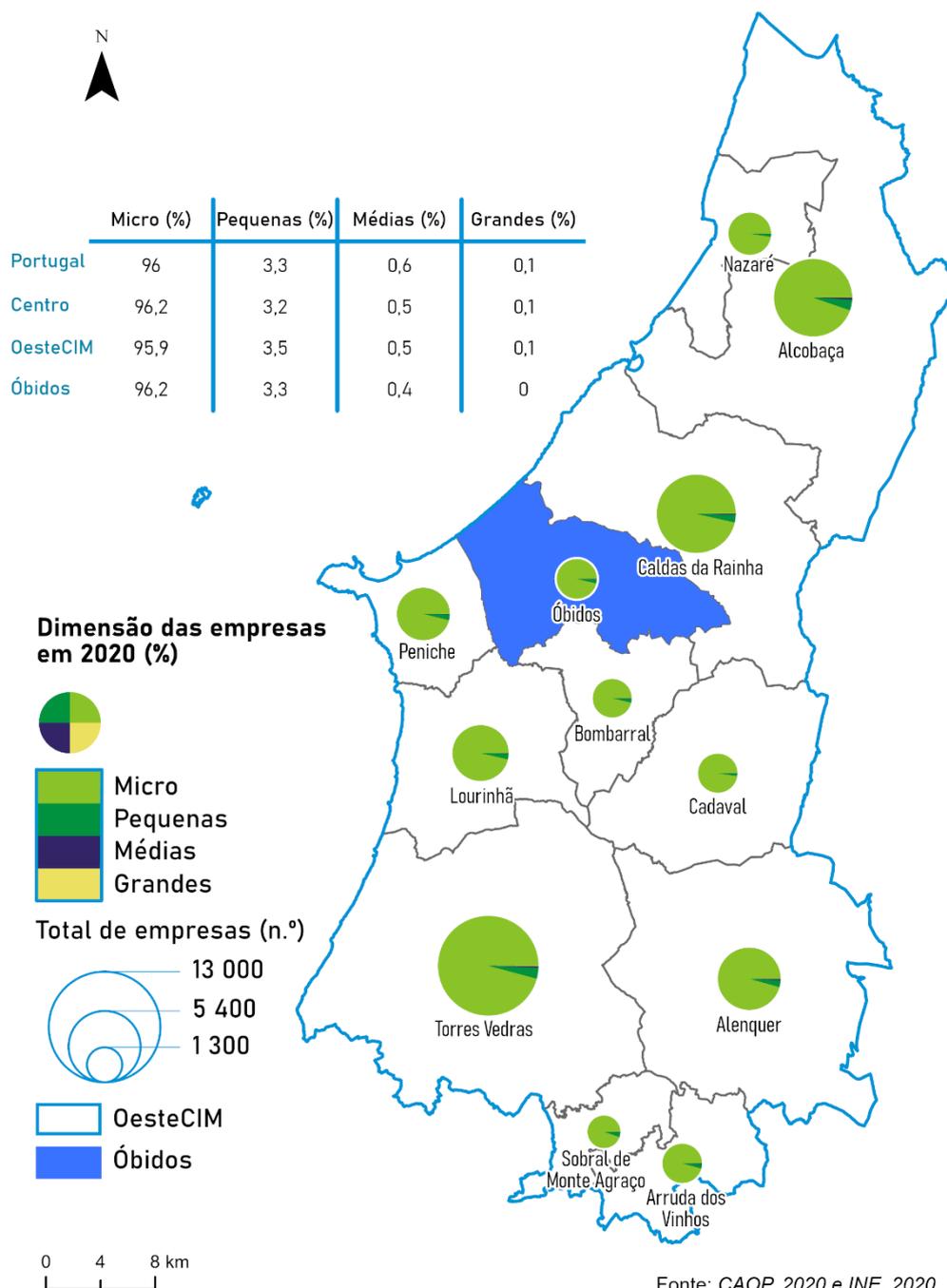
Em comparação com o ano de 2011, Óbidos contabilizou um aumento de 301 empresas, ou seja, de 19,3% (**Mapa 8**).

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



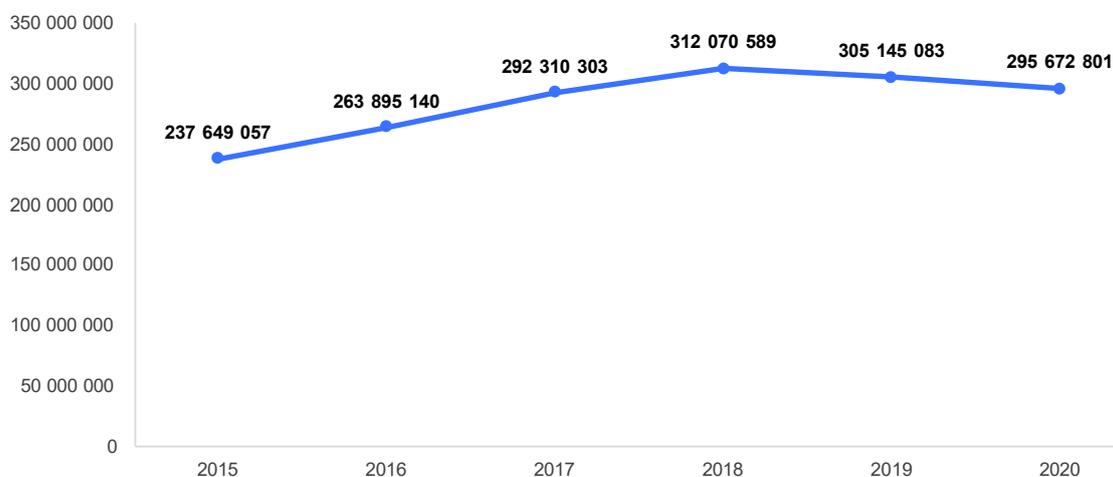
O **Mapa 9** representa as empresas por dimensão²¹. Como se pode analisar, a maioria delas corresponde a microempresas (96,2%), tal como se verifica na OesteCIM (95,9%), na região Centro (96,2%) e em Portugal (96,0%). Com uma menor proporção, encontram-se as pequenas empresas (3,3%) e as médias empresas (0,4%), sendo que as grandes empresas não têm representatividade no município (0%).

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



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

No que respeita à evolução do volume de negócios²² das empresas, de Óbidos, verifica-se um acréscimo de 2015 (237 649 057€) até 2020 (295 672 801€), contabilizando um crescimento de 58 023 744€ (Figura 22).



Fonte: INE 2015 a 2020

Figura 22. Volume de negócios das empresas (€)

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

No município de Óbidos verifica-se que a maioria das empresas pertence ao setor terciário (75%), predominando o comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (16,2%). Esta atividade contabiliza 948 pessoas ao serviço e um volume de negócios de 130 682 296€.

Com um menor peso, seguem-se as empresas do setor primário que corresponde à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, com 354 empresas (19%), totalizando 548 pessoas ao serviço e com um volume de negócios de 25 736 218€.

Por fim, o setor secundário é o que revela menor peso no número de empresas (6%), destacando-se as indústrias transformadoras (4,8%), que empregam 455 pessoas e um volume de negócios de 50 116 338€.

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

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

Setor Económico	Atividade Económica	Empresas		Pessoal ao serviço		Volume de negócios	
		n.º	Peso (%)	n.º	Peso (%)	n.º	Peso (%)
Total		1 862	100,0	4 423	100,0	295 063 596	100,0
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	354	19,0	548	12,4	25 736 218	8,7
Secundário	Indústrias extrativas	1	0,1	0	0,0	0	0,0
	Indústrias transformadoras	89	4,8	455	10,3	50 116 338	17,0
	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	17	0,9	17	0,4	14 074	0,0
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	2	0,1	0	0,0	0	0,0
	Total	109	6,0	472	11,0	50 130 412	17,0
Terciário	Construção	139	7,5	379	8,6	19 612 932	6,6
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	302	16,2	948	21,4	130 682 296	44,3
	Transportes e armazenagem	19	1,0	40	0,9	1 419 009	0,5
	Alojamento, restauração e similares	222	11,9	793	17,9	17 002 229	5,8
	Atividades de informação e de comunicação	47	2,5	135	3,1	16 835 043	5,7
	Atividades imobiliárias	65	3,5	105	2,4	10 760 601	3,6
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	138	7,4	290	6,6	13 069 467	4,4
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	214	11,5	308	7,0	3 992 055	1,4
	Educação	67	3,6	130	2,9	1 301 865	0,4
	Atividades de saúde humana e apoio social	80	4,3	123	2,8	2 490 642	0,8
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	51	2,7	83	1,9	701 993	0,2
	Outras atividades de serviços	55	3,0	69	1,6	1 328 834	0,5
	Total	1 399	75,0	3 403	77,0	219 196 966	74,0

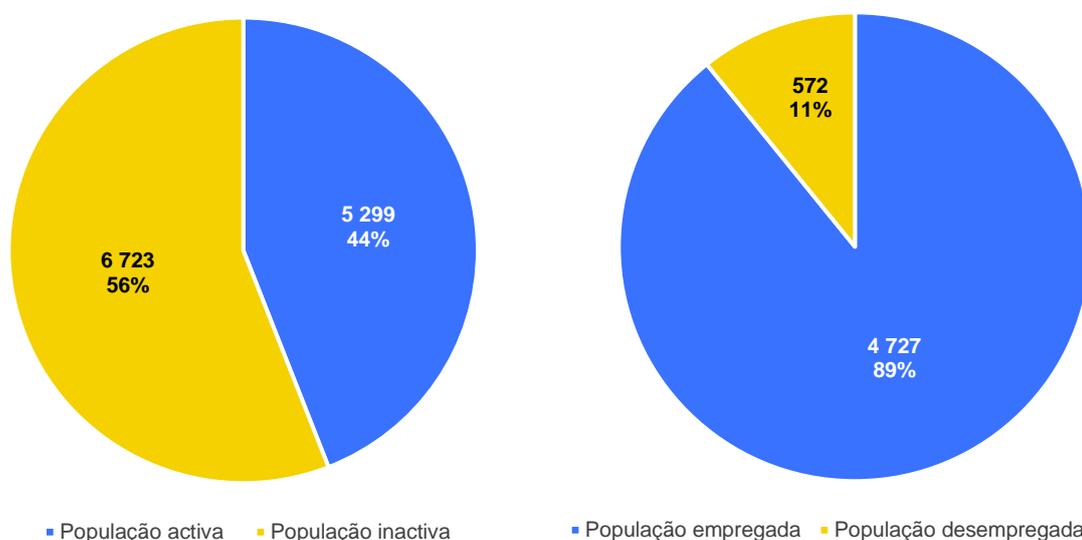
Fonte: INE, 2020

Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica (n.º e %)

4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/ DESEMPREGO

Pela **Figura 23** pode constatar-se que o município de Óbidos é composto por 56% de população inativa (6 723 pessoas) e por 44% de população ativa (5 299 pessoas). Neste último grupo, constata-se que a grande maioria (89%) se enquadra no grupo da população empregada (4 727 pessoas) e

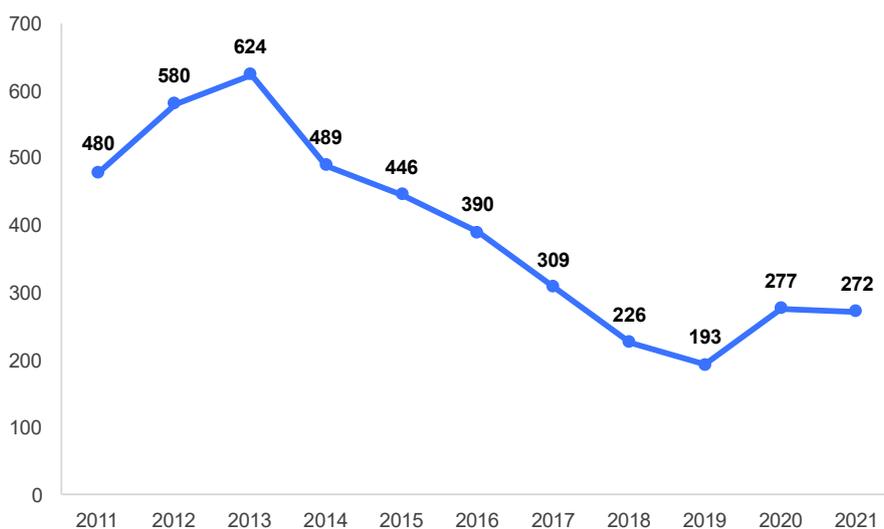
apenas uma pequena proporção (11%) se insere no grupo da população desempregada (572 pessoas).



Fonte: INE, 2011 e 2020

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

Analisando a média anual de desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (**Figura 24**), verifica-se um decréscimo de 2013 para 2019, atingindo o mínimo do período em análise com 193 inscritas/os. Em 2020, há um ligeiro aumento, mas em 2021 volta a descer, atingindo 272 inscritas/os.

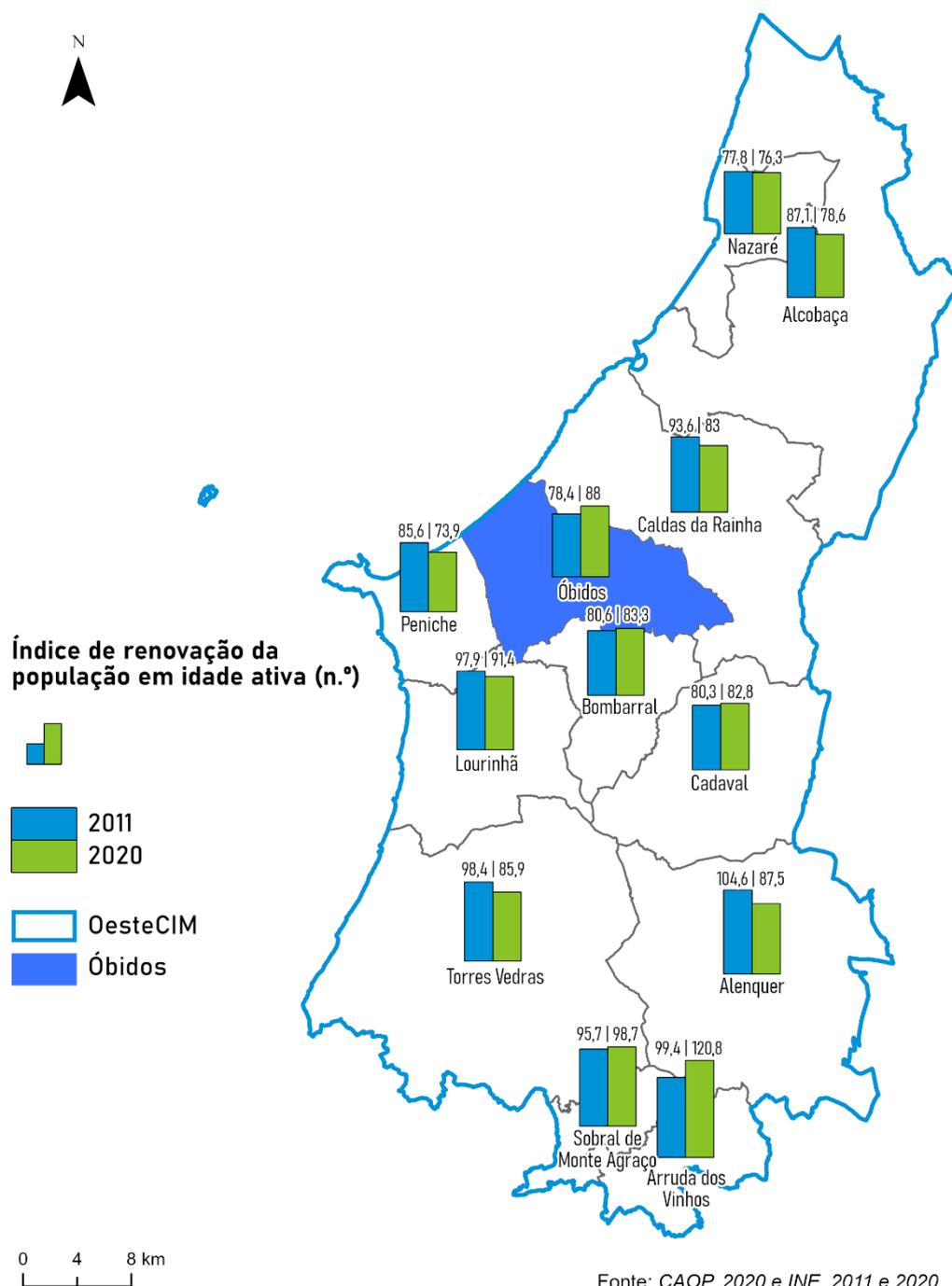


Fonte: Pordata 2011 a 2021

Figura 24. Desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (média anual) (n.º)

No que respeita ao índice de renovação da população em idade ativa²⁴, verifica-se uma diminuição de 2011 para 2020 na maioria dos municípios que compõem a OesteCIM, o que não se constatou em Óbidos (**Mapa 10**). Este registou, em 2011, um valor de 78,4 e, em 2020, de 88.

Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa (n.º)



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

A **Figura 25** representa a população residente empregada e desempregada por nível de escolaridade. Em Óbidos, destaca-se o ensino básico, tanto para a população empregada (2 576 pessoas) como para a população desempregada (341 pessoas), seguindo-se o ensino secundário (1 171 população empregada e 148 desempregada) e o superior (859 população empregada e 65 população desempregada). A população sem nenhum nível de escolaridade desempregada (4 pessoas) e empregada (56 pessoas) é a que tem menos representatividade.

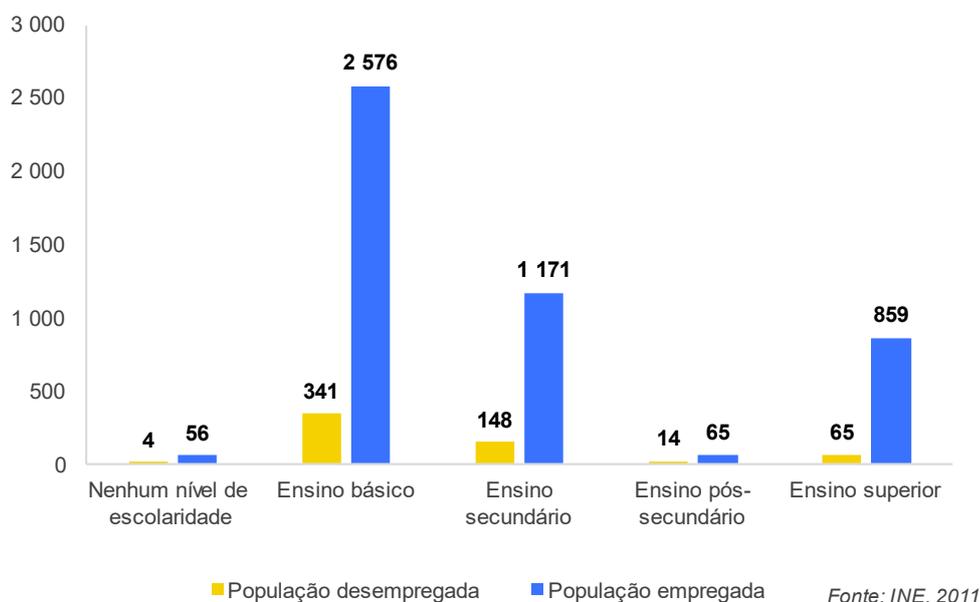


Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º)

No que concerne à taxa de desemprego²⁵, a maior proporção enquadra-se na população com o ensino pós-secundário (21,5%), na OesteCIM (18,2%) e na região Centro (17,5%). Excetua-se Portugal, que regista uma maior taxa de desemprego na população sem nenhum nível de escolaridade (20,3%). No município, a população sem nível de escolaridade não apresenta uma percentagem significativa (7,1%), sendo a que apresenta a menor taxa. O ensino superior é o nível de escolaridade que contabiliza a menor taxa de desemprego em todas as unidades geográficas em análise (**Figura 26**).

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

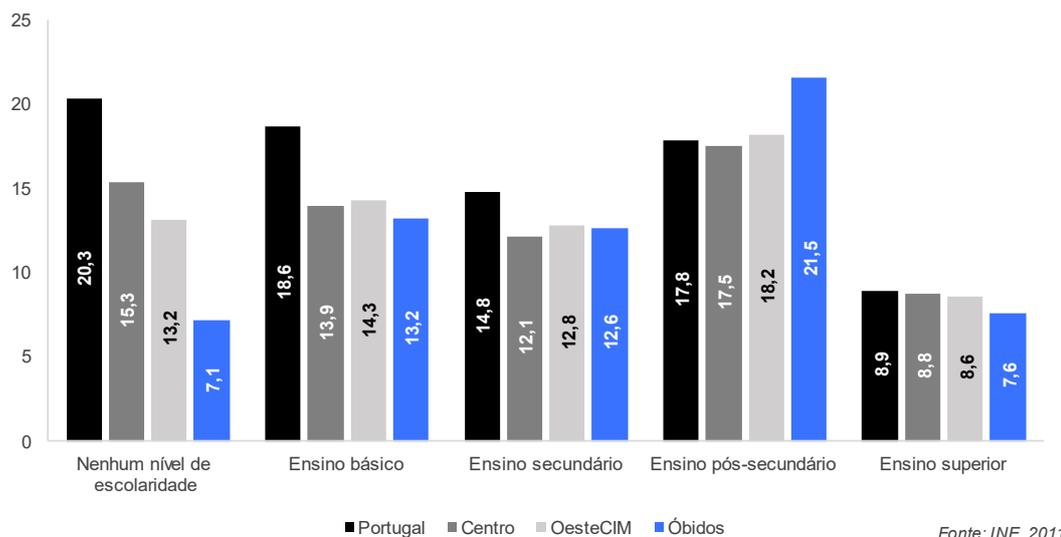
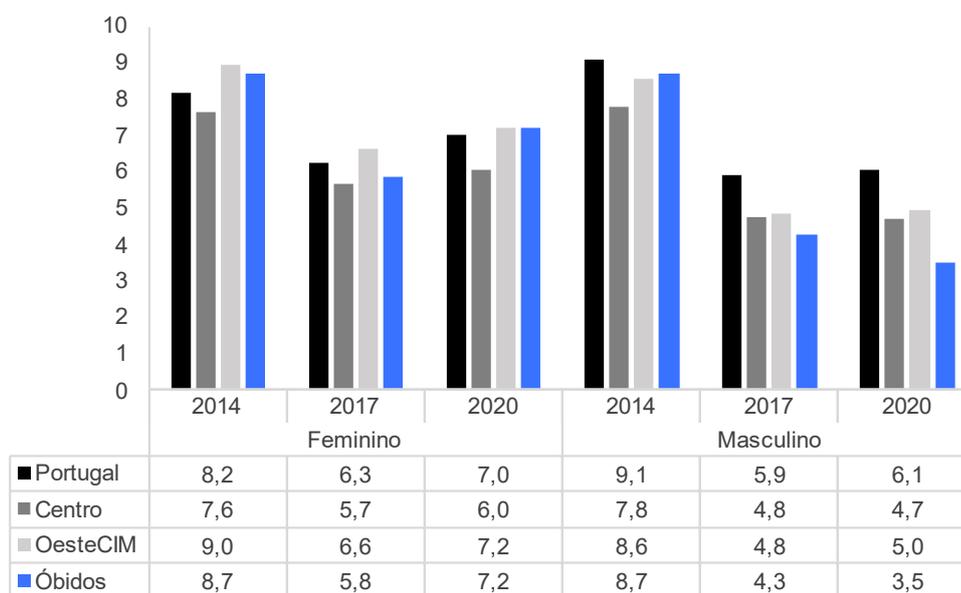


Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade (%)

Relativamente às/aos beneficiárias/os de subsídio de desemprego, observa-se que a percentagem de mulheres em idade ativa (15 a 64 anos) a receberem subsídio foi superior à dos homens nos anos em análise, exceto em 2014 onde foi igual (Figura 27). A maior discrepância registou-se em 2020, contabilizando-se 7,2% do sexo feminino e 3,5% do sexo masculino. Portugal e a região Centro contabilizaram uma maior percentagem do sexo feminino em 2017 e 2020, mas a OesteCIM contabilizou em todos os anos em análise.



Fonte: INE, 2014, 2017 e 2020

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

No que respeita à relação de masculinidade, constata-se que, o número de beneficiários de subsídio de desemprego era inferior ao número de mulheres, em todos os anos em análise e a disparidade tem vindo a aumentar. Em 2020, contabilizaram-se 48 homens com subsídio de desemprego por cada 100 mulheres (**Figura 28**), um decréscimo de 5 face a 2019. Verifica-se que, de 2014 para 2020, foram registados menos 50 homens por cada 100 mulheres. A OesteCIM, o Centro e Portugal, seguiram a mesma tendência do município, registando mais mulheres que homens com subsídio, com a exceção de Portugal em 2014 e 2015, sendo possível observar um decréscimo das percentagens ao longo do período.

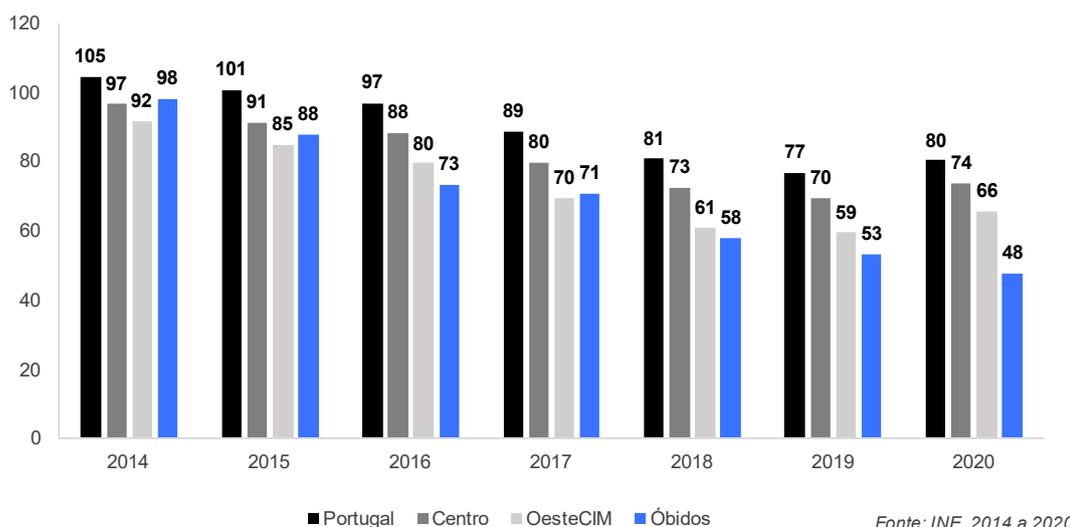


Figura 28. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego (%)

Analisando os valores médios anuais dos subsídios de desemprego, por sexo, percebe-se que os homens recebem uma retribuição superior à das mulheres (**Quadro 7**). A disparidade tem aumentado, passa de 21,2%, em 2014, para 32,2%, em 2020. Além disso, observa-se uma quebra dos valores médios recebidos de 2014 para 2020, para no sexo feminino (-90€) e um aumento para o sexo masculino (+415€). Nas unidades geográficas de referência, para além das disparidades terem diminuído, os valores médios recebidos também diminuíram para ambos os sexos.

Unidade geográfica	2014			2020		
	Feminino	Masculino	Disparidade (%)	Feminino	Masculino	Disparidade (%)
Portugal	3 135	3 636	-13,8	3 050	3 268	-6,7
Centro	2 902	3 476	-16,5	2 812	3 170	-11,3
OesteCIM	2 780	3 492	-20,4	2 700	3 141	-14,0
Óbidos	2 679	3 401	-21,2	2 589	3 816	-32,2

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 7. Valor médio anual do subsídio de desemprego por sexo e disparidade (€ e %)

4.3. PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS

Analisando a evolução do peso do pessoal ao serviço das empresas enquanto empregadores/as²⁶, por sexo, constata-se que a percentagem de empregadores é superior à de empregadoras (**Figura 29**). Em 2019, o sexo masculino fixou-se nos 6,5% e o sexo feminino nos 3,3%, o que representa 3,2 p.p. de diferença. Verifica-se que, entre 2011 e 2019, a percentagem de empregadores/as diminui 1,5 p.p. nos homens e 0,8 p.p. nas mulheres.

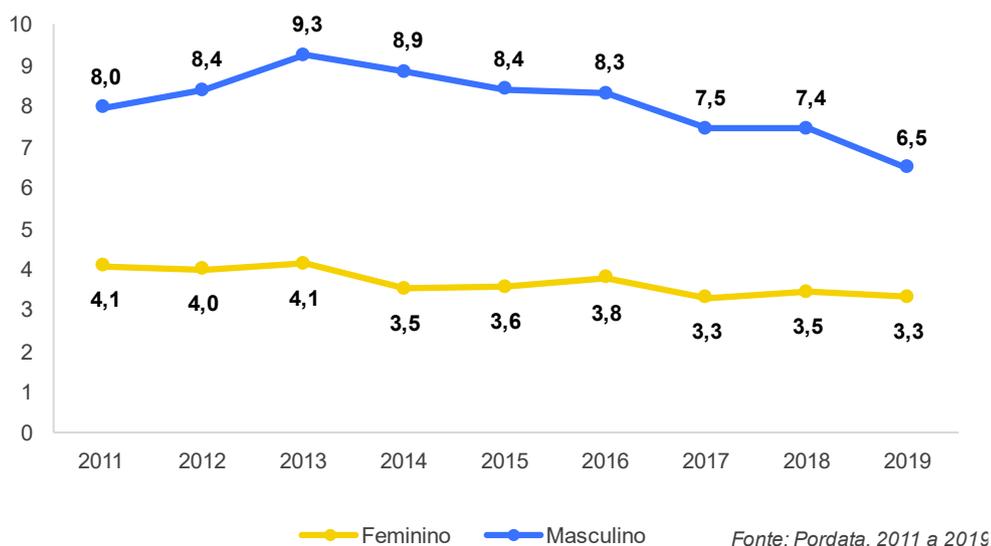


Figura 29. Empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)

No caso da evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (**Figura 30**), observa-se, logicamente, o inverso do registado na análise dos/as empregadores/as, ou seja, no período em análise, a percentagem de mulheres trabalhadoras por conta de outrem foi sempre superior à dos homens. O sexo feminino registou um crescimento, entre 2011 para 2019, de 1,1 p.p. e o sexo masculino 1,8 p.p. a mais. Em 2019, o sexo feminino fixou-se nos 96,4% e o sexo masculino nos 93,5%.

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

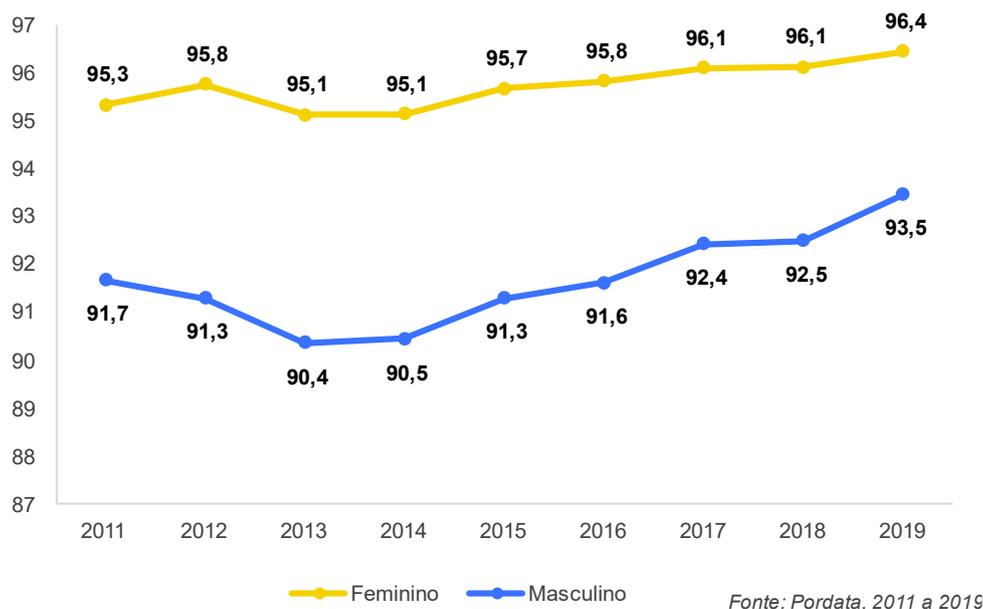


Figura 30. Trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)

4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem

O **Quadro 8** apresenta os/as trabalhadores/as por conta de outrem²⁷ por tipo de contrato e por sexo. Como se pode observar, em 2019, a maioria encontra-se numa situação de contrato permanente/sem termo (61,4% de homens e 55% de mulheres), apesar de se ter verificado um decréscimo em relação a 2011. A restante proporção encontra-se com contrato a termo/prazo, que aumentou de 2011 para 2019. No caso dos homens, passaram de 30,3% para 37,6% e as mulheres, de 33,8% para 42,9%. A análise efetuada ao município reflete o que foi registado na OesteCIM, no Centro e no território nacional.

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

Unidade geográfica	Contrato permanente/sem termo (%)				Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (%)				Contrato de trabalho a termo para cedência temporária (%)				Contrato a termo/prazo (%)			
	2011		2019		2011		2019		2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	73,4	73,3	62,8	65,3	0,2	0,1	0,1	0,0	1,3	1,2	3,1	2,6	24,1	24,6	33,4	31,5
Centro	74,4	74,8	65,2	67,4	0,1	0,0	0,1	0,0	1,1	1,2	2,4	2,3	23,5	23,0	31,9	29,8
OesteCIM	72,5	71,1	60,4	64,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,9	0,9	0,5	0,7	25,4	26,9	38,6	34,3
Óbidos	67,4	63,1	61,4	55,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	30,3	33,8	37,6	42,9

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

Relativamente à duração do trabalho (**Quadro 9**), constata-se que, em 2019, tanto o sexo masculino (94,3%) como o feminino (93,5%) trabalhavam maioritariamente a tempo completo. Apesar disso, registou-se um decréscimo relativamente a 2011: 4 p.p. no sexo masculino e 3 p.p. no sexo feminino. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município em ambos os sexos.

Unidade geográfica	Tempo completo				Tempo parcial			
	2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	96,1	90,2	95,3	89,4	3,9	9,8	4,7	10,6
Centro	97,0	92,7	96,4	91,6	3,0	7,3	3,6	8,4
OesteCIM	97,0	93,2	95,8	87,2	3,0	6,8	4,2	12,8
Óbidos	98,3	96,5	94,3	93,5	1,7	3,5	5,7	6,5

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

No que concerne à população empregada, por conta de outrem, por setor de atividade (**Quadro 10**), em 2020, verifica-se que 79,6% das mulheres se encontravam afetas ao setor dos serviços, percentagem que aumentou em relação a 2015 (79,3%). Em 2020, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor secundário era de 17,3% e no setor primário de 3%.

Em relação ao sexo masculino, em 2020, também havia uma maior proporção de trabalhadores no setor dos serviços 61%, seguido do setor secundário, com 32,4%, e por fim o setor primário, com 6,7%. Tanto no setor primário como no secundário, o número de trabalhadores tem aumentado, contrariamente ao que se verificou no setor terciário.

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

Unidade geográfica	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca				Indústria, construção, energia e água				Serviços			
	2015		2020		2015		2020		2015		2020	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	1,3	2,5	1,3	2,8	22,3	39,0	20,9	39,1	76,5	58,4	77,8	58,1
Centro	1,9	3,1	1,8	3,2	27,1	49,6	27,0	49,6	71,0	47,3	71,2	47,2
OesteCIM	4,1	6,8	3,7	7,2	23,3	41,8	22,5	42,6	72,6	51,3	73,7	50,2
Óbidos	3,5	5,9	3,0	6,7	17,3	29,2	17,3	32,4	79,3	64,9	79,6	61,0

Fonte: INE, 2015 e 2020

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

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

O **Quadro 11** apresenta a remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e respetivas disparidades. Como se pode verificar, em ambos os anos analisados, o sexo masculino auferia substancialmente mais que o feminino, tal como se verifica na OesteCIM, no Centro e em Portugal. Em 2019, as trabalhadoras por conta de outrem auferiam em média 787,3€ de salário base e os trabalhadores 921,9€. No total verificou-se um aumento de 6,1% da remuneração média mensal de 2011 para 2019, fixando-se nos 859,6€. Este aumento refletiu-se em 8,7% no caso das mulheres e em 4,2% nos homens, uma diferença de 4,5 p.p.. Em comparação com as unidades geográficas de referência, a remuneração média mensal no município é inferior em ambos os sexos à da região Centro e de Portugal, mas superior à da OesteCIM.

A disparidade das remunerações tem vindo a diminuir: em 2011 era de 160,3€ (22,1%) e em 2019 foi de 134,6€ (17,1%). O mesmo ocorreu na OesteCIM, no Centro e no território nacional.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)			Disparidade (M-F)			
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino	2011 (€)	2019 (€)	2011 (%)	2019 (%)
Portugal	905,1	1 001,5	807,5	920,1	984,2	1 069,3	10,7	13,9	8,6	176,7	149,2	21,9	16,2
Centro	780,6	883,2	696,8	801,4	846,8	950,0	13,1	15,0	12,2	150,0	148,6	21,5	18,5
OesteCIM	764,8	848,7	686,2	774,6	828,7	912,0	11,0	12,9	10,1	142,5	137,4	20,8	17,7
Óbidos	810,2	859,6	724,1	787,3	884,4	921,9	6,1	8,7	4,2	160,3	134,6	22,1	17,1

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

Relativamente ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, o valor total aumentou 52,7€ de 2011 para 2019 (**Quadro 12**). O ganho médio mensal do sexo masculino foi sempre superior ao do sexo feminino nos anos em análise. A variação no sexo feminino foi de 6,9%, passando de 846,7€ para 905,3€. No caso do sexo masculino, a variação foi de 4,5%, contabilizando 1 049,1€ em 2011 e 1 096,8€ em 2019.

A disparidade dos ganhos tem vindo a diminuir: em 2011 era de 202,4€ (23,9%) e em 2019 foi de 191,5€ (21,2%). O mesmo ocorreu na OesteCIM, no Centro e no território nacional.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)			Disparidade (M-F)			
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino	2011 (€)	2019 (€)	2011 (%)	2019 (%)
Portugal	1 083,8	1 206,3	945,9	1 084,7	1 195,4	1 307,7	11,3	14,7	9,4	249,5	223,0	26,4	20,6
Centro	931,1	1 070,7	808,7	943,2	1 027,9	1 174,8	15,0	16,6	14,3	219,2	231,6	27,1	24,6
OesteCIM	903,2	1 019,3	798,0	909,1	989,0	1 113,5	12,9	13,9	12,6	191,0	204,4	23,9	22,5
Óbidos	955,4	1 008,1	846,7	905,3	1 049,1	1 096,8	5,5	6,9	4,5	202,4	191,5	23,9	21,2

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

O **Quadro 13** apresenta os dados da remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por setor de atividade e sexo e respetivas disparidades. Como se pode verificar, a atividade económica mais bem remunerada no sexo masculino é a dos serviços (956,3€) e no caso do sexo feminino é a da indústria, construção, energia e água (831,3€). A atividade económica menos bem remunerada é a da construção para o sexo masculino (755,2€) e a dos serviços para o sexo feminino (778,4€). Na atividade económica da construção, as mulheres auferiam mais 29,9€ que os homens, tal como se verifica na OesteCIM, no Centro e em Portugal.

Quanto às disparidades, a maior corresponde aos salários dos serviços, com uma diferença, entre sexos, de 177,9€ ou 22,9% e, a menor, ao setor da construção com -29,9€ ou -3,8% (onde as mulheres auferiam mais), no caso de Óbidos. Comparando com as unidades de referência, as indústrias transformadoras têm as maiores disparidades na OesteCIM (204,7€ ou 25,8%), no Centro (230,8€ ou 28,5%) e em Portugal (209,4€ ou 25,1%). As menores disparidades são no setor da construção, favorecendo as mulheres que ganham mais do que os homens: OesteCIM (-15,1€ ou -2,0%), Centro (-34,9€ ou -4,2%) e Portugal (-101,2€ ou -10,7%).

Atividade económica		Óbidos	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		859,6	848,7	883,2	1 001,5
Masculino		921,9	912,0	950,0	1 069,3
Feminino		787,3	774,6	801,4	920,1
Disparidade (M-F)	(€)	134,6	137,4	148,6	149,2
	(%)	17,1	17,7	18,5	16,2
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		870,9	835,1	797,1	820,9
Masculino		893,6	888,6	835,5	852,0
Feminino		797,2	714,8	713,5	742,1
Disparidade (M-F)	(€)	96,4	173,8	122,0	109,9
	(%)	12,1	24,3	17,1	14,8
Indústria, construção, energia e água		855,7	891,3	931,3	948,0
Masculino		865,8	933,0	980,7	988,3
Feminino		831,3	800,6	819,4	858,7
Disparidade (M-F)	(€)	34,5	132,4	161,3	129,6
	(%)	4,2	16,5	19,7	15,1
Indústrias transformadoras		885,6	919,2	957,0	962,8
Masculino		945,1	998,5	1 041,7	1 044,8
Feminino		788,6	793,8	810,9	835,4
Disparidade (M-F)	(€)	156,5	204,7	230,8	209,4
	(%)	19,8	25,8	28,5	25,1
Construção		759,9	756,8	797,6	851,7
Masculino		755,2	755,2	794,2	841,6
Feminino		785,1	770,3	829,1	942,8
Disparidade (M-F)	(€)	-29,9	-15,1	-34,9	-101,2
	(%)	-3,8	-2,0	-4,2	-10,7

Serviços		860,3	826,9	854,5	1 030,9
Masculino		956,3	897,9	925,6	1 131,6
Feminino		778,4	769,6	796,9	939,4
Disparidade (M-F)	(€)	177,9	128,3	128,7	192,2
	(%)	22,9	16,7	16,2	20,5

Fonte: Pordata, 2019

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

Analisando os valores do ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade e sexo e respetivas disparidades (**Quadro 14**). Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos médios mensais era a da indústria, construção, energia e água no caso das mulheres (975€), e a das indústrias transformadoras no caso dos homens (1 184,8€). Em contrapartida, os ganhos médios mensais mais baixos registaram-se nos serviços, para o sexo feminino (891,5€) e na construção para o sexo masculino (889,2€). Na atividade económica da construção, as mulheres auferiam mais 28,2€ que os homens, tal como se verificava em Portugal.

Quanto às disparidades, a maior corresponde aos ganhos das indústrias transformadoras, com uma diferença, entre sexos, de 274,8€ ou 30,2% e a menor ao setor da construção com -28,2€ ou -3,1% (em que as mulheres recebem mais), no caso de Óbidos. Comparando com as unidades de referência, as indústrias transformadoras têm as maiores disparidades: OesteCIM (259,4€ ou 27,6%), Centro (306,8€ ou 31,8%) e Portugal (300,7€ ou 31,0%). As menores disparidades são no setor da construção: OesteCIM (4,6€ ou 0,5%), Centro (1,6€ ou 0,2%) e Portugal onde as mulheres ganham mais (-71,8€ ou -6,6%).

Atividade económica		Óbidos	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		1 008,1	1 019,3	1 070,7	1 206,3
Masculino		1 096,8	1 113,5	1 174,8	1 307,7
Feminino		905,3	909,1	943,2	1 084,7
Disparidade (M-F)	(€)	191,5	204,4	231,6	223,0
	(%)	21,2	22,5	24,6	20,6
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		1 026,5	942,1	915,6	943,7
Masculino		1 062,9	993,1	956,5	977,6
Feminino		908,7	827,5	826,5	857,9
Disparidade (M-F)	(€)	154,2	165,6	130,0	119,7
	(%)	17,0	20,0	15,7	14,0
Indústria, construção, energia e água		1 042,3	1 070,7	1 131,1	1 143,5

Masculino		1 070,1	1 126,1	1 200,6	1 208,3
Feminino		975,0	950,1	973,8	1 000,1
Disparidade (M-F)	(€)	95,1	176,0	226,8	208,2
	(%)	9,8	18,5	23,3	20,8
Indústrias transformadoras		1 080,2	1 099,5	1 157,9	1 152,9
Masculino		1 184,8	1 200,0	1 270,5	1 270,7
Feminino		910,0	940,6	963,7	970,0
Disparidade (M-F)	(€)	274,8	259,4	306,8	300,7
	(%)	30,2	27,6	31,8	31,0
Construção		893,6	884,2	964,8	1 024,9
Masculino		889,2	884,7	965,0	1 017,8
Feminino		917,4	880,1	963,4	1 089,6
Disparidade (M-F)	(€)	-28,2	4,6	1,6	-71,8
	(%)	-3,1	0,5	0,2	-6,6
Serviços		994,5	998,7	1 036,6	1 242,4
Masculino		1 115,3	1 120,4	1 162,4	1 387,2
Feminino		891,5	900,7	934,8	1 110,9
Disparidade (M-F)	(€)	223,8	219,7	227,6	276,3
	(%)	25,1	24,4	24,3	24,9

Fonte: Pordata, 2019

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

Através da análise do **Quadro 15** pode-se constatar que o sexo masculino recebe, em média, mais que o feminino em todos os níveis de qualificação, com exceção dos/as profissionais altamente qualificados/as. No total, a média da remuneração base é de 921,9€ no sexo masculino e de 787,3€, no sexo feminino, ou seja, uma diferença de 134,6€.

Nas unidades geográficas de referência o sexo masculino recebe mais que o feminino em quase todos os níveis de qualificação, exceto no caso de profissionais altamente qualificados/as.

Quanto às disparidades, a maior corresponde a quadros superiores, com uma diferença, entre sexos, de 249,1€ ou 19,4%, e, a menor, a profissionais qualificadas/os. Neste caso, as diferenças foram de 39,3€ ou 5,2%. Comparando com as unidades de referência, os quadros superiores têm as maiores disparidades: OesteCIM (448,0€ ou 33,2%), Centro (489,5€ ou 33,7%) e Portugal (607,3€ ou 34,3%). As menores disparidades são nos/as profissionais não qualificados/as:

OesteCIM (39,8€ ou 6,5%) e Centro (42,0€ ou 6,8%); em Portugal são as praticantes e aprendizas/es (26,5€ ou 4,1%).

Nível de qualificação		Óbidos	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		859,6	848,7	883,2	1 001,5
Masculino		921,9	912,0	950,0	1 069,3
Feminino		787,3	774,6	801,4	920,1
Disparidade (M-F)	(€)	134,6	137,4	148,6	149,2
	(%)	17,1	17,7	18,5	16,2
Quadros superiores		1 448,7	1 578,1	1708,7	2097,0
Masculino		1 530,4	1 797,3	1 941,5	2 378,2
Feminino		1 281,3	1 349,3	1 452,0	1 770,9
Disparidade (M-F)	(€)	249,1	448,0	489,5	607,3
	(%)	19,4	33,2	33,7	34,3
Quadros médios		1 061,1	1 307,1	1 283,3	1 481,5
Masculino		1 095,1	1 413,4	1 374,7	1 587,7
Feminino		999,6	1 175,6	1 178,2	1 369,3
Disparidade (M-F)	(€)	95,5	237,8	196,5	218,4
	(%)	9,6	20,2	16,7	15,9
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa		1 121,2	1 195,7	1 225,5	1 397,1
Masculino		1 198,9	1 280,4	1 302,1	1 442,6
Feminino		1 013,0	1 043,1	1 064,2	1 320,8
Disparidade (M-F)	(€)	185,9	237,3	237,9	121,8
	(%)	18,4	22,7	22,4	9,2
Profissionais altamente qualificadas/os		983,8	976,1	1 000,8	1 161,1
Masculino		801,9	835,4	837,2	840,4
Feminino		963,2	924,2	957,5	1 061,8
Disparidade (M-F)	(€)	-161,3	-88,8	-120,3	-221,4
	(%)	-16,7	-9,6	-12,6	-20,9

Profissionais qualificados/as		784,3	795,1	795,4	809,4
Masculino		801,9	835,4	837,2	840,4
Feminino		762,6	727,8	723,9	764,1
Disparidade (M-F)	(€)	39,3	107,6	113,3	76,3
	(%)	5,2	14,8	15,7	10,0
Profissionais semiquualificadas/os		688,7	691,9	688,7	698,2
Masculino		735,9	738,6	741,6	740,6
Feminino		654,1	655,8	647,8	662,5
Disparidade (M-F)	(€)	81,8	82,8	93,8	78,1
	(%)	12,5	12,6	14,5	11,8
Profissionais não qualificados/as		643,2	631,3	635,1	647,4
Masculino		664,0	653,9	658,3	667,7
Feminino		619,3	614,1	616,3	623,5
Disparidade (M-F)	(€)	44,7	39,8	42,0	44,2
	(%)	7,2	6,5	6,8	7,1
Praticantes e aprendizes/es		670,9	648,1	661,0	655,7
Masculino		689,4	665,0	682,2	667,6
Feminino		640,4	622,5	634,7	641,1
Disparidade (M-F)	(€)	49,0	42,5	47,5	26,5
	(%)	7,7	6,8	7,5	4,1

Fonte: Pordata, 2019

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

No que respeita ao ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação (**Quadro 16**), observa-se novamente que os trabalhadores recebem mais do que as trabalhadoras em todos os níveis de qualificação. No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 1 096,8€ para os homens e 905,3€ para as mulheres, traduzindo-se numa diferença de 191,5€ por mês. Nas unidades geográficas de referência os homens também receberam sempre mais que as mulheres em todos os níveis de qualificação.

Quanto às disparidades, a maior corresponde a quadros superiores, com uma diferença, entre sexos, de 435,6€ ou 30%, e, a menor, a profissionais altamente qualificados/as com 51,7€ ou 4,7%. Comparando com as unidades de referência, os quadros superiores têm as maiores disparidades: OesteCIM (547,1€ ou 36,1%), Centro (588,4€ ou 35,8%) e Portugal (739,1€ ou 36,1%). As menores disparidades são nos/as praticantes e aprendizes/as: OesteCIM (58,7€ ou 8,0%), Centro (84,3€ ou 11,3%) e Portugal (47,0€ ou 6,2%).

Nível de qualificação		Óbidos	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		1 008,1	1 019,3	1 070,7	1 206,3
Masculino		1 096,8	1 113,5	1 174,8	1 307,7
Feminino		905,3	909,1	943,2	1 084,7
Disparidade (M-F)	(€)	191,5	204,4	231,6	223,0
	(%)	21,2	22,5	24,6	20,6
Quadros superiores		1 744,2	1 794,3	1 951,6	2 445,5
Masculino		1 887,0	2 062,0	2 231,5	2 787,7
Feminino		1 451,4	1 514,9	1 643,1	2 048,6
Disparidade (M-F)	(€)	435,6	547,1	588,4	739,1
	(%)	30,0	36,1	35,8	36,1
Quadros médios		1 252,3	1 542,1	1 527,0	1 773,0
Masculino		1 315,1	1 685,5	1 658,7	1 916,9
Feminino		1 139,0	1 364,6	1 375,5	1 621,0
Disparidade (M-F)	(€)	176,1	320,9	283,2	295,9
	(%)	15,5	23,5	20,6	18,3
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa		1 319,6	1 435,1	1 483,6	1 679,6
Masculino		1 417,0	1 539,6	1 583,7	1 746,5
Feminino		1 183,8	1 247,0	1 273,0	1 567,2
Disparidade (M-F)	(€)	233,2	292,6	310,7	179,3
	(%)	19,7	23,5	24,4	11,4
Profissionais altamente qualificados/as		1 129,9	1 235,7	1 257,8	1 430,7
Masculino		1 154,8	1 358,5	1 360,3	1 584,5
Feminino		1 103,1	1 116,1	1 138,0	1 269,9
Disparidade (M-F)	(€)	51,7	242,4	222,3	314,6
	(%)	4,7	21,7	19,5	24,8
Profissionais qualificadas/os		921,9	966,5	980,3	991,1

Masculino		944,4	1 030,5	1 051,3	1 049,9
Feminino		894,2	859,6	858,6	905,3
Disparidade (M-F)	(€)	50,2	170,9	192,7	144,6
	(%)	5,6	19,9	22,4	16,0
Profissionais semiquualificados/as		804,9	831,6	841,6	844,7
Masculino		878,3	903,9	928,8	917,0
Feminino		751,2	775,9	773,9	783,8
Disparidade (M-F)	(€)	127,1	128,0	154,9	133,2
	(%)	16,9	16,5	20,0	17,0
Profissionais não qualificadas/os		727,0	740,0	757,3	770,5
Masculino		765,8	783,8	808,6	809,7
Feminino		682,4	706,7	715,7	724,0
Disparidade (M-F)	(€)	83,4	77,1	92,9	85,7
	(%)	12,2	10,9	13,0	11,8
Praticantes e aprendizes/as		755,0	765,7	793,3	782,4
Masculino		790,7	789,1	830,9	803,5
Feminino		696,3	730,4	746,6	756,5
Disparidade (M-F)	(€)	94,4	58,7	84,3	47,0
	(%)	13,6	8,0	11,3	6,2

Fonte: Pordata, 2019

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

Relativamente aos ganhos médios mensais das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade (**Quadro 17**), constata-se, novamente, que existe um favorecimento do sexo masculino em todos os níveis, excetua-se o nível inferior ao básico/1.º ciclo. O pessoal trabalhador com o ensino superior é o mais bem pago, auferindo em média 1 419,9€, sendo os ganhos médios mensais do sexo masculino maiores que os do sexo feminino (1 622,5€ e 1 212,2€, respetivamente). De realçar o facto dos ganhos médios mensais das trabalhadoras com o ensino secundário e pós-secundário (881,7€) serem inferiores aos ganhos dos trabalhadores com o ensino básico/1.º ciclo (901,4€).

Quanto às disparidades, a maior corresponde a quem tem o ensino superior, com uma diferença, entre sexos, de 410,3€ ou 33,8%, e, a menor, a quem tem o nível inferior ao básico/1.º ciclo com -47,2€ ou -6% (onde as mulheres recebem mais). Comparando com as unidades de referência, o ensino superior tem as maiores disparidades: OesteCIM (484,9€ ou 36,8%), Centro (490,9€ ou 36,8%) e Portugal (597,6€ ou 36,8%). As menores disparidades são nas pessoas com nível de

estudos inferior ao básico/ 1º ciclo: OesteCIM (75,5€ ou 10,2%), Centro (96,4€ ou 13,3%) e Portugal (92,5€ ou 12,6%).

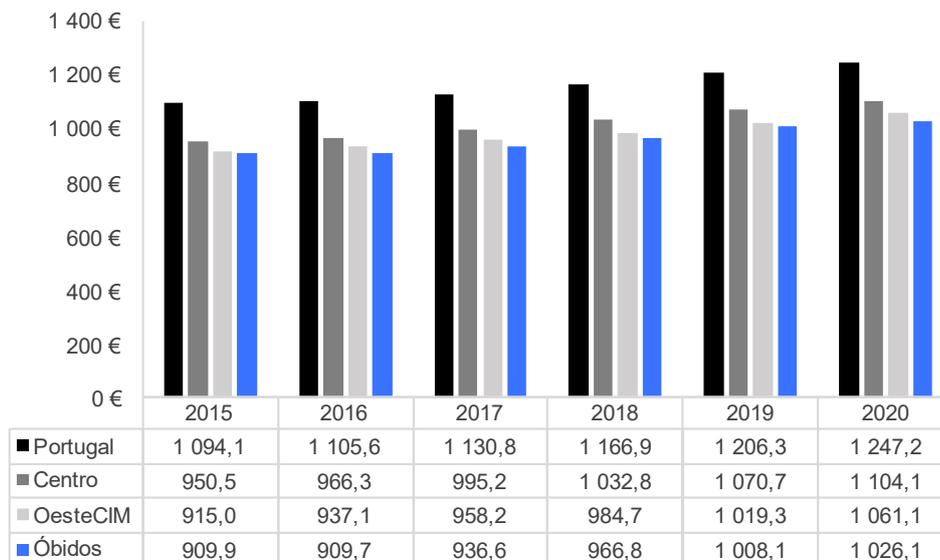
Nível de escolaridade		Óbidos	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		1 008,1	1 019,3	1 070,7	1 206,3
Masculino		1 096,8	1 113,5	1 174,8	1 307,7
Feminino		905,3	909,1	943,2	1 084,7
Disparidade (M-F)	(€)	191,5	204,4	231,6	223,0
	(%)	21,2	22,5	24,6	20,6
Inferior ao básico/ 1º ciclo		753,3	791,3	786,0	793,6
Masculino		735,6	813,5	823,5	827,7
Feminino		782,8	738,0	727,1	735,2
Disparidade (M-F)	(€)	-47,2	75,5	96,4	92,5
	(%)	-6,0	10,2	13,3	12,6
Básico/ 1º ciclo		819,0	867,0	874,3	873,7
Masculino		901,4	961,1	956,6	951,9
Feminino		719,4	754,2	761,0	757,5
Disparidade (M-F)	(€)	182,0	206,9	195,6	194,4
	(%)	25,3	27,4	25,7	25,7
Básico/ 2º ciclo		824,1	923,9	934,1	915,2
Masculino		894,2	1 014,4	1 031,8	1 003,6
Feminino		739,3	778,6	775,3	772,3
Disparidade (M-F)	(€)	154,9	235,8	256,5	231,3
	(%)	21,0	30,3	33,1	29,9
Básico/ 3º ciclo		846,3	927,4	947,9	950,1
Masculino		904,8	1 013,2	1 047,4	1 035,7
Feminino		763,3	796,7	793,0	818,1
Disparidade (M-F)	(€)	141,5	216,5	254,4	217,6
	(%)	18,5	27,2	32,1	26,6

Secundário e Pós-secundário		967,6	992,3	1 015,1	1 115,6
Masculino		1 051,5	1 109,6	1 137,8	1 249,6
Feminino		881,7	877,8	875,7	964,0
Disparidade (M-F)	(€)	169,8	231,8	262,1	285,6
	(%)	19,3	26,4	29,9	29,6
Superior		1 419,9	1 514,8	1 544,3	1 887,5
Masculino		1 622,5	1 803,9	1 825,5	2 222,5
Feminino		1 212,2	1 319,0	1 334,6	1 624,9
Disparidade (M-F)	(€)	410,3	484,9	490,9	597,6
	(%)	33,8	36,8	36,8	36,8
Ignorado		703,9	842,1	967,3	1 088,6
Masculino		728,6	905,1	1 032,6	1 148,3
Feminino		654,6	716,2	816,6	987,0
Disparidade (M-F)	(€)	74,0	188,9	216,0	161,3
	(%)	11,3	26,4	26,5	16,3

Fonte: Pordata, 2019

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

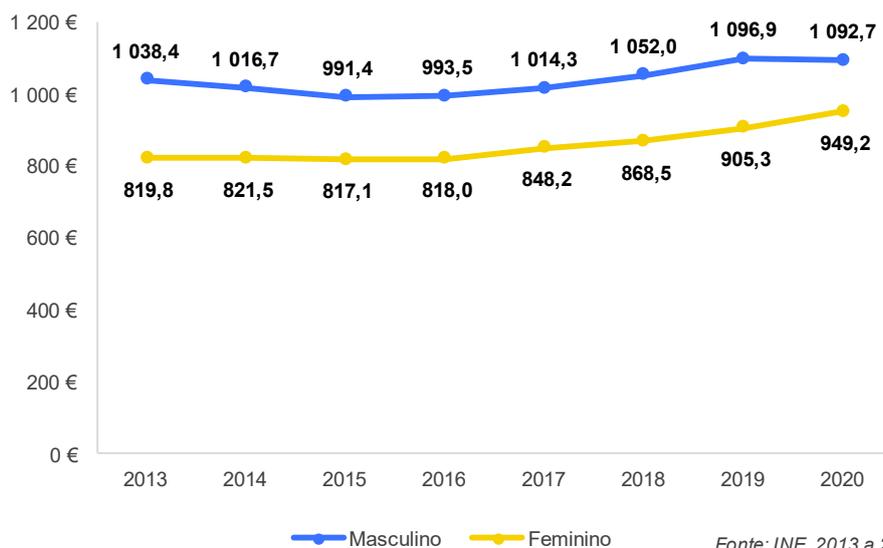
O ganho médio mensal no município de Óbidos aumentou gradualmente, passando de 909,9€, em 2015, para 1 026,1€, em 2020 (**Figura 31**). Na OesteCIM, no Centro e em Portugal verificou-se a mesma tendência.



Fonte: INE, 2015 a 2020

Figura 31. Ganho médio mensal (€)

Analisando estes dados por sexo (**Figura 32**), constata-se que, entre 2013 e 2020, os ganhos médios mensais do sexo masculino foram sempre superiores aos do sexo feminino. Em 2020, o ganho médio mensal do sexo masculino fixou-se em 1 092,7€ e o do sexo feminino em 949,2€, o que se traduziu numa diferença de 143,5€. Observa-se que de 2013 para 2020, os ganhos médios de ambos aumentaram, o que representa um acréscimo de 54,3€ para o sexo masculino e de 129,4€ para o sexo feminino. No caso do sexo masculino, em 2014 e 2015, há uma ligeira quebra de rendimentos que é recuperada em 2016, e outra quebra em 2020.



Fonte: INE, 2013 a 2020

Figura 32. Ganho médio mensal por sexo (€)

A **Figura 33** representa a evolução do poder de compra *per capita*. Como se pode verificar, no município de Óbidos, houve um decréscimo do poder de compra (-2,3 p.p.). Em 2019, o poder de compra foi de 75,9. Nas unidades geográficas de referência os valores têm algumas flutuações mas aumentaram, ao contrário do que se verificou no município.

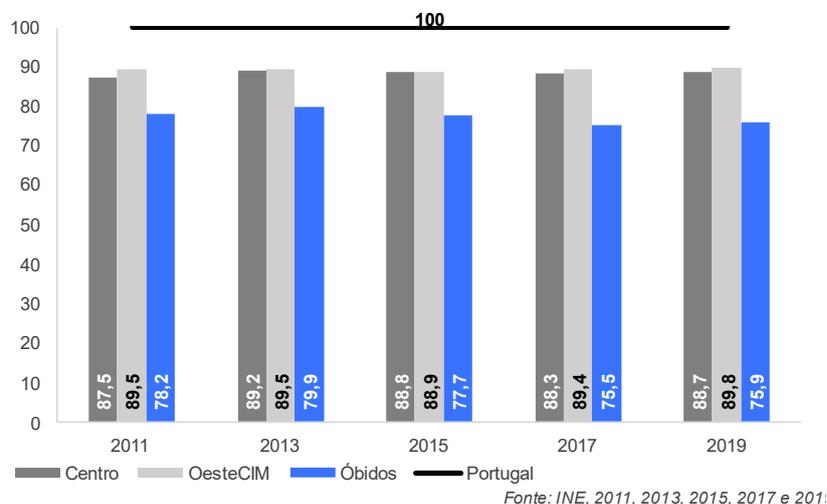


Figura 33. Poder de compra *per capita*

Comparando o poder de compra *per capita* de Óbidos com o dos restantes municípios que compõem a OesteCIM, verifica-se que este é o segundo município com o poder de compra mais baixo (75,9). O município com o maior poder de compra é o de Caldas da Rainha, com 98,1 (**Quadro 18**).

Unidade geográfica	Poder de compra <i>per capita</i>
Portugal	100
Centro	88,7
OesteCIM	89,8
Alcobaça	87,4
Alenquer	88,9
Arruda dos Vinhos	93,7
Bombarral	81,9
Cadaval	72,4
Caldas da Rainha	98,1
Lourinhã	79,8
Nazaré	86,4
Óbidos	75,9
Peniche	85,5
Sobral de Monte Agraço	97,0
Torres Vedras	96,4

Fonte: INE, 2019

Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da OesteCIM

4.5. SÍNTESE SOCIOECONÓMICA

4.1. Caracterização empresarial e volume de negócios

- **Mais 197** empresas instaladas, entre **2015 e 2020**;
- **Mais 772** pessoas ao serviço, entre **2015 e 2020**;
- **96,2%** de microempresas;
- Aumento do **volume de negócios** de **58 023 744 €**, entre **2015 e 2020**;
- **75%** das empresas são do **setor terciário**, em **2020**.

4.2. População ativa e emprego/desemprego

- **44%** da população **ativa**, desta, **89%** está **empregada**, em **2020**;
- **Menos 208** desempregadas/os entre **2011 e 2021**;
- **88** índice de **renovação da população em idade ativa**, em **2020**;
- **2 576** pessoas **empregadas** com o **ensino básico**, e **341** **desempregados/es**, em **2011**;
- Menos **mulheres** com **subsídio desemprego (-1,5 p.p.)** e **homens (-5,2 p.p.)** de **2014** para **2020**;
- Em **2020**, o valor do **subsídio desemprego é maior nos homens (3 816€)** que nas **mulheres (2 589€)**. De **2014** para **2020** observou-se um aumento dos valores nos homens (**415€**) e um decréscimo nas mulheres (**-90€**).

4.3. Pessoal ao serviço das empresas

- De **2011** para **2019** há uma **diminuição** das **empregadoras 0,8 p.p.** e dos **empregadores 1,5 p.p.**;
- Em **2019** há **55% mulheres** com **contrato permanente/sem termo**;
- **Decréscimo** na **duração do contrato de trabalho a tempo completo: 4 p.p.** nos **homens**, e **3 p.p.** nas **mulheres**, entre **2011 e 2019**;
- **79,6% das mulheres** no setor dos **serviços**; **aumento de 0,3 p.p.** entre **2015 e 2020**;
- **61% homens** no setor dos **serviços**; **diminuição de 3,9 p.p.** entre **2015 e 2020**.

4.4. Remuneração base média e ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem

- Na **remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem**:
 - Em **2019**, os **homens** recebiam **mais** do que as **mulheres (921,9€ e 787,3€,** respetivamente). **Diminuição da disparidade** entre **2011 e 2019 (134,6€ ou 17,1%)**;

- Em 2019, a atividade económica mais bem remunerada são os **serviços, nos homens (956,3€)**, e a **indústria, construção, energia e água, nas mulheres (831,3€)**. A maior **disparidade salarial** é nos **serviços (177,9€ ou 22,9%)** e a menor na **construção (-29,9€ ou -3,8%)**, onde as mulheres recebem mais;

- Os **homens recebem mais** do que as mulheres (**921,9€ e 787,3€**, respetivamente) **em todos os níveis de qualificação**, com **exceção** das **profissões altamente qualificadas (2019)**. A maior **disparidade** é nos **quadros superiores (249,1€ ou 19,4%)**, e, a menor, nas **profissões qualificadas (39,3€ ou 5,2%)**;

- O **ganho médio mensal**:

- Superior **no sexo masculino (1 096,8€ e 905,3€**, respetivamente) em **2019**. **Diminuição da disparidade: 10,9€ ou 2,7 p.p.** de **2011 para 2019**;

- Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos nas **mulheres** foi o setor da indústria, construção, energia e água (**975€**), e, nos **homens**, foram as **indústrias transformadoras (1 184,8€)**. A maior **disparidade** é na **indústria transformadora (274,8€ ou 30,2%)**, e, a menor, na **construção (-28,2€ ou -3,1%)**;

- Os **homens recebem mais** do que as mulheres **em todos os níveis de qualificação**. A maior **disparidade** é nos **quadros superiores (435,6€ ou 30%)**, e, a menor, em **profissões altamente qualificadas (51,7€ ou 4,7%)**;

- O **ganho médio mensal dos homens é superior** ao das mulheres **em todos os níveis de escolaridade, exceto no nível inferior ao básico/1.º ciclo**. A maior **disparidade** corresponde ao **ensino superior (410,3€ ou 33,8%)**, e, a menor, a quem tem o nível **inferior ao básico/1.º ciclo (-47,2€ ou -6%)**;

- **Poder de compra per capita** diminui entre 2011 (78,2) e **2019 (75,9)**.

5. EDUCAÇÃO

5.1. POPULAÇÃO RESIDENTE: ESCOLARIDADE COMPLETA E TAXA DE ANALFABETISMO

A **Figura 34** apresenta a caracterização da população residente por nível de ensino completo e sexo. Em 2021, 52,5% do sexo masculino e 47,8% do sexo feminino tinham um dos níveis do ensino básico concluído. Relativamente aos níveis de ensino seguintes, constata-se que existem mais homens do que mulheres com o ensino secundário e pós-secundário completo (22 % e 21,3%, respetivamente), enquanto no ensino superior se verifica o inverso (15,7% mulheres e 11,7% homens). Em relação às pessoas com nenhum nível de ensino (13,7% homens e 15,2% mulheres) é possível observar, no sexo masculino, valores superiores ao ensino superior.

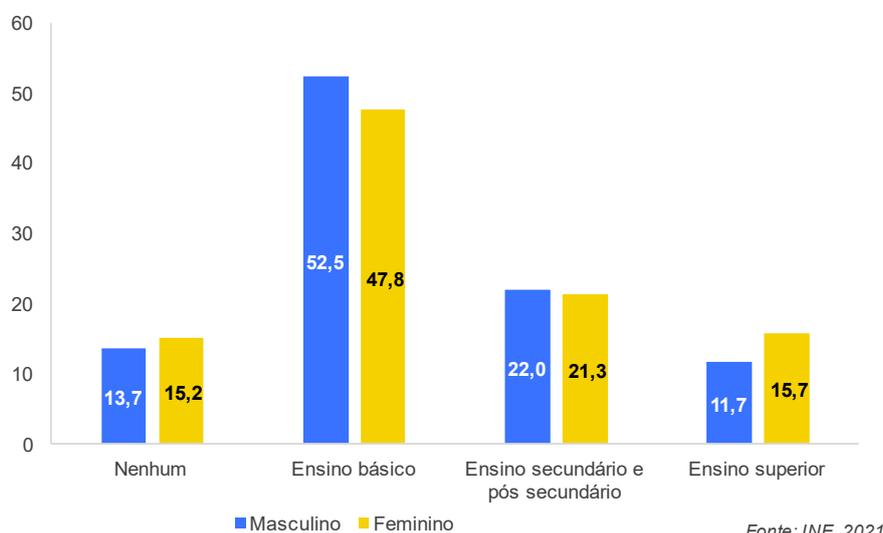
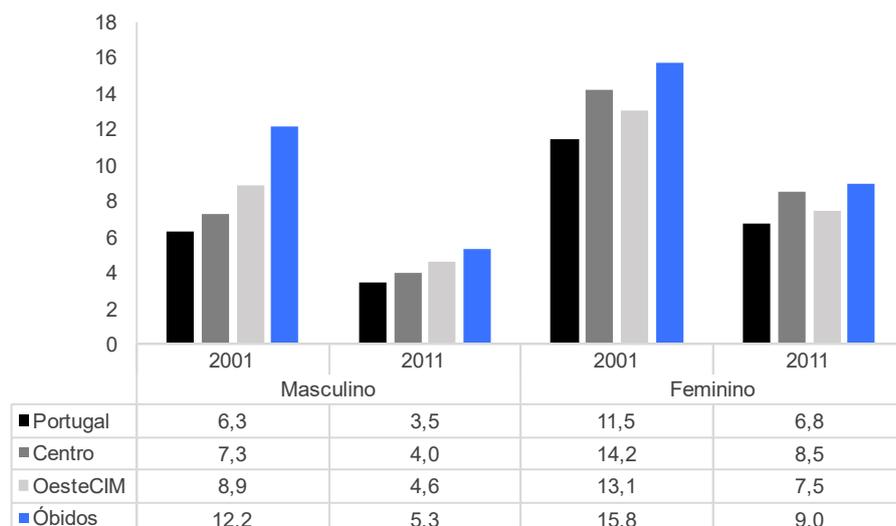


Figura 34. População residente por níveis de ensino e sexo (%)

No que concerne à taxa de analfabetismo²⁸, o sexo feminino é predominante face ao masculino em 2001 e 2011, verificando-se uma quebra em ambos os sexos de um ano para o outro (**Figura 35**). Em 2011, a taxa de analfabetismo no sexo masculino fixou-se nos 5,3% e, no sexo feminino, nos 9%. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência do município.

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



Fonte: Pordata, 2001 e 2011

Figura 35. Taxa de analfabetismo por sexo (%)

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

O **Quadro 19** representa a taxa real de escolarização²⁹ por ciclos de estudo e sexo. O sexo masculino é predominante no pré-escolar e no 1.º ciclo de estudos. Mas no 2.º e 3.º ciclos e no ensino secundário a situação inverte-se com o predomínio do sexo feminino (93,1%, 81,9% e 37,5% respetivamente). Comparativamente com as unidades geográficas de referência, verifica-se que seguem a mesma tendência do município no pré-escolar, nos 2.º e 3.º ciclos e no ensino secundário.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Continente	89,7	97,1	98,0	97,1	90,3	88,5	93,5	91,5	89,1	82,9
Centro	97,0	97,4	99,4	98,7	93,3	89,7	95,6	91,7	89,5	83,3
OesteCIM	93,6	93,4	96,5	96,9	90,7	86,2	93,1	87,9	83,5	76,6
Óbidos	95,0	100,0	88,7	100,0	93,1	81,6	81,9	61,9	37,5	34,2

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

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

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

No que concerne à taxa bruta de escolarização³⁰ por ciclos de estudo e sexo, apresentada no **Quadro 20**, observa-se que as percentagens são superiores à taxa real, uma vez que se considera o número total de alunas/os matriculadas/os em cada ciclo de estudos, independentemente da idade. Verifica-se que, no pré-escolar e no 2.º ciclo, em ambos os sexos, e no 1.º ciclo no sexo masculino, as percentagens são superiores à totalidade da população residente em idade normal de frequência do respetivo ciclo de estudos. Nos alunos destaca-se o 1.º ciclo (120,3%) e nas alunas o 2.º ciclo (112,9%) por terem uma percentagem de estudantes muito superior à totalidade da população residente com idade habitual para frequentar este nível. Comparativamente com as unidades geográficas de referência, verifica-se que os valores apresentados são quase sempre superiores à totalidade da população residente em idade normal de frequência do respetivo ciclo de estudo, exceto no pré-escolar no sexo feminino na OesteCIM e em Portugal, e no sexo masculino em Portugal.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Continente	94,0	96,0	104,0	104,4	104,6	107,1	111,5	114,6	126,2	122,0
Centro	100,7	102,3	104,5	105,6	106,4	106,8	112,5	114,3	125,6	122,3
OesteCIM	98,2	100,1	102,6	105,4	106,4	108,0	111,9	113,7	113,5	109,9
Óbidos	100,7	109,0	97,9	120,3	112,9	104,1	98,7	87,5	44,0	50,0

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

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

Quanto à taxa de retenção e desistência³¹ por ciclos de estudo e sexo (**Quadro 21**), é visível o aumento das percentagens de reprovações à medida que sobe o nível de escolaridade. Essas taxas são maiores nos cursos gerais/científico-humanísticos em ambos os sexos (9,1% para as alunas e 16,7% para os alunos).

³⁰ Relação percentual entre o número total de estudantes matriculadas/os num determinado ciclo de estudos (independentemente da idade) e a população residente em idade normal de frequência desse ciclo de estudo.

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

Unidade geográfica	Ensino Básico						Ensino Secundário					
	1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Cursos científico-humanísticos, tecnológicos e profissionais		Cursos gerais/científico-humanísticos		Cursos técnicos/tecnológicos e profissionais	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	1,8	2,2	2,6	3,9	3,1	5,0	6,6	9,6	6,5	9,6	6,9	9,6
Centro	1,6	1,9	1,8	3,1	2,4	4,4	5,9	8,4	5,7	8,4	6,2	8,4
OesteCIM	2,3	3,2	2,2	4,2	3,4	6,0	8,1	11,8	8,2	11,9	7,9	11,7
Óbidos	3,7	6,5	1,8	7,8	1,4	4,4	8,1	15,8	9,1	16,7	0,0	14,3

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

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

5.3. DISTRIBUIÇÃO DOS ESTUDANTES DO ENSINO SECUNDÁRIO POR CURSO

O **Quadro 22** apresenta as/os alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo. Assim, constata-se que, do universo de 217 estudantes inscritas/os, 47,5% são do sexo feminino e 52,5% do sexo masculino. Analisando as inscrições pelos diversos tipos de curso, afere-se que há o mesmo número de alunos e alunas inscritos/as nos cursos científico-humanísticos (50%, respetivamente), mais alunos nos cursos profissionais (81,4%) e mais alunas nos Cursos de Educação e Formação de jovens - CEF (52,2%).

Relativamente aos cursos científico-humanísticos, as/os alunas/os matriculadas/os são maioritariamente do sexo feminino em Ciências e Tecnologias (53,6%) e Artes Visuais (55,6%), e do sexo masculino em Línguas e Humanidades (59%).

Nos cursos profissionais, a percentagem de alunos matriculados é maior nos cursos disponíveis: Técnico/a de Apoio à Gestão Desportiva (82,8%) e Técnica/o de Cozinha/Pastelaria (78,6%).

Relativamente aos CEF, há mais alunos no curso de Cozinheiro/a (54,5%) e alunas no curso de Empregada/o de Restaurante/Bar (58,3%).

Por fim, nos cursos CET (Cursos de Especialização Tecnológica) observa-se uma predominância do sexo feminino com 89,5%.

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n.º	%	n.º	%	n.º
Óbidos	103	47,5	114	52,5	217
Científico-humanísticos	66	50,0	66	50,0	132
Ciências e Tecnologias	45	53,6	39	46,4	84
Línguas e Humanidades	16	41,0	23	59,0	39
Ciências Socioeconómicas	0	0,0	0	0,0	0
Artes Visuais	5	55,6	4	44,4	9
Profissionais	8	18,6	35	81,4	43
Técnico/a de Apoio à Gestão Desportiva	5	17,2	24	82,8	29
Técnica/o de Cozinha/Pastelaria	3	21,4	11	78,6	14
Cursos CEF	12	52,2	11	47,8	23
Cozinheiro/a	5	45,5	6	54,5	11
Empregada/o de Restaurante/Bar	7	58,3	5	41,7	12
Cursos CET	17	89,5	2	10,5	19

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

Quadro 22. Estudantes inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo (n.º e %)

5.4. DOCENTES

Analisando as docentes nos diferentes níveis de ensino (**Quadro 23**), constata-se que em todos os anos elas são a maioria. Comparando 2010 com 2020, há aumentos no 1.º, 2.º e 3.º ciclos e secundário, no pré-escolar há um decréscimo. Não há dados para o município relativamente ao ensino superior. Nas unidades geográficas de referência, observa-se um aumento em todos os ciclos de estudo, com exceção de Portugal (no 2.º ciclo) e do Centro e OesteCIM (no 1.º ciclo).

Níveis de ensino	Pré-escolar		1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo e secundário		Superior	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020
Portugal	97,3	99,1	86,6	87,0	72,2	72,1	70,7	71,7	43,7	45,8
Centro	97,6	99,3	86,1	86,0	71,7	72,1	70,8	71,7	42,5	46,2
OesteCIM	97,0	99,8	88,4	88,1	71,5	72,7	71,0	72,7	46,5	48,6
Óbidos	96,0	94,1	90,3	93,8	74,3	80,0	72,0	65,6	-	-

Fonte: Pordata, 2010 e 2020

Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclos de estudos (%)

5.5. SÍNTESE EDUCATIVA

5.1. População residente: escolaridade completa e taxa de analfabetismo

- **52,5%** dos **homens** e **47,8%** das **mulheres** têm o **ensino básico**, em **2021**;
- **Taxa de analfabetismo diminuiu 6,9 p.p.** nos **homens** e **6,8 p.p.** nas **mulheres**, entre **2001 e 2011**.

5.2. Taxa real e bruta de escolarização e taxa de retenção/desistência

- **Taxa real de escolarização**, no ano letivo **2019/2020**, **supera os 30%** em **ambos os sexos em todos os ciclos de estudo**;
- **Taxa bruta de escolarização**, no ano letivo **2019/2020**, **supera os 40%** em **ambos os sexos em todos os níveis**;
- **Taxa de retenção e desistência** aumenta com o nível de ensino: **9,1% feminino e 16,7% masculino** nos **cursos gerais/científico-humanísticos**, no ano letivo **2019/2020**.

5.3. Distribuição dos estudantes do ensino secundário por curso

- **Mais alunos** (52,5%) do **que alunas** (47,5%) no **secundário**, no ano letivo de **2020/21**;
- **Mais alunas** nos cursos **CEF** (52,2%) e **CET** (89,5%), **mais alunos** nos cursos **Profissionais** (81,4%) e número de alunos e alunas igual nos cursos **Científico-Humanísticos**.

5.4. Docentes

- **Maior número de docentes do sexo feminino** no **pré-escolar**, em **2020**.

6. AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

6.1. POPULAÇÃO JOVEM

No **Quadro 24** apresentam-se os núcleos familiares³² com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos. Como se pode observar, no concelho de Óbidos destacam-se os núcleos familiares com casais de direito com filhos/as com o maior número (820). Os núcleos monoparentais são reduzidos (23 pai com filhas/os e 127 mãe com filhas/os). As unidades geográficas de referência seguem a mesma tendência verificada no município.

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária da descendência			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Portugal	Casal de direito com descendência	284 267	244 808	225 975	755 050
	Casal de facto com descendência	95 200	44 541	27 483	167 224
	Pai com descendência	3 485	6 934	7 968	18 387
	Mãe com descendência	49 703	57 333	57 369	164 405
	Total	432 655	353 616	318 795	1 105 066
Centro	Casal de direito com descendência	60 373	53 591	50 272	164 236
	Casal de facto com descendência	17 200	7 845	5 027	30 072
	Pai com descendência	512	1 172	1 406	3 090
	Mãe com descendência	7 765	10 200	10 835	28 800
	Total	85 850	72 808	67 540	226 198
OesteCIM	Casal de direito com descendência	9 559	8 664	7 689	25 912
	Casal de facto com descendência	3 905	1 840	1 176	6 921
	Pai com descendência	124	279	283	686
	Mãe com descendência	1 511	1 911	1 850	5 272
	Total	15 099	12 694	10 998	38 791

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

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária da descendência			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Óbidos	Casal de direito com descendência	288	277	255	820
	Casal de facto com descendência	116	54	33	203
	Pai com descendência	6	13	4	23
	Mãe com descendência	37	54	36	127
	Total	447	398	328	1 173

Fonte: INE, 2011

Quadro 24. Núcleos familiares com descendentes, por faixa etária até aos 14 anos (n.º)

A análise à taxa de cobertura das creches e dos jardins de infância da rede pública, permite aferir o auxílio que é prestado às famílias, nomeadamente às crianças até aos 5 anos. Assim sendo, as creches públicas do município registam uma taxa de cobertura de 63,3% e os jardins de infância de 138,2% (**Quadro 25**).

	Capacidade (N.º)	Pop <3 anos (n.º)	Taxa de cobertura (%)
Creches (< 3 anos)	183	289	63,3
Jardins de infância (3-5 anos)	423	306	138,2

Fonte: INE (2011) e Carta Social (Consultada em agosto de 2022)

Quadro 25. Taxa de cobertura de creches e dos jardins de infância da rede pública (n.º e %)

No que concerne ao abono de família para crianças e jovens³³ (**Quadro 26**), no município de Óbidos, em 2021, fixou-se em 966 beneficiárias/os e 1 449 descendentes. Os valores de 2021 aumentaram em relação a 2014, em 9 beneficiários/as e 14 descendentes. O ano de 2019 foi o que registou os menores valores (886 beneficiárias/os e 1 346 descendentes).

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

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

Unidade geográfica	Natureza	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Portugal	Beneficiárias/os	847 395	831 948	811 287	788 967	795 541	761 538	821 050	799 535
	Descendentes	1 271 463	1 244 842	1 210 867	1 179 640	1 200 803	1 145 561	1 209 893	1 186 590
Centro	Beneficiárias/os	168 270	163 373	158 307	153 323	152 208	145 300	161 514	158283
	Descendentes	252 249	244 577	236 932	229 970	230 140	220 003	238 941	235703
OesteCIM	Beneficiárias/os	30 034	29 455	28 800	28 075	28 106	27 221	29 844	29 543
	Descendentes	44 932	44 067	43 100	42 131	42 576	41 229	44 388	44 235
Óbidos	Beneficiárias/os	957	926	933	925	927	886	967	966
	Descendentes	1 435	1 381	1 417	1 400	1 400	1 346	1 447	1 449

Fonte: INE, 2014 a 2021

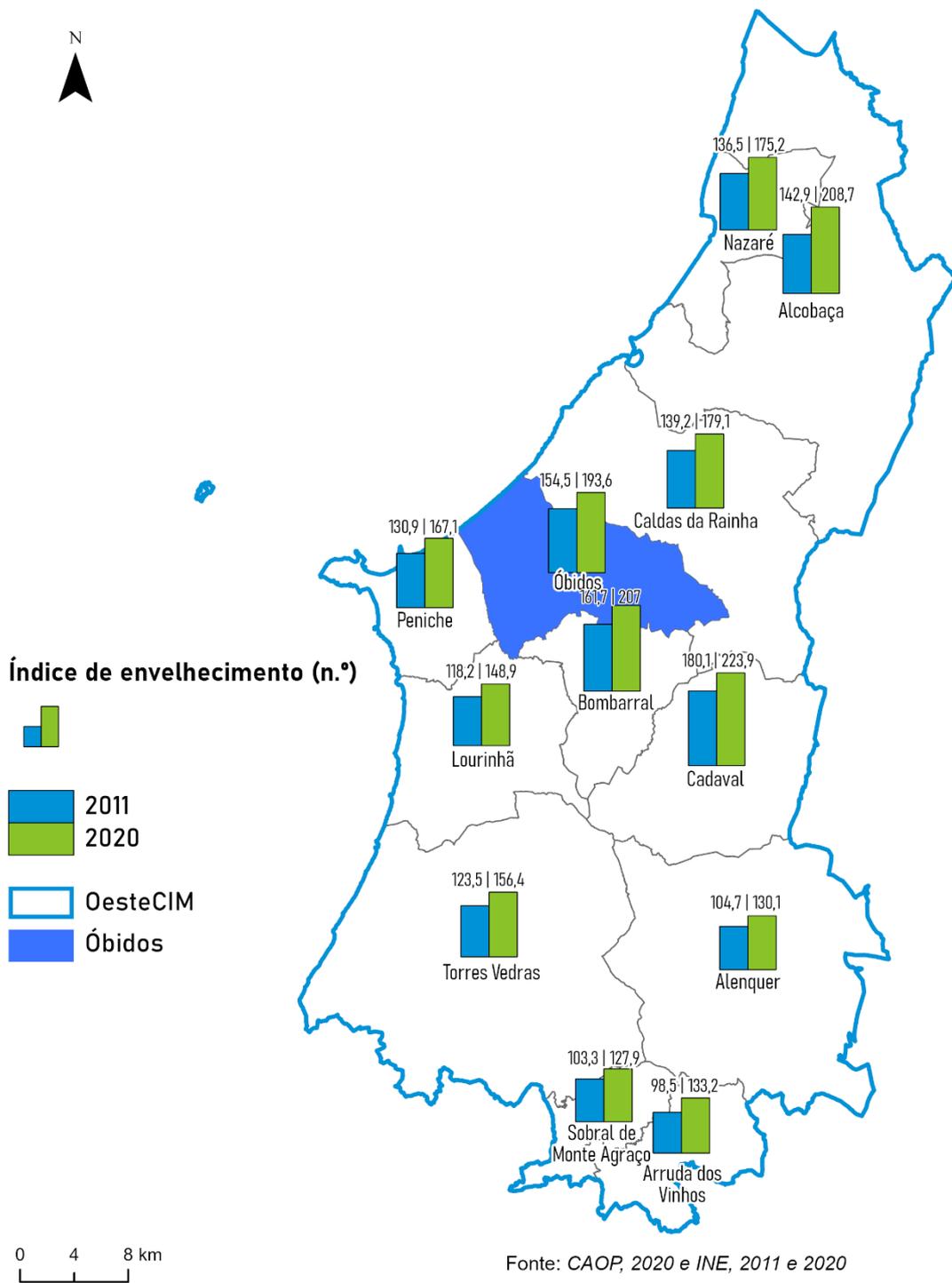
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)

6.2. POPULAÇÃO IDOSA

No **Mapa 11** apresenta o índice de envelhecimento³⁴, que evidencia que, em 2020, o município registou um valor 193,6 idosas/os por cada 100 jovens. O índice sofreu um aumento de 2011 para 2020, transversal a todo o território, o que reflete a tendência envelhecida da pirâmide etária de Óbidos. Comparativamente com os restantes municípios da OesteCIM, é o quarto com o índice mais elevado.

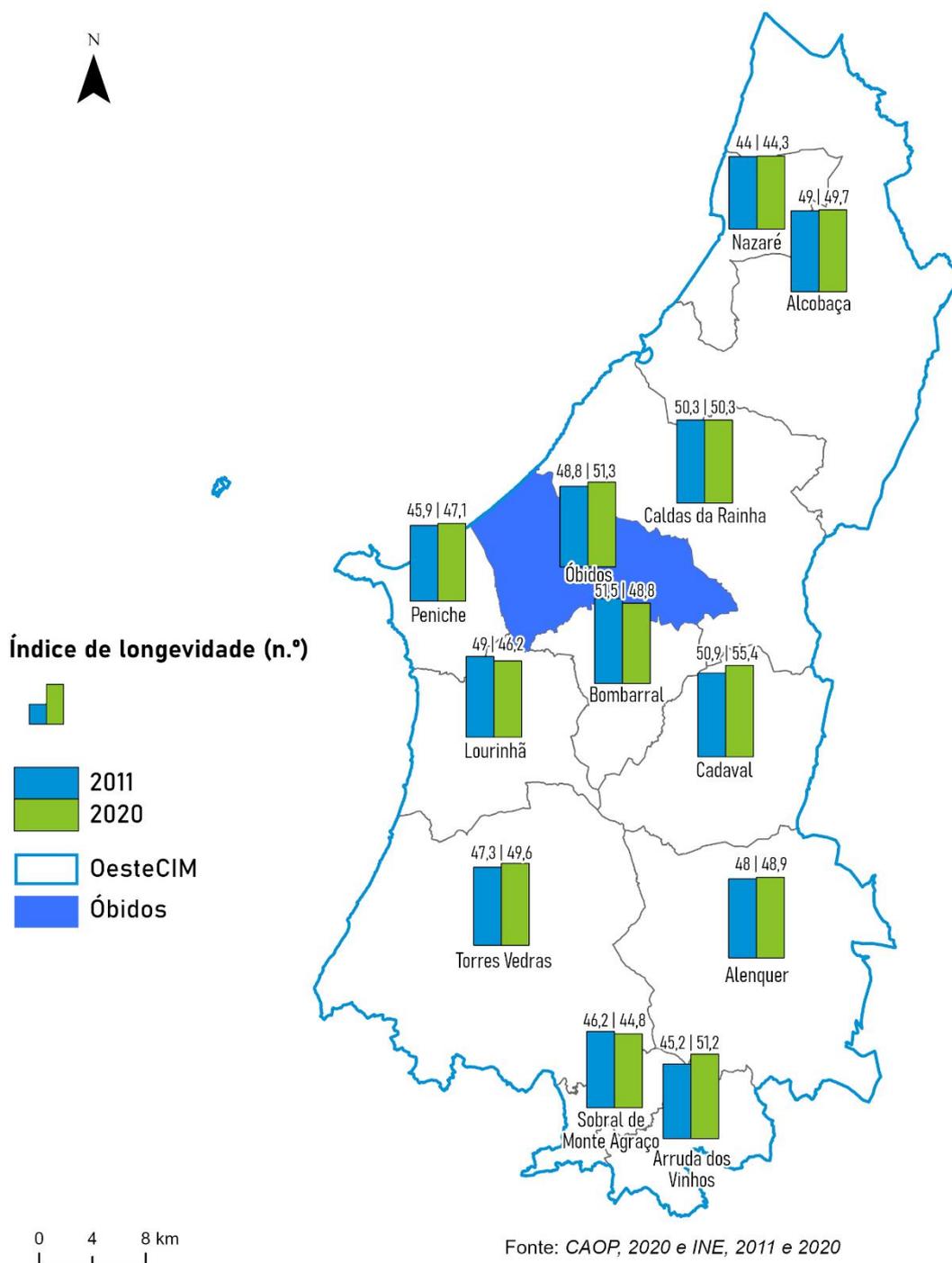
³⁴ Relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas dos 0 aos 14 anos).

Mapa 11. Índice de envelhecimento (n.º)



O **Mapa 12** representa o índice de longevidade³⁵ e, como se pode observar, em 2020 este fixou-se nos 51,3, valor superior ao registado em 2011 (48,8). O município de Óbidos é o segundo município da OesteCIM que registou o índice de longevidade mais elevado em 2020.

Mapa 12. Índice de longevidade (n.º)



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

Face aos valores apresentados do índice de envelhecimento, importa perceber quais são as soluções existentes no município para a população idosa. Para tal, apresentam-se as taxas de cobertura dos centros de dia, dos serviços de apoio domiciliário e das Estruturas Residenciais Para Idosos (ERPI) (**Quadro 27**). Analisando os dados, foi registada uma taxa de cobertura de 1,2% nos centros de dia, 8,9% nos serviços de apoio domiciliário e 5% nas ERPI.

	Capacidade (n.º)	Pop + 65 anos (n.º)	Taxa de cobertura (%)
Centros de dia	30	2 598	1,2
Serviço de apoio domiciliário	230	2 598	8,9
ERPI	130	2 598	5,0

Fonte: INE (2011) e Carta Social (consultada em agosto de 2022)

Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI (n.º e %)

6.3. POPULAÇÃO COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA

A **Figura 36** apresenta a população residente com pelo menos uma dificuldade (ver, ouvir, andar ou subir degraus, memória ou concentração, tomar banho ou vestir-se sem ajuda, compreender os outros ou fazer-se compreender), conforme o sexo e o grupo etário.

Em 2011, verifica-se que 1 302 pessoas com incapacidade ou deficiência tinham idade igual ou superior a 65 anos e 622 pessoas idade compreendida entre 45 e 64 anos. Estes números podem ser indicativos das maiores dificuldades das pessoas ao longo do seu envelhecimento natural. O número de mulheres com incapacidade ou deficiência supera o dos homens em todos os grupos etários, exceto no dos 5 aos 24 anos. Assinala-se o grupo dos 65 e mais anos com a maior discrepância (817 mulheres e 485 homens).

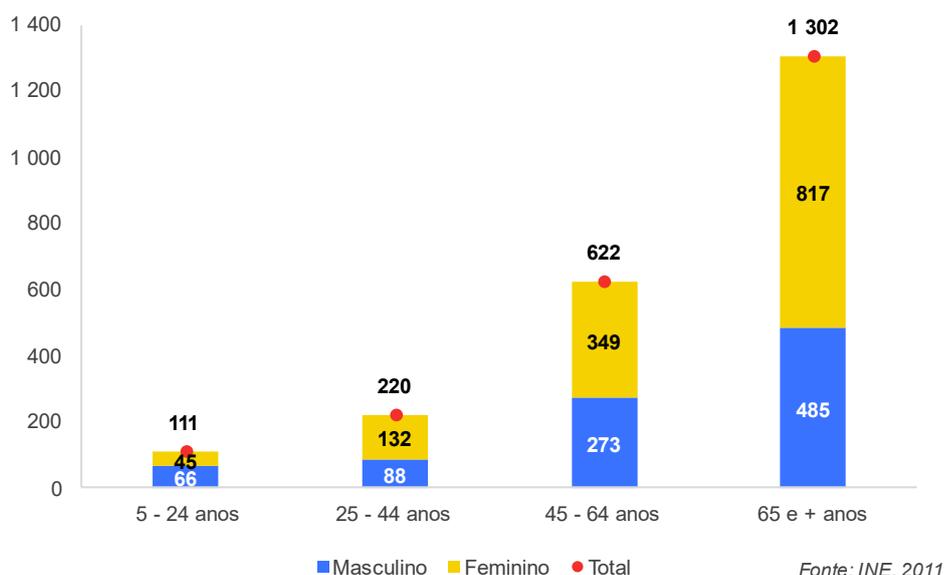


Figura 36. População residente com pelo menos uma dificuldade, por faixa etária e sexo (n.º)

Analisando este indicador apenas para a população com 15 ou mais anos de idade (**Quadro 28**), observa-se que, em 2011, a população inativa apresenta a maior percentagem de pessoas com algum tipo de incapacidade ou deficiência (79,2%), enquanto 20,8% se insere na população ativa. Nesta última categoria, verifica-se que 85,8% das pessoas que apresentam alguma dificuldade se encontram empregadas e apenas 14,2% estão desempregados. Em contrapartida, na população inativa, registou-se um maior peso nas pessoas reformadas (79,9%).

Analisando os dados por sexo, observa-se que, na população ativa, existe uma maior proporção de pessoas com pelo menos uma dificuldade do sexo masculino, comparativamente às do sexo feminino (26,7% e 16,9%, respetivamente). No que concerne à população inativa, verificam-se maiores assimetrias no perfil da população, ainda que a grande maioria se enquadre na categoria das/os reformadas/os (84,2% masculino e 77,3% feminino). Contudo é nas/os domésticas/os que se identificam maiores diferenças 11,2% (123) do sexo feminino e 0,6% (4) do sexo masculino.

Condição perante o trabalho	Total		Masculino		Feminino	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%
População ativa	457	20,8	233	26,7	224	16,9
Empregadas/os	392	85,8	201	86,3	191	85,3
Desempregadas/os	65	14,2	32	13,7	33	14,7
População inativa	1 739	79,2	640	73,3	1 099	83,1
Estudantes	21	1,2	12	1,9	9	0,8
Domésticas/os	127	7,3	4	0,6	123	11,2
Reformadas/os	1 389	79,9	539	84,2	850	77,3
Incapacitadas/os permanentes	117	6,7	56	8,8	61	5,6
Outros casos	85	4,9	29	4,5	56	5,1

Fonte: INE, 2011

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

6.4. PRESTAÇÕES SOCIAIS

6.4.1. Rendimento Social de Inserção

No **Quadro 29** apresentam-se as/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção³⁶. Como se pode constatar, no município de Óbidos, o número de beneficiários/as diminuiu entre 2014 e 2021.

³⁶ É um apoio destinado a proteger as pessoas que se encontrem em situação de pobreza extrema, sendo constituído por: uma prestação em dinheiro para assegurar a satisfação das suas necessidades mínimas e um programa de inserção que integra um contrato (conjunto de ações estabelecido de acordo com as características e condições do agregado familiar do requerente da prestação, visando uma progressiva

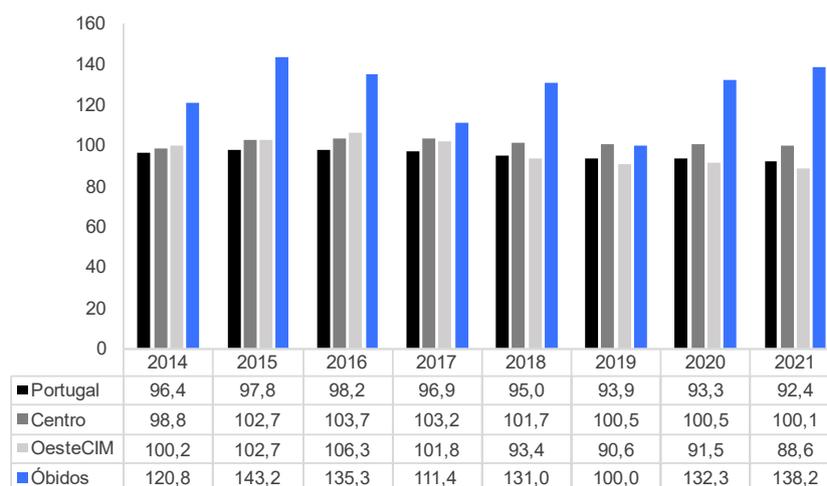
No último ano em análise, assinalaram-se 34 mulheres e 47 homens a receber esta prestação. O número de beneficiários foi sempre superior ao de beneficiárias nos anos em análise. Em Portugal e no Centro há uma tendência de diminuição do número de pessoas, em ambos os sexos, a receber este rendimento, mas na OesteCIM as mulheres aumentam e os homens diminuem.

Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2014	2018	2021	2014	2018	2021
Portugal	163 375	144 736	136 298	157 436	137 552	125 908
Centro	24 432	21 071	19 699	24 127	21 422	19 714
OesteCIM	2 393	2 150	2 419	2 397	2 009	2 143
Óbidos	53	29	34	64	38	47

Fonte: INE, 2014, 2018 e 2021

Quadro 29. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador, observa-se que o número de homens a auferir o Rendimento Social de Inserção aumentou 17,4 p.p., entre 2014 e 2021 (**Figura 37**). Em 2015 contabilizou-se a maior discrepância, com 143,2 homens por cada 100 mulheres e em 2019 a o número de homens e de mulheres foi igual. Na OesteCIM e no Centro, o valor mais elevado foi registado em 2016 (106,3% e 103,7%, respetivamente). Em contrapartida, no território nacional foi em 2021 que se assinalaram os valores mais altos (100,7%), sendo que o número de homens foi sempre inferior às mulheres, com exceção do ano citado.



Fonte: INE, 2014 a 2021

Figura 37. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)

inserção social, laboral e comunitária dos seus membros. IN <https://www.seg-social.pt/rendimento-social-de-insercao>

6.4.2. Prestação Social para a inclusão

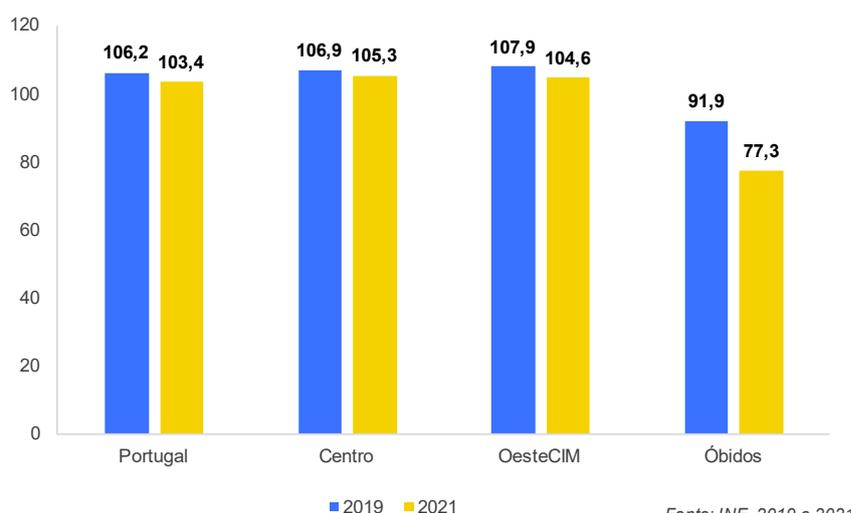
Relativamente à Prestação Social para a Inclusão³⁷, no município de Óbidos (**Quadro 30**), constata-se um aumento de 2019 para 2021, de 13 mulheres e 1 homem. Esta tendência foi observada nas restantes unidades geográficas de referência. O número de beneficiárias é superior ao de beneficiários em todas as escalas de análise.

Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Portugal	51 689	55 761	60 983	54 878	58 965	63 032
Centro	11 069	11 880	12 737	11 834	12 756	13 407
OesteCIM	1 654	1 751	1 944	1 785	1 913	2 033
Óbidos	62	63	75	57	58	58

Fonte: INE, 2019 a 2021

Quadro 30. Beneficiárias/os da Prestação Social para a Inclusão (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 38**), verificou-se um decréscimo de 14,6 p.p. de 2019 para 2021. Neste último ano, assinalaram-se 77,3 homens a receber esta prestação por cada 100 mulheres. Na OesteCIM (3,3 p.p.), na região Centro (1,6 p.p.) e em Portugal (2,8 p.p.), também se constatou um decréscimo.



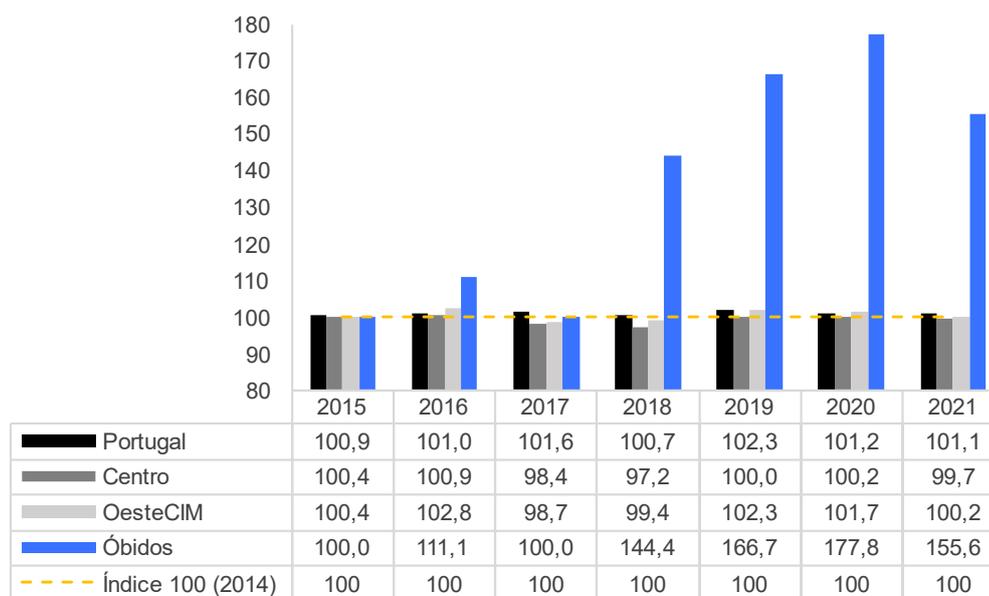
Fonte: INE, 2019 e 2021

Figura 38. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da Prestação Social para a Inclusão (%)

³⁷ É uma prestação em dinheiro paga mensalmente a pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, com vista a promover a sua autonomia e inclusão social. É composta pela componente base, complemento e majoração. IN [seg-social.pt/documents/10152/14948/8003 Presta Social inclusao/99bd44c9-637e-4816-b19e-b914e6e70314](https://seg-social.pt/documents/10152/14948/8003_Presta_Social_inclusao/99bd44c9-637e-4816-b19e-b914e6e70314)

6.4.3. Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa

No que concerne ao Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa³⁸ (**Figura 39**), verifica-se que o número de beneficiárias/os teve grandes flutuações. Comparando com 2014, foi mais elevado em 2016, 2018, 2019, 2020 e 2021. Comparando 2014 com 2021, houve um aumento de 55,6 p.p. das/dos beneficiárias/os. Na OesteCIM e na região Centro observam-se decréscimos, mas em Portugal houve um aumento.



Fonte: INE, 2014 a 2021

Figura 39. Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa (%)

6.4.4. Subsídio de Doença

O número de beneficiários/as de Subsídio de Doença³⁹ (**Quadro 31**), sofreu um crescimento de 2014 para 2021. O número de mulheres é superior ao dos homens, fixando-se nas 371 face a 269, em 2014. Nas unidades geográficas de referência também há mais mulheres e beneficiar do subsídio; quanto à evolução dos valores, aumenta de 2014 para 2021.

³⁸ É uma prestação em dinheiro paga mensalmente para compensar o acréscimo de encargos familiares resultantes da situação de dependência dos/as titulares de Abono de Família para Crianças e Jovens com Bonificação por Deficiência, e que necessitem de acompanhamento permanente de uma terceira pessoa IN: seg-social.pt/documents/10152/15001/4006_subsidiu_assistencia_terceira_pessoa/af837758-6e91-4a25-887d-18ff7a09fcf0

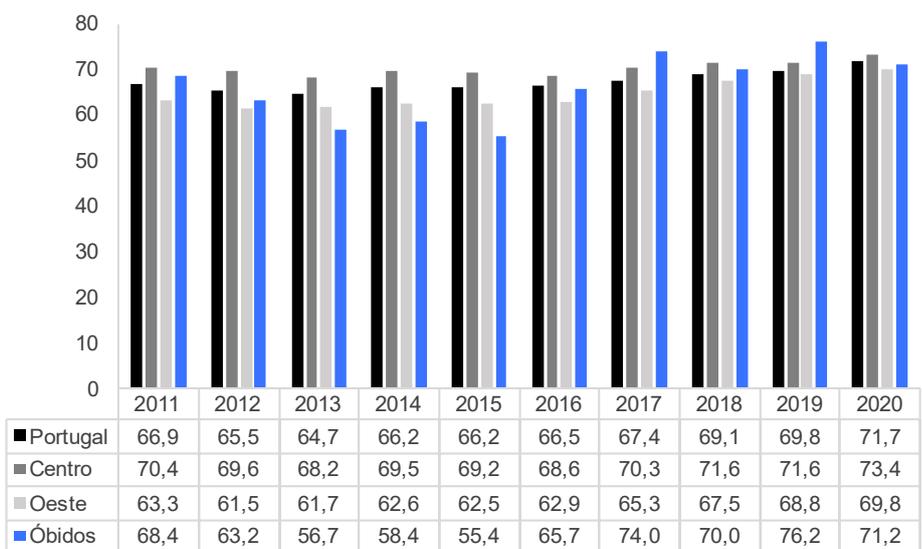
³⁹ É um apoio pago em dinheiro para compensar a perda de rendimentos do/a trabalhador/a que não pode trabalhar temporariamente por estar doente IN: seg-social.pt/documents/10152/14993/5001_subsidiu_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c

Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2014	2018	2021	2014	2018	2021
Portugal	296 987	405 608	380 845	196 666	280 237	279 519
Centro	62 548	85 874	83 604	43 480	61 483	62 286
OesteCIM	10 351	13 715	13 373	6 491	9 270	9 435
Óbidos	269	420	371	155	295	272

Fonte: INE, 2014, 2018 e 2021

Quadro 31. Beneficiárias/os de Subsídio de Doença (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 40**), Óbidos teve várias flutuações de valores, considerando os anos de 2011 (68,4%) e 2020 (71,2%), houve um aumento do número de homens a auferir este subsídio. O valor mais alto foi em 2019 com 76,2%. Os valores verificados no município foram superiores aos das unidades geográficas de referência em 2017 e 2019.



Fonte: Pordata, 2011 a 2020

Figura 40. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de Subsídio de Doença (%)

6.4.5. Pensionistas

No município de Óbidos, as/os pensionistas⁴⁰ da Segurança Social aumentaram de 2014 para 2021, (0,6%). Nas unidades de referência, a OesteCIM aumenta (0,9%), o Centro diminui (-2,2%) e

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

Portugal também (-0,1%). Tendo em consideração o tipo de pensão, em 2021, a maioria encontrava-se nesta condição por velhice (2 582). De seguida, destacam-se os/as pensionistas de sobrevivência (991) e, por fim, por invalidez (201). Os pensionistas de velhice aumentaram (+75), tal como os de sobrevivência (+43), apenas os de invalidez diminuíram (-95). Nas unidades geográficas de referência, a maioria também se enquadrava na condição velhice (**Quadro 32**).

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2021	2014	2021	2014	2021	2014	2021	
Portugal	3 024 590	3 021 730	260 940	174 251	2 023 366	2 093 200	740 284	754 279	-0,1
Centro	742 323	726 125	62 958	41 235	496 968	501 830	182 397	183 060	-2,2
OesteCIM	109 826	110 776	10 273	7 567	72 129	75 147	27 424	28 062	0,9
Óbidos	3 751	3 774	296	201	2 507	2 582	948	991	0,6

Fonte: INE, 2014 e 2021

Quadro 32. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º)

Relativamente aos valores médios das pensões da Segurança Social, verifica-se um aumento entre 2014 e 2020 de +17,9%, tal como nas restantes unidades geográficas de referência (**Quadro 33**). O maior incremento nos valores médios foi assinalado nas/os pensionistas por velhice (768€), seguido dos/as pensionistas por invalidez (474€) e por sobrevivência (434€).

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2021	2014	2021	2014	2021	2014	2021	
Portugal	4 998	5 845	4 732	5 634	5 787	6 717	2 937	3 474	16,9
Centro	4 412	5 157	4 691	5 643	5 020	5 861	2 656	3 117	16,9
OesteCIM	4 698	5 542	4 866	5 818	5 410	6 356	2 761	3 290	18,0
Óbidos	4 394	5 180	4 677	5 151	5 075	6 043	2 504	2 938	17,9

Fonte: INE, 2014 e 2021

Quadro 33. Valor médio anual das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€)

6.5. SÍNTESE DA AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

6.1. População jovem

- **820 casais de direito com filhos/as** em 2011;
- **Taxa de cobertura das creches públicas (63,3%) e jardins de infância (138,2%)** em 2022;
- **Abono de família para crianças e jovens, em 2021: 966 beneficiárias/os e 1 449 descendentes.**

6.2. População idosa

- **Índice de envelhecimento 193,6** em 2020;
- **Índice de longevidade 51,3** em 2020;
- Taxa de cobertura de **centros de dia (1,2%), serviços de apoio domiciliário (8,9%) e ERPI (5%),** em 2022.

6.3. População com incapacidade ou deficiência

- **1 302 pessoas com mais de 65 anos** tinham pelo menos uma **dificuldade**, em 2011;
- **População ativa com dificuldades: 26,7% homens e 16,9% mulheres,** em 2011;
- **População inativa com dificuldades: 73,3% homens e 83,1% mulheres,** em 2011;
- **79,9%** da população **inativa com dificuldade** são **reformadas/os,** em 2011;
- **0 equipamentos sociais para pessoas com deficiência,** em 2022.

6.4. Prestações Sociais

- **Rendimento Social de Inserção: 34 mulheres e 47 homens** em 2021;
- **138,2% relação de masculinidade do RSI** em 2021;
- **Prestação Social para a Inclusão: 75 mulheres e 58 homens** em 2021;
- **77,3% relação de masculinidade da Prestação Social para a Inclusão** em 2021;
- Entre 2014 e 2021, há um **aumento de 55,6 p.p. das/dos beneficiárias/os de Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa;**
- **Subsídio de Doença: 371 mulheres e 272 homens,** em 2021;
- **71,2% relação de masculinidade do Subsídio de Doença,** em 2020;

- **3 774 pensionistas da Segurança Social**, sendo **2 582 por velhice**, em **2021**;
- **Valor médio das pensões da Segurança Social: 5 180€**, sendo **6 043€ por velhice**, em **2021**.

7. CRIMINALIDADE: VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

7.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA CRIMINALIDADE

Na **Figura 41** apresenta-se o total dos crimes (contra: pessoas, património, identidade cultural, vida em sociedade, Estado, animais de companhia e legislação avulsa) pelas autoridades policiais no município de Óbidos. Como se pode verificar, o número de crimes sofreu um decréscimo de 2011 até 2021, com subidas entre em 2012, 2015, 2017 e 2021, fixando-se em 305 crimes.

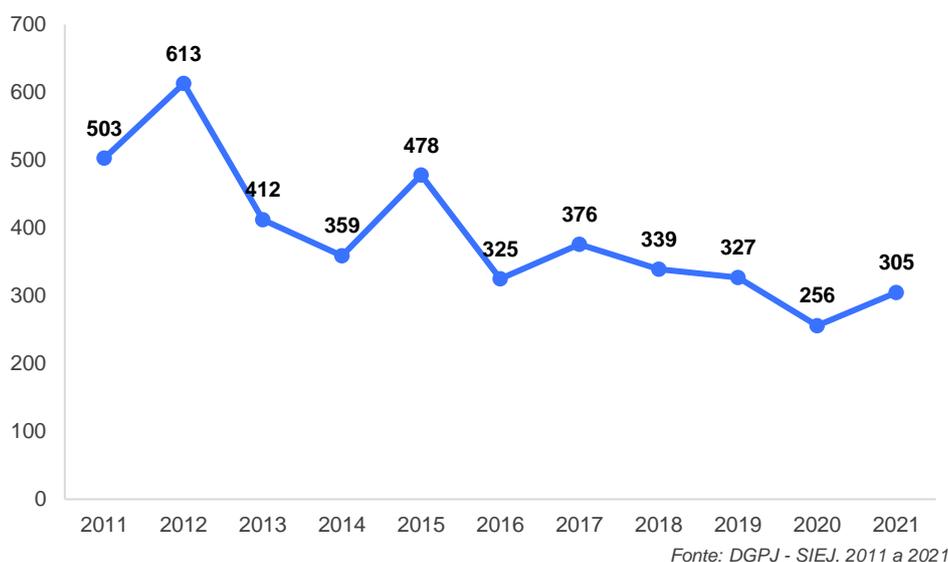


Figura 41. Total dos crimes (n.º)

No âmbito deste diagnóstico, importa analisar os crimes contra pessoas (**Quadro 34**). Assim, em 2021 foram registados 59 crimes, dos quais predominam os crimes contra a integridade física (76,3%) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal (13,6%). Com uma menor proporção, encontram-se os crimes contra a honra (10,2%). No geral não se encontra um padrão referente ao tipo de criminalidade contra pessoas, uma vez que os dados evidenciam oscilações no número de crimes entre 2011 e 2021.

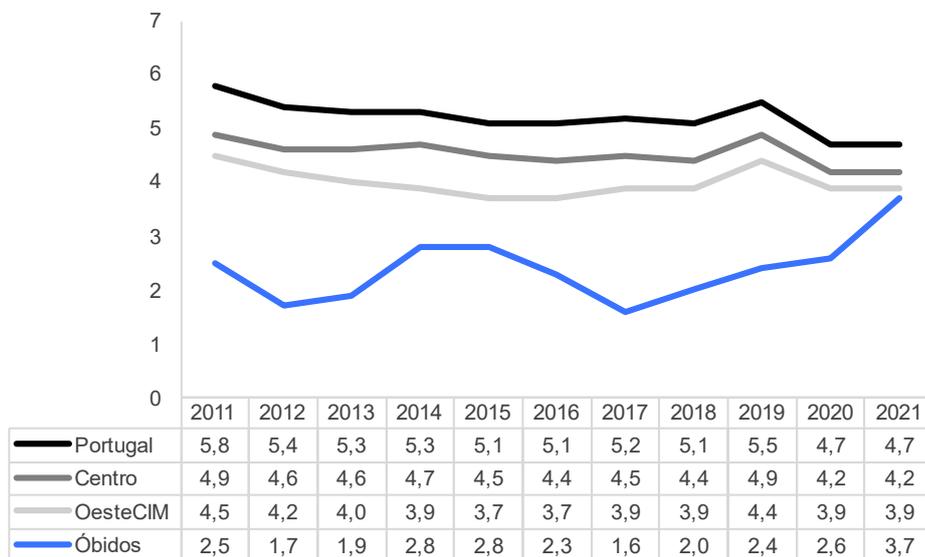
Tipologia de crime	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contra a vida (%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contra a integridade física (%)	56,6	66,7	59,5	76,2	52,4	73,0	59,4	80,0	67,4	79,5	76,3
Contra a liberdade pessoal (%)	24,5	23,3	40,5	16,7	22,2	18,9	28,1	20,0	25,6	20,5	13,6
Contra a liberdade/ autodeterminação sexual (%)	-	-	-	7,1	7,9	8,1	-	-	-	-	-
Contra a honra (%)	13,2	10,0	-	-	7,9	-	12,5	-	-	-	10,2
Contra a reserva da vida privada (%)	5,7	-	-	-	4,8	-	-	-	7,0	-	-
Outros (%)	-	-	-	-	4,8	-	-	-	-	-	-
Total (n.º)	53	30	37	42	63	37	32	30	43	39	59

- dados confidenciais

Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 a 2021

Quadro 34. Crimes contra as pessoas por tipologia (% e n.º)

Na **Figura 42** apresenta-se a evolução dos crimes contra a integridade física. Como se pode constatar, houve um aumento entre 2011 (2,5‰) e 2021 (3,7‰). O valor mais alto foi em 2021 e o menor em 2017 (1,6‰). As unidades geográficas de referência observaram um decréscimo entre 2011 e 2021, mas com variações. No último ano registam valores acima do município (OesteCIM 4,9‰, Centro 4,2‰ e Portugal 4,7‰).



Fonte: INE, 2011 a 2021

Figura 42. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰)

7.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Analisando o número de participações por violência doméstica⁴¹ em Portugal (**Figura 43**), verifica-se que o ano de 2019 foi o mais crítico com 29 498 participações. Os crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogo sobressaem em relação aos outros crimes em todos os anos analisados. Em 2021, foram registadas 26 520 participações, das quais 22 524 são de violência doméstica contra cônjuge ou análogo, 3 357 de outros crimes por violência doméstica e 639 de violência doméstica contra menores.

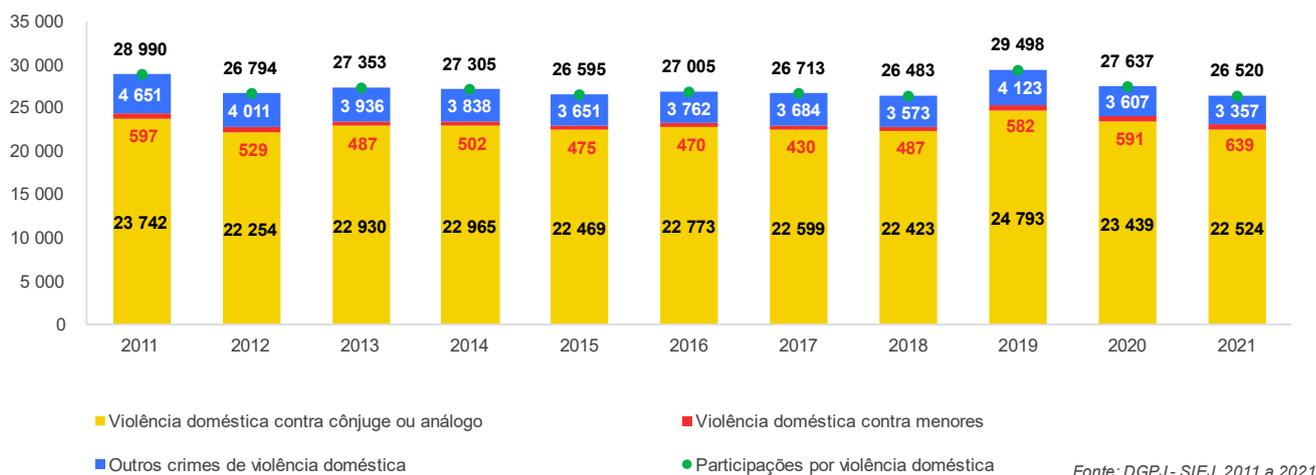


Figura 43. Participações por violência doméstica, em Portugal (n.º)

O **Quadro 35** apresenta os crimes de violência doméstica e proporção dos mesmos na criminalidade geral no município de Óbidos. O número de crimes diminuiu (-198) entre 2011 (503) e 2021 (305), O ano com mais crimes foi 2012 (613) e com menos foi 2020 (256). Nas unidades geográficas de referência os valores também diminuem. Na OesteCIM, na região Centro e em Portugal os valores mais altos são em 2011 (13 557, 75 957 e 415 325 respetivamente).

Quanto à proporção, aumenta (7,2 p.p.) entre 2011 (3%) e 2021 (10,2%). Os anos com os maiores valores foram 2020 e 2021 e o menor foi 2012 (0,8%). Nas unidades geográficas de referência os valores também aumentam. Na OesteCIM, no Centro e em Portugal os valores mais altos são em 2020 (9,7%,10,2% e 9,2%, respetivamente) e os menores em 2012 (4,9%, 6,4% e 6,6%).

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

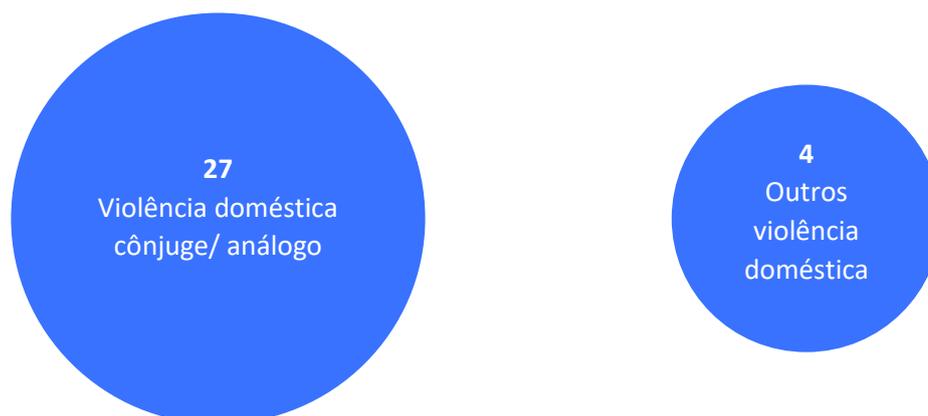
Unidade geográfica	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º
Portugal	415 325	404 917	376 403	351 311	356 032	330 872	341 950	333 223	335 614	298 797	301 394
Centro	75 957	75 382	68 353	63 711	63 943	58 023	59 329	56 611	58 370	53 186	53 037
OesteCIM	13 557	13 228	11 384	10 215	10 358	9 340	9 567	9 681	9 229	8 447	8 533
Óbidos	15	5	5	15	16	12	9	14	13	22	31

Unidade geográfica	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Prop.										
Portugal	7,0	6,6	7,3	7,8	7,5	8,2	7,8	7,9	8,8	9,2	8,8
Centro	6,8	6,4	7,4	8,3	8,0	8,7	8,3	8,7	9,8	10,2	9,9
OesteCIM	5,1	4,9	5,3	6,1	5,8	6,9	7,2	7,3	9,1	9,7	9,5
Óbidos	3,0	0,8	1,2	4,2	3,3	3,7	2,4	4,1	4,0	8,6	10,2

Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 a 2021

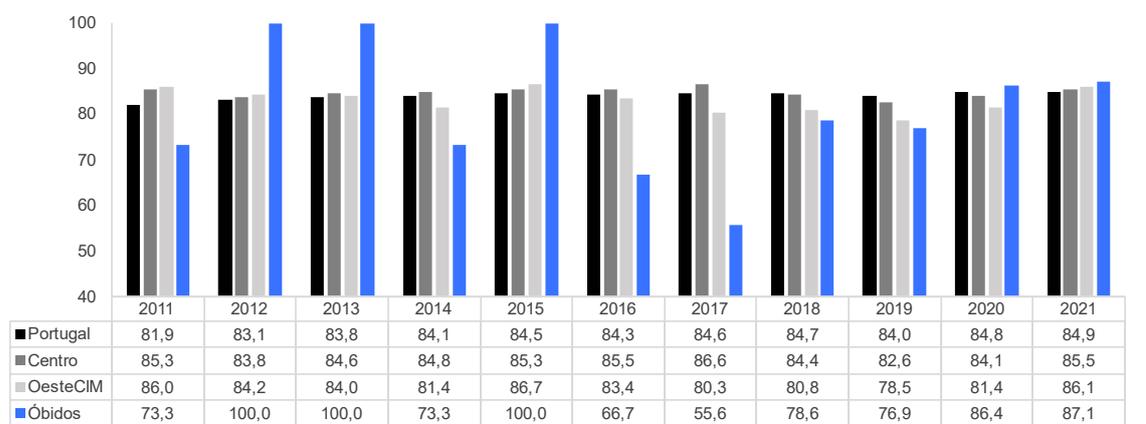
Quadro 35. Crimes de violência doméstica e proporção na criminalidade geral (n.º e %)

No que concerne aos crimes de violência doméstica, no município de Óbidos, em 2021, foram registados os seguintes valores: 27 cônjuge/análogo e 4 outros.



Assim, denota-se que, em 2021, a maioria dos crimes de violência doméstica correspondiam a violência doméstica cônjuge/análogo (87,1%). Em comparação com o ano de 2011 (73,3%), foi registado um incremento de 13,8 p.p., tal como se verificou em todas as unidades de referência: Portugal (+3,0 p.p.), Centro (0,2 p.p.) e OesteCIM (0,1 p.p.). Em 2021, os valores registados no

município foram mais elevados que os das unidades geográficas de referência, mas tal não aconteceu entre 2011, 2014, 2016, 2017, 2018 e 2019 (**Figura 44**).



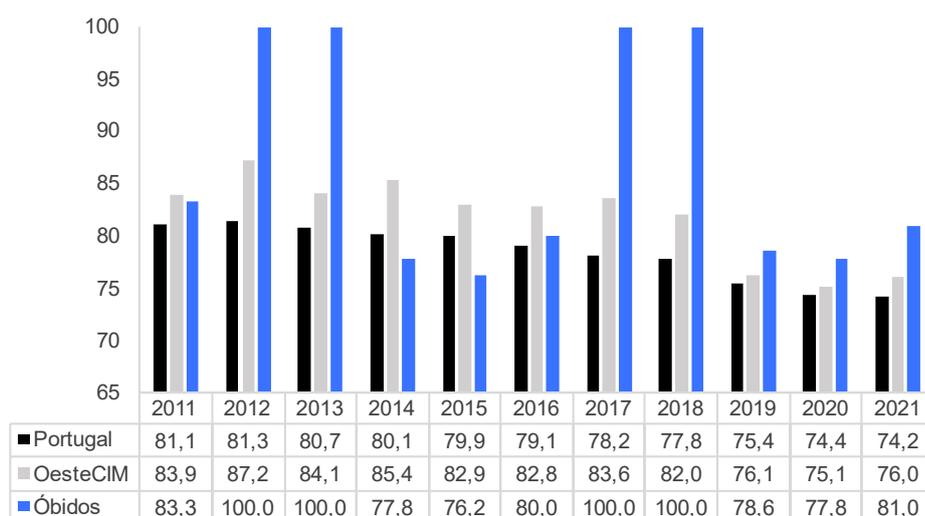
Fonte: DGPJ– SIEJ, 2011 a 2021

Figura 44. Crimes de violência a cônjuge/análogo no total de crimes de violência doméstica (%)

7.2.1. Características das vítimas

Em 2021, as mulheres correspondiam a 81% das vítimas identificadas nos crimes de violência doméstica (**Figura 45**). Este valor foi inferior (-2,3 p.p.) ao registado em 2011 (83,3%), tal como aconteceu na OesteCIM (-7,9 p.p.) e em Portugal (-6,9 p.p.). Em Óbidos, os anos de 2012, 2013, 2017 e 2018 (100%, respetivamente) foram os que contabilizaram os maiores números de mulheres vítimas e 2015 (76,2%) o menor.

De ressaltar que os dados da região Centro não se encontram disponíveis para comparar.

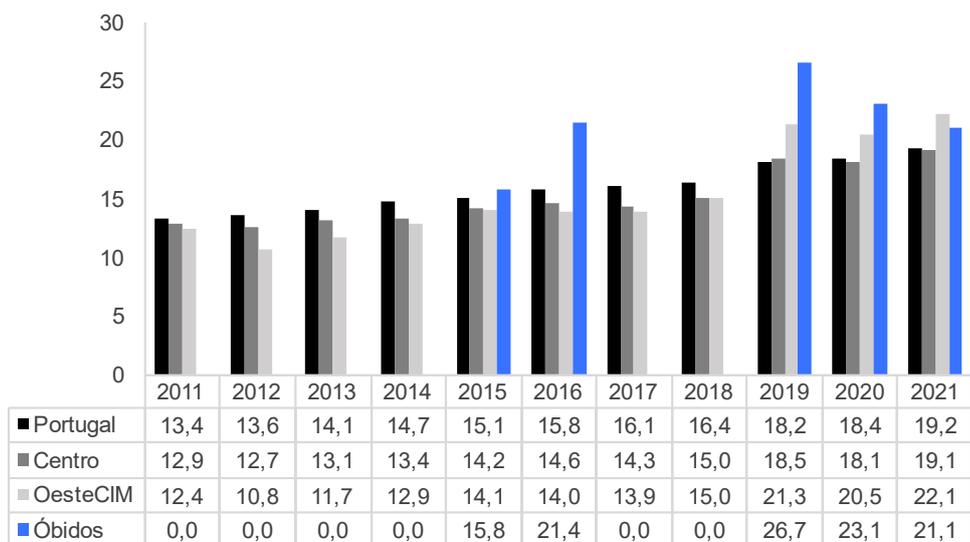


DGPJ - SIEJ, 2011 a 2021

Figura 45. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica

7.2.2. Características do/a agressor/a

No que concerne às agressoras em crimes de violência doméstica, constata-se que, em 2021, a percentagem das mesmas era de 21,1%, o que se traduziu num aumento de 21,1 p.p. face a 2011 (Figura 46). O número máximo verificado no município foi em 2019 e o menor em 2011, 2012, 2013, 2014, 2017 e 2018 (0%). A OesteCIM (+9,7 p.p.), a região Centro (+6,2 p.p.) e o território nacional (+5,8 p.p.) também registaram aumentos de 2011 para 2021. Em 2015, 2016, 2019 e 2020, os valores do município foram superiores aos das unidades geográficas de referência.



Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 a 2021

Figura 46. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia

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

O município de Óbidos disponibiliza a GNR (entidade de 1.ª linha de intervenção) e a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) como estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica (entidade de 2.ª linha na intervenção).

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

7.4. SÍNTESE DA CRIMINALIDADE

7.1. Caracterização geral da criminalidade

- Os **crimes registados** passam de **503 (2011)** para **305 (2021)**;
- **Crimes contra a integridade física 76,3%**, em **2021**;
- **3,7‰ taxa de criminalidade** dos crimes contra a integridade física, em **2021**.

7.2. Violência doméstica

- **26 520 participações** por violência doméstica, em Portugal, em **2021**;
- **31 crimes** de violência doméstica, em **2021**, que **correspondem a 10,2%** do total da criminalidade geral;
- **Crimes de violência doméstica: 27 cônjuge/análogo e 4 outros**, em **2021**;
- **87,1%** dos crimes de violência doméstica correspondiam a violência doméstica cônjuge/análogo;
- **81% das vítimas** dos crimes de violência doméstica eram **mulheres**, em **2021**;
- **21,1%** das **agressoras** em crimes de violência doméstica, em **2021**.

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

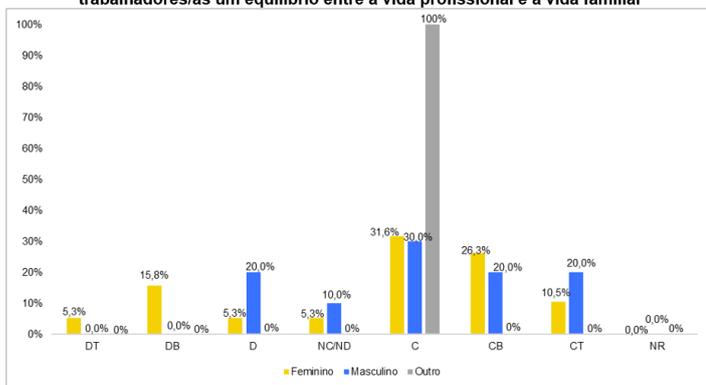
De seguida serão apresentados os resultados ao questionário realizado à população do município, no sentido de se conhecer as suas práticas, valores e perceções de (des)igualdades. No município de Óbidos, obtiveram-se 30 respostas: 63,3% de mulheres (19), 33,3% de homens (10) e 3,3% de “outros” (1).

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

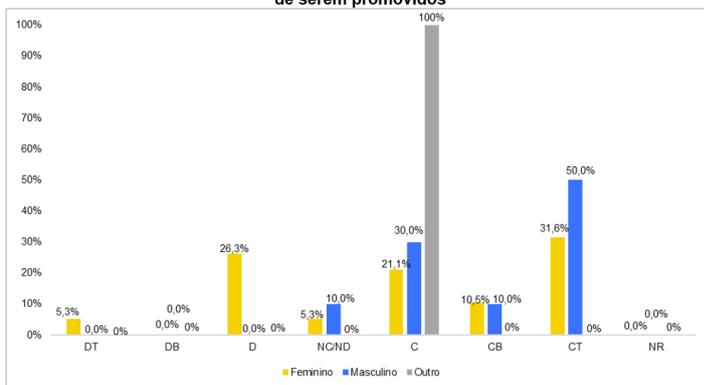
Do conjunto de afirmações expostas na **Figura 47**, salientam-se os principais resultados:

- Todos/as concordam que a empresa respeita as características de cada pessoa, oferece as mesmas oportunidades de promoção independentemente do género, e são flexíveis quanto ao horário de trabalho, em caso de necessidade;
- Todos/as discordam que há trabalhos que devem ser realizados só por mulheres e outros só por homens;
- Todos/as concordam com a maior parte das afirmações.

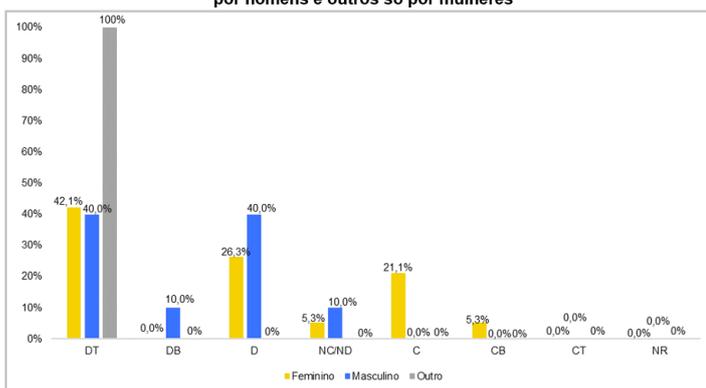
A organização onde trabalho proporciona a todos/as os/ seus/suas trabalhadores/as um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar



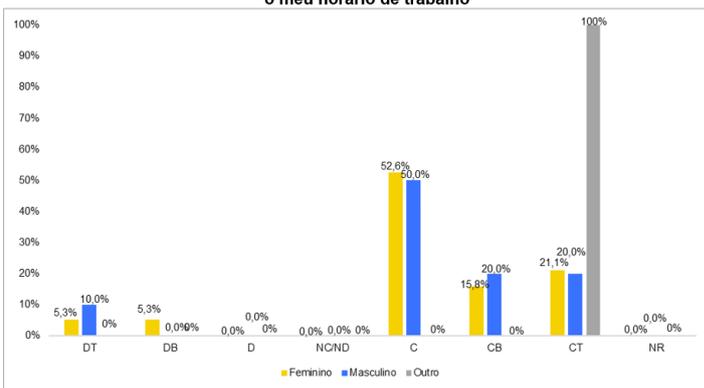
Na minha organização, todos os géneros têm as mesmas oportunidades de serem promovidos



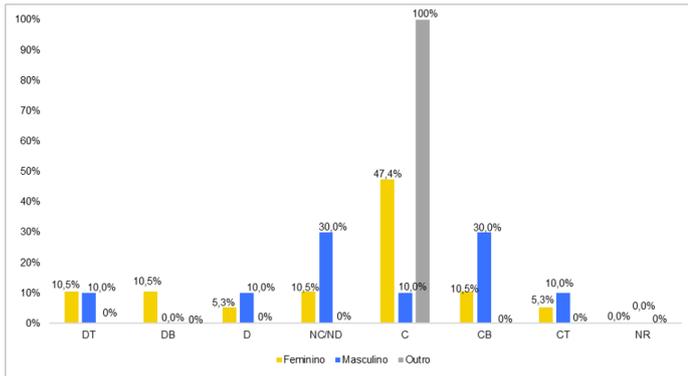
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres



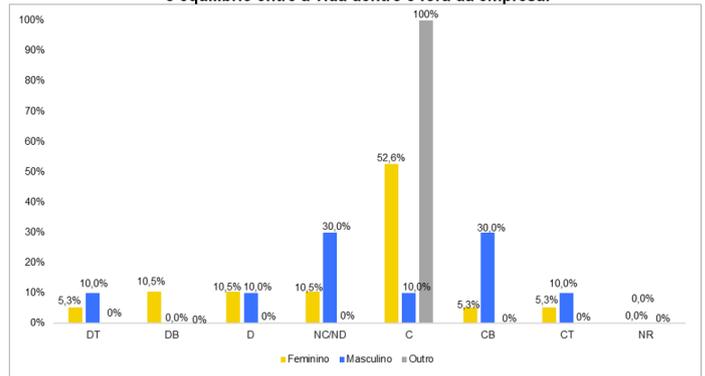
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho



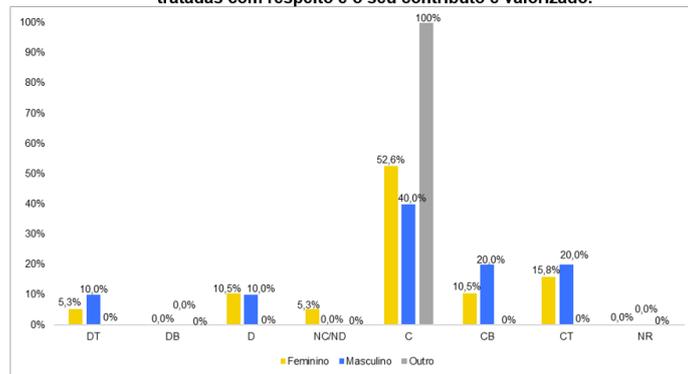
Somos encorajados/as a procurar conciliar a vida pessoal e profissional



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



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

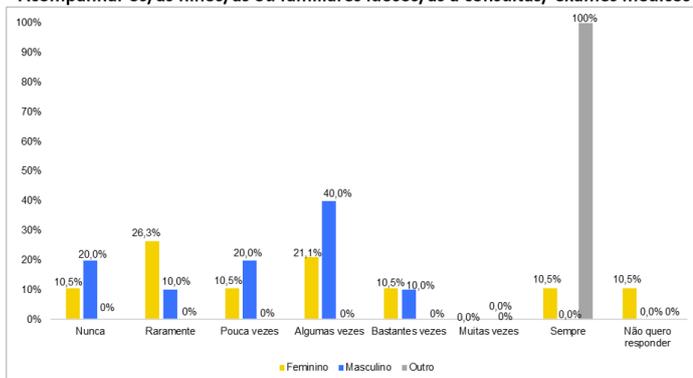


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

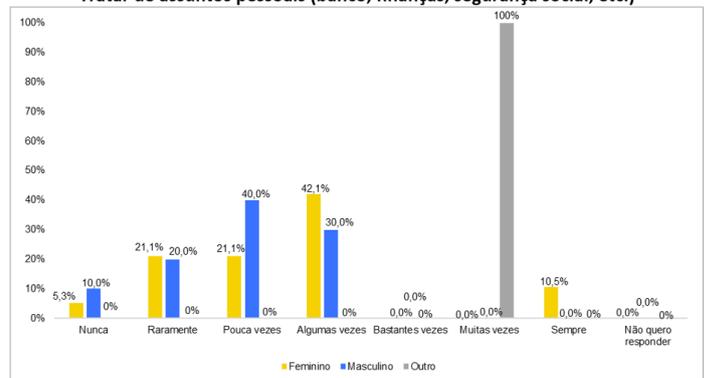
Figura 47. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

Relativamente aos tempos livres e atividades (in)compatíveis com a vida profissional (**Figura 48**), os “outros” assinalam mais acompanhar a família, praticar desporto, cuidar da sua saúde e ter os fins-de-semana livres. As mulheres apontam as seguintes: cuidar de si e da sua saúde, e acompanhar a família. Os homens indicam cuidar de si, acompanhar a família, ter tempo para estudar e participar em formações e ter os fins-de-semana livres.

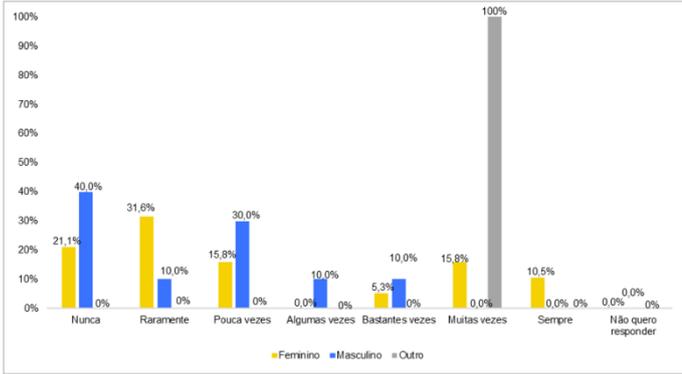
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos/as a consultas/ exames médicos



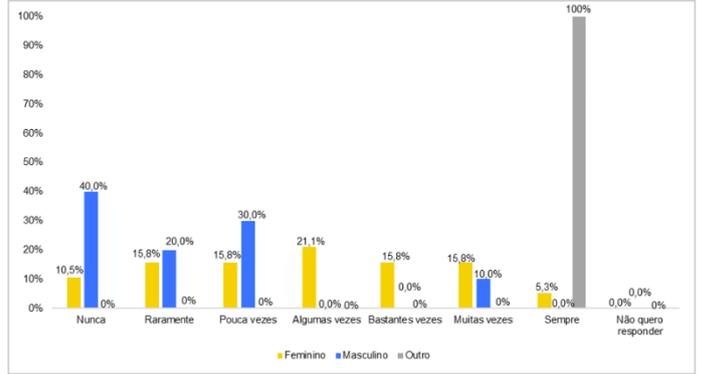
Tratar de assuntos pessoais (banco, finanças, segurança social, etc.)



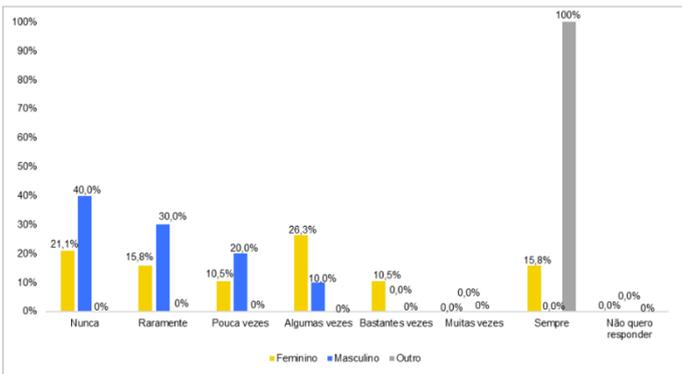
Participar nas associações da sua terra



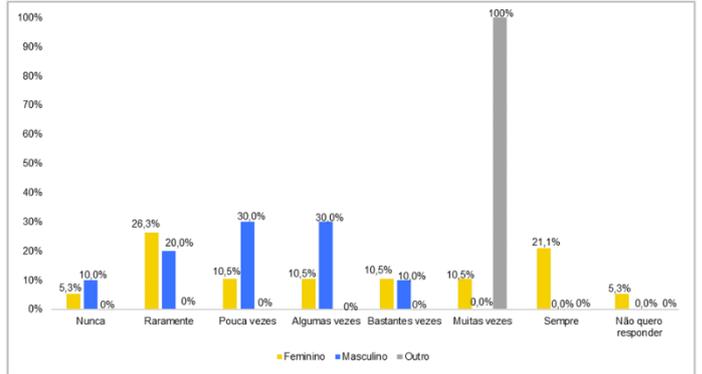
Praticar desporto (ir ao ginásio, natação, jogging, etc.)



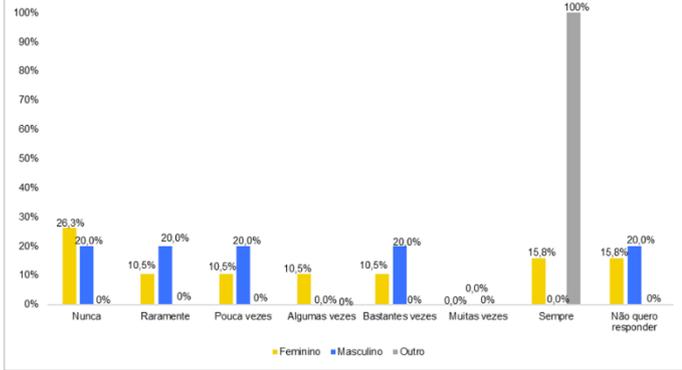
Ir a consultas, realizar exames médicos pessoais (cuidar da sua saúde)



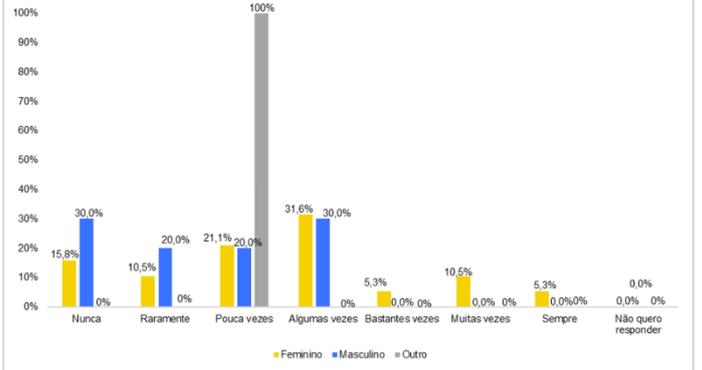
Ir ao/à cabeleireiro/a/barbeiro, esteticista (cuidar de si)



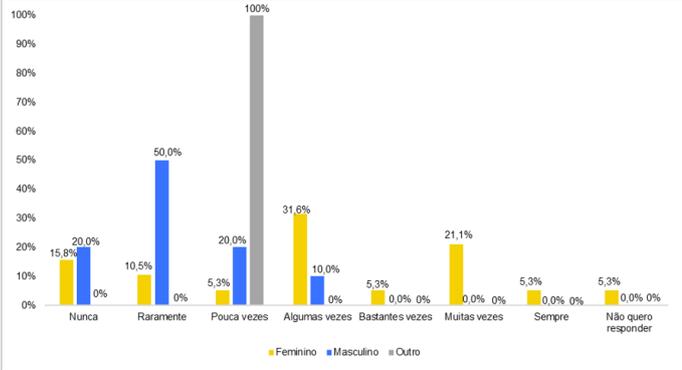
Acompanhar a educação dos/as seus/suas filhos/as



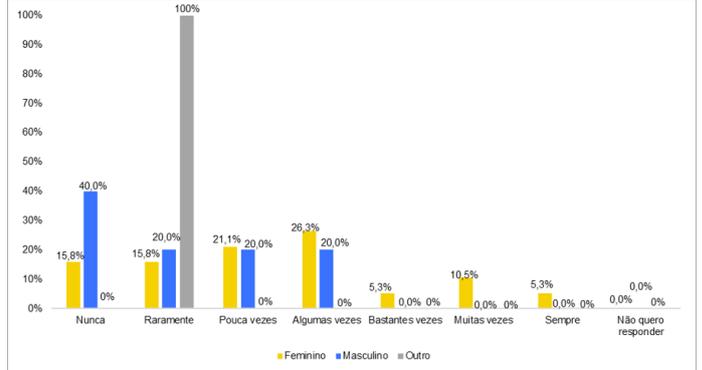
Ter tempo suficiente para dedicar à família e amigos/as



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



Ter tempo para estudar e participar em formações



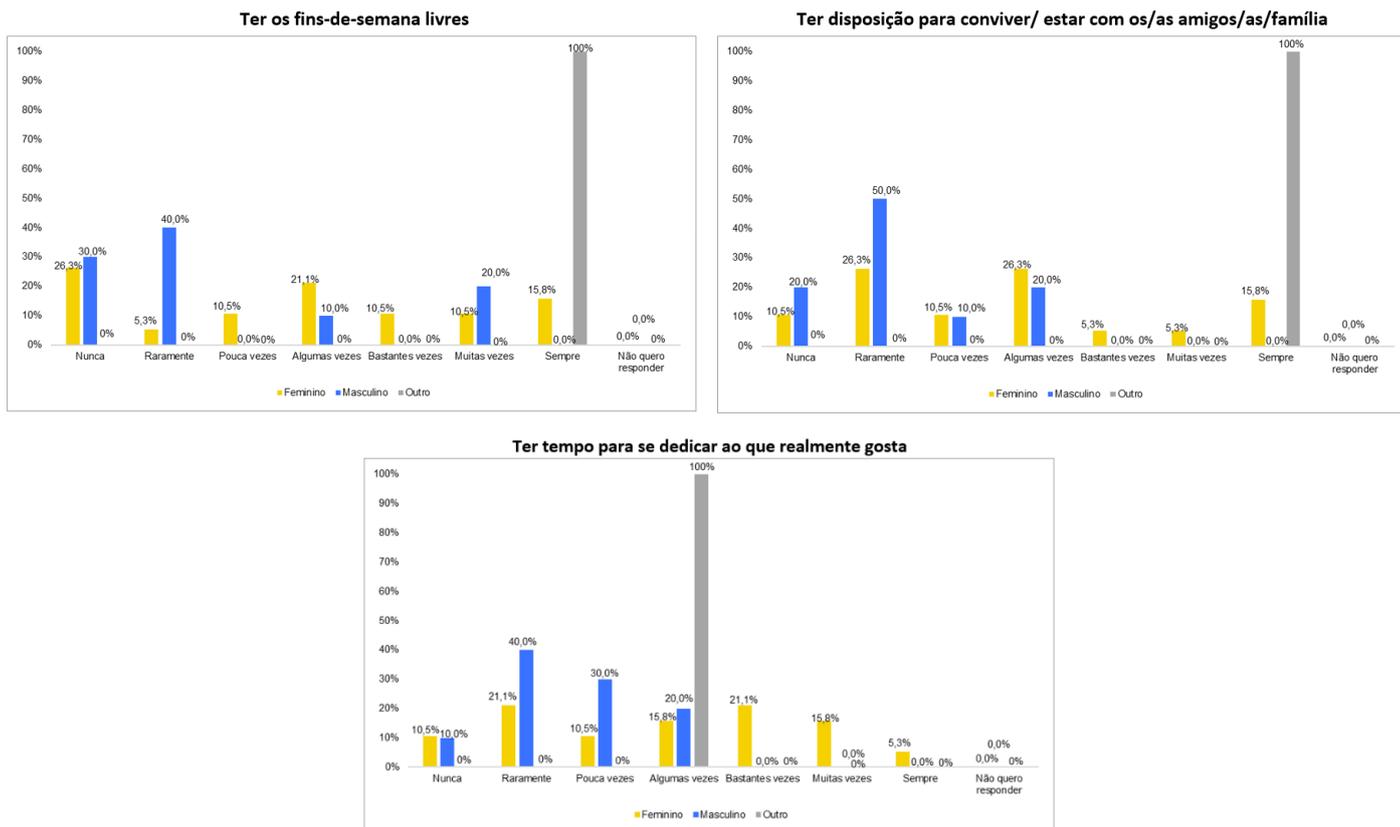


Figura 48. Frequência de atividades (in)compatíveis com a vida profissional

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

No que respeita a preocupações com a segurança, evidencia-se que tanto os homens como as mulheres e os “outros” se preocupam com os assaltos e os roubos. Os “outros” também se preocupam com as agressões. Porém, uma parte significativa de homens e mulheres também refere não ter nenhuma preocupação de segurança (**Quadro 36**).

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino	Outros
Nenhuma	40%	26,3%	0%
Agressão	20%	0%	100%
Assalto	40%	52,6%	100%
Assédio sexual	10%	10,5%	0%

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino	Outros
Homicídio	0%	0%	0%
Perseguição	20%	5,3%	0%
Roubo	40%	26,3%	100%
Violação	10%	10,5%	0%

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

Quadro 36. Principais preocupações de segurança

Quanto aos fatores que mais contribuem para estas preocupações, todos/as destacam o espaço público degradado, tal como se pode observar pelo **Quadro 37**. Os homens também indicam a falta de policiamento, as mulheres a iluminação fraca e os “outros” o consumo ou tráfico de álcool e drogas.

Fatores que contribuem para a insegurança	Masculino	Feminino	Outros
Nenhuma	10%	21,1%	0%
Consumo ou tráfico de álcool e drogas	0%	15,8%	100%
Espaço público degradado	40%	31,6%	100%
Estações/ paragens de transportes	20%	10,5%	0%
Falta de casas de banho seguras e limpas	20%	5,3%	0%
Falta de informação ou sinalética	20%	15,8%	0%
Falta de policiamento	40%	10,5%	0%
Falta de respeito pelas pessoas	20%	10,5%	0%
Falta de vendedores/as ou bancas de rua	0%	10,5%	0%
Iluminação fraca	30%	31,6%	0%
Transportes públicos	10%	21,1%	0%

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

Quadro 37. Fatores que contribuem para a insegurança

De acordo com o **Quadro 38**, a maioria não aponta nenhum fator que considere que afeta a segurança das pessoas. Por outro lado, uma reduzida percentagem de homens e de mulheres refere o facto de se ter uma incapacidade/ deficiência.

Fatores que afetam a segurança	Masculino	Feminino	Outros
Nenhum	40%	42,1%	0%
Ser de outra região/ país	10%	5,3%	0%
Ser de uma certa raça/ etnia	10%	5,3%	0%
Ser mulher	0%	5,3%	0%
Ter uma incapacidade/ deficiência	30%	26,3%	0%

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

Quadro 38. Fatores que afetam a segurança

Relativamente aos principais comportamentos adotados para promover a segurança (**Quadro 39**), todos/as revelam que não fizeram nada. Alguns homens e mulheres também assinalam que evitam ir a sítios isolados. Para além destes comportamentos, uma grande parte das mulheres também refere ter sempre o telemóvel à mão.

Comportamentos para promover a segurança	Masculino	Feminino	Outros
Não faço nada	40%	31,6%	100%
Evito certos espaços	10%	21,1%	0%
Evito ir a sítios com multidões	10%	0%	0%
Evito ir a sítios isolados	30%	31,6%	0%
Evito sair sozinho/a	0%	10,5%	0%
Evito sair sozinho/a depois de escurecer	20%	26,3%	0%
Evito usar certas roupas	0%	10,5%	0%
Tenho o telemóvel sempre à mão	20%	36,8%	0%
Uso de equipamentos de proteção pessoal	0%	0%	0%

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

Quadro 39. Comportamentos para promover a segurança

No que concerne às situações de assédio ou agressão em espaço público, uma percentagem elevada de todos/as afirma que não vivenciou nenhum episódio (**Quadro 40**).

Vivenciou algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público	Masculino	Feminino	Outros
Não	90%	94,7%	100%
Sim	10%	5,3%	0%

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

Quadro 40. Situação de assédio ou agressão em espaço público

Em resposta ao tipo de assédio/agressão, os homens destacam o abuso psicológico e a agressão física violenta, enquanto as mulheres indicam o assédio visual (**Quadro 41**).

Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	Masculino	Feminino	Outros
Abuso psicológico	10%	0%	0%
Agressão física violenta	10%	0%	0%
Assédio visual	0%	5,3%	0%

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

Quadro 41. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada

Por sua vez, os parques e jardins, e as ruas e praças são os locais públicos que os inquiridos mais referem como palco de vivência de assédio/agressão (**Quadro 42**).

Locais públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino	Outros
Parques e jardins	10%	0%	0%
Ruas e praças	10%	0%	0%

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

Quadro 42. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão

Em caso de assédio/ agressão em espaço público (**Quadro 43**), os homens indicam que não fizeram nada e as mulheres que confrontaram o/a agressor/a.

O que fez em casos de assédio/agressão em espaço público	Masculino	Feminino	Outros
Nada	10%	0%	0%
Confrontei o/a agressor/a	0%	5,3%	0%

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

Quadro 43. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público

Relativamente a ameaças, agressões, assédio e perseguições no local de trabalho, verifica-se que todas/os as/os inquiridas/os não foram alvo de nenhuma situação deste tipo (**Quadro 44**).

Foi alvo de ameaça/agressão/assédio/perseguição no local de trabalho	Masculino	Feminino	Outros
Não	70%	89,5%	100%
Sim	30%	10,5%	0%

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

Quadro 44. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho

A maioria dos homens e das mulheres indica o abuso psicológico como o tipo de violência mais comum. Todavia, uma percentagem de mulheres também assinala o assédio visual, e de homens o assédio verbal (**Quadro 45**).

Tipo de abuso sofrido	Masculino	Feminino	Outros
Abuso psicológico	30%	10,5%	0%
Assédio verbal	10%	0%	0%
Assédio visual	0%	5,3%	0%

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

Quadro 45. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho

Tanto a maior parte dos homens como das mulheres apontam as/os dirigentes ou a chefia como as/os principais agentes da ameaça, assédio ou perseguição no local de trabalho (**Quadro 46**).

Quem ameaçou, assediou ou perseguiu	Masculino	Feminino	Outros
Cliente	10%	0%	0%
Colega(s) de trabalho	10%	0%	0%
Dirigentes ou chefia	20%	10,5%	0%
Membro do público	0%	0%	0%

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

Quadro 46. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

Regra geral, os inquiridos reportaram estes abusos. As inquiridas dividem entre comunicar ou não o incidente (**Quadro 47**).

Comunicou o incidente	Masculino	Feminino	Outros
Não	10%	5,3%	0%
Sim	20%	5,3%	0%

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

Quadro 47. Comunicação dos incidentes no local de trabalho

No entanto, apenas os homens referem que comunicaram aos/às dirigentes ou chefia (**Quadro 48**).

A quem Comunicou o incidente	Masculino	Feminino	Outros
Dirigente ou chefia	20%	0%	0%

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

Quadro 48. Entidade a quem foi comunicado o incidente

Por fim, a principal causa que motivou as mulheres a não comunicarem o incidente foi o receio de serem despedidas (**Quadro 49**).

Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino	Outros
Ser despedido/a	0%	5,3%	0%

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

Quadro 49. Causas que levam a não comunicar o incidente

Relativamente ao tema do *bullying*/violência na escola, a maioria das mulheres nunca foi vítima e assistiu algumas vezes a casos desses. A maior parte dos homens nunca foram vítimas, mas assistiram poucas vezes. Os “outros” foram sempre vítimas e assistiram sempre (Figura 49).

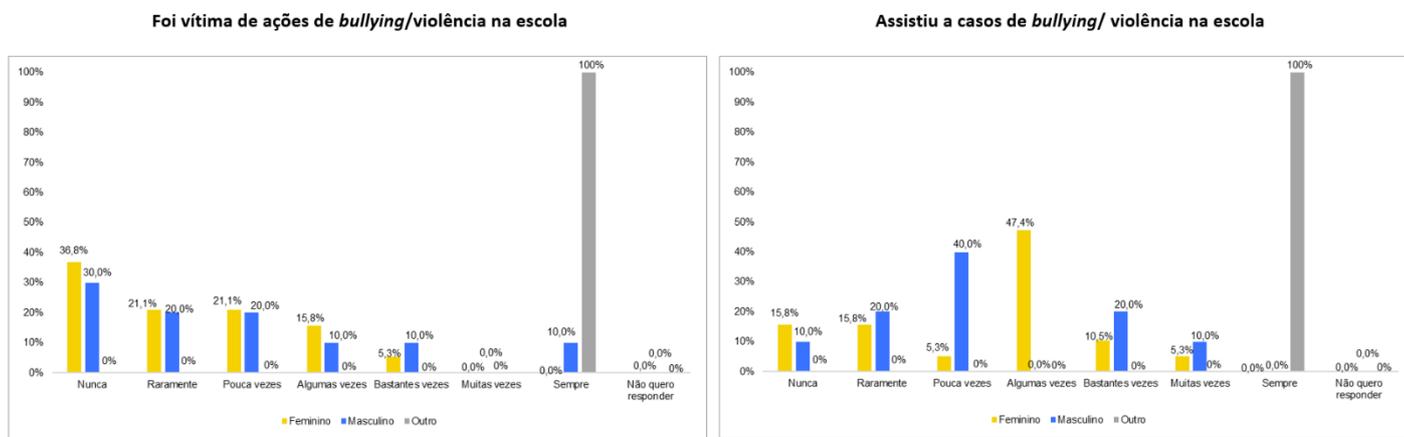


Figura 49. Situações de bullying na escola

No que respeita ao tema das vítimas de violência em contexto familiar/íntimo (Quadro 50), conclui-se que a maioria afirma não ter sofrido nenhum tipo de abuso.

Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	Masculino	Feminino	Outros
Não	80%	73,7%	100%
Sim	20%	26,3%	0%

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

Quadro 50. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo

Da percentagem que assinalou ter sido vítima, uma grande proporção de homens e de mulheres indica que sofreu de violência emocional e de violência física (Quadro 51).

Tipo de violência sofrida	Masculino	Feminino	Outros
Perseguição/ <i>stalking</i>	0%	5,3%	0%
Violência emocional	10%	21,1%	0%
Violência financeira	0%	10,5%	0%
Violência física	10%	15,8%	0%
Violência social	0%	5,3%	0%

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

Quadro 51. Tipo de violência sofrida pela vítima

Já de acordo com o **Quadro 52**, conclui-se que o/a agente da ameaça/ agressão para com os homens é o/a ex-cônjuge/companheiro/a, enquanto as mulheres dividem-se entre a/o ex-cônjuge/companheiro/a, o/a cônjuge/companheiro/a, e o/a pai/mãe.

Quem ameaçou/agrediu	Masculino	Feminino	Outros
Cônjuge/ companheiro/a	0%	10,5%	0%
Ex-cônjuge/ companheira/o	20%	10,5%	0%
Pai/ Mãe	0%	10,5%	0%

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

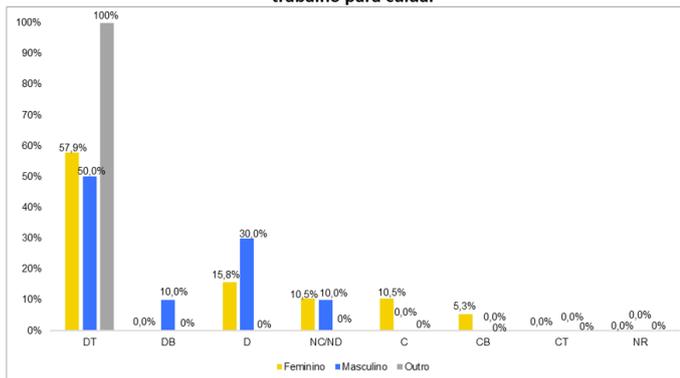
Quadro 52. Agente da ameaça/agressão

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

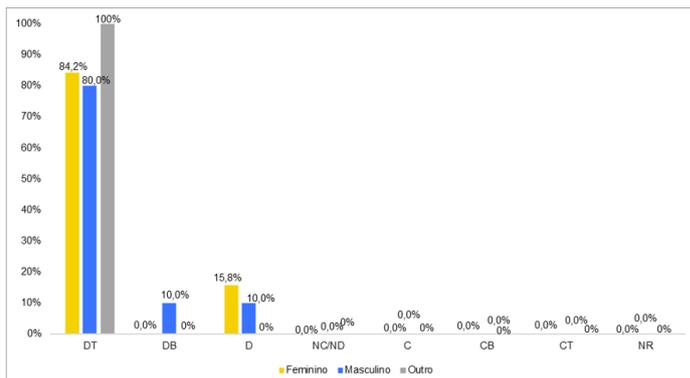
Analisando as crenças ou estereótipos relativamente ao tema (**Figura 50**), mencionam-se os principais resultados:

- No geral, todos/as discordam totalmente da maioria das afirmações;
- As mulheres e os “outros”, concordam totalmente que o pai deve ter mais tempo de licença de parentalidade, e os homens apenas concordam;
- Os homens não concordam nem discordam que todas as mulheres deveriam ser mães, e que criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso.

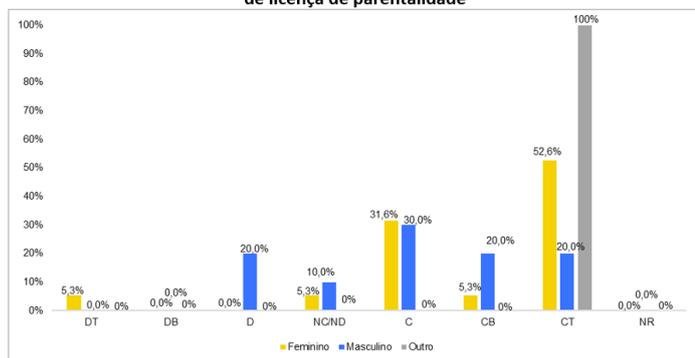
Se um/a filho/a fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar



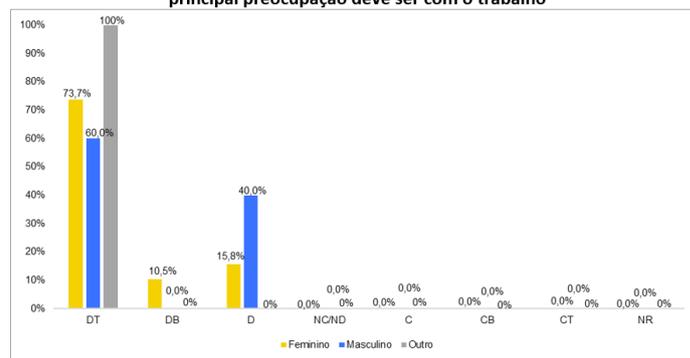
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder



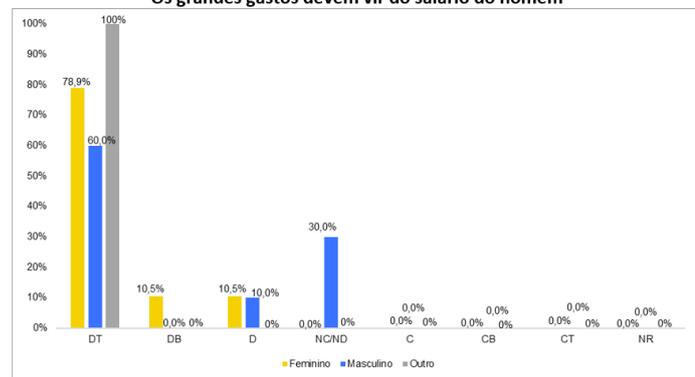
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade



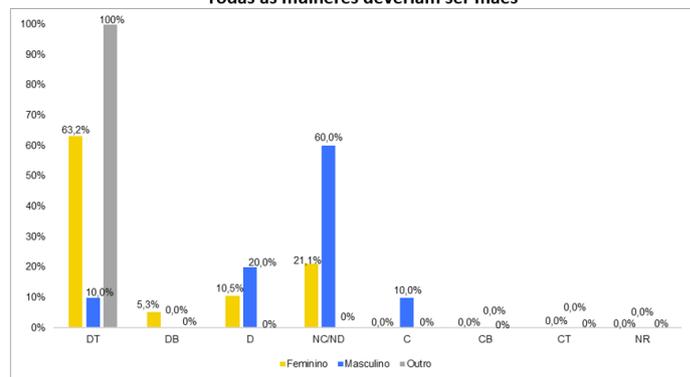
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho



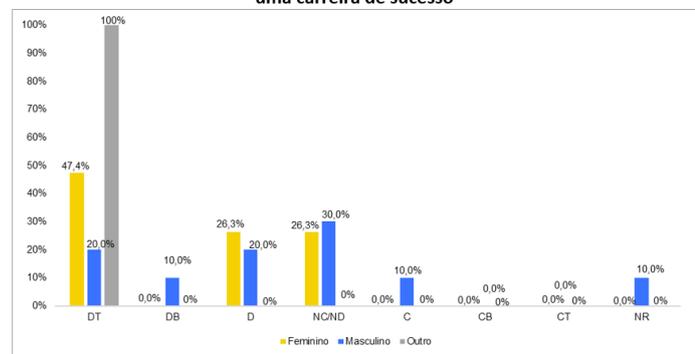
Os grandes gastos devem vir do salário do homem



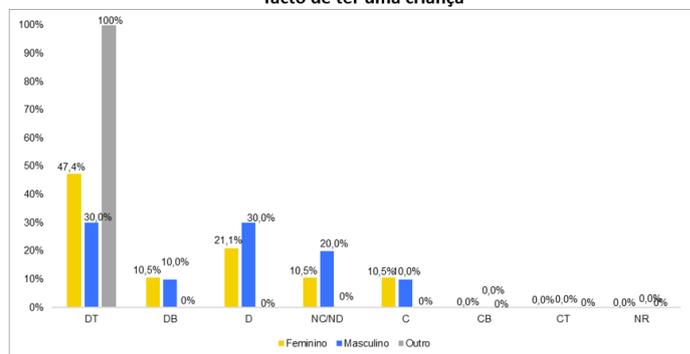
Todas as mulheres deveriam ser mães



Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso



Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança



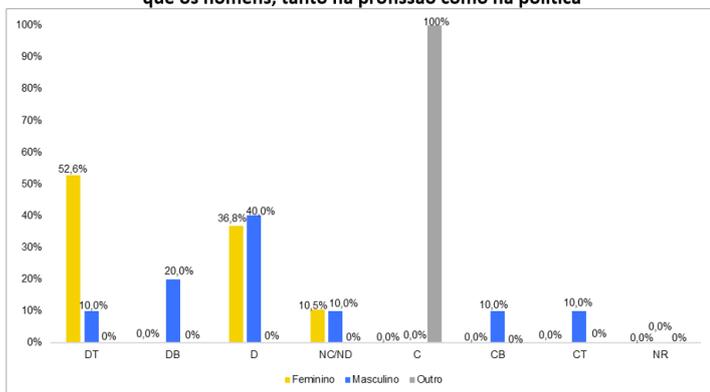
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 50. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar

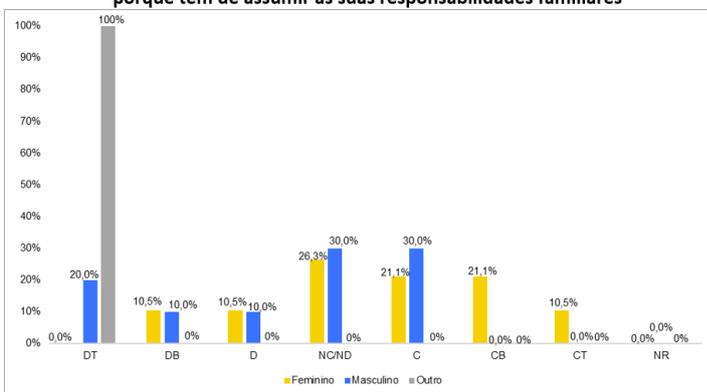
Quanto à(s) desigualdade(s) de género no mercado laboral (**Figura 51**), verifica-se que:

- Todos/as concordam que as mulheres têm mais dificuldades em conseguir emprego porque podem engravidar, e que as mulheres ganham menos do que os homens nas mesmas profissões;
- Os homens concordam ou não concordam nem discordam que as mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares;
- Os “outros” concordam que as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, na profissão e na política.

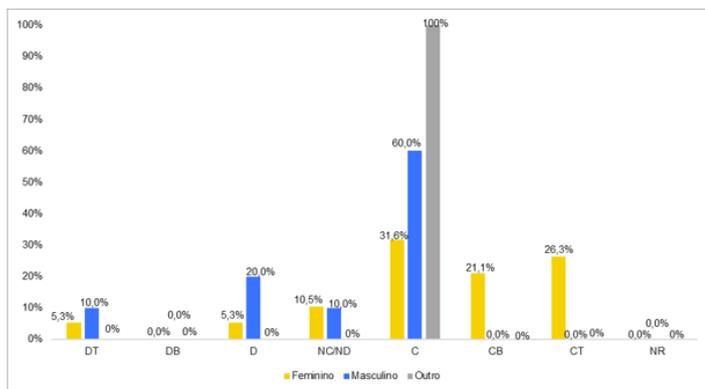
Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política



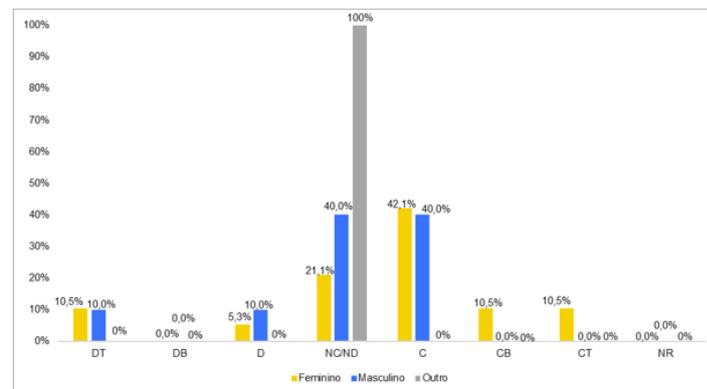
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares



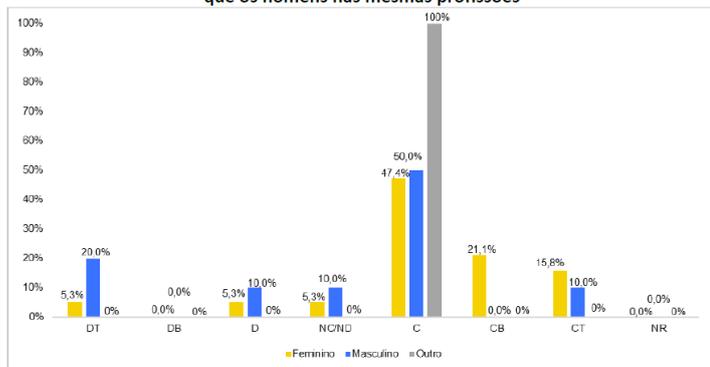
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem engravidar



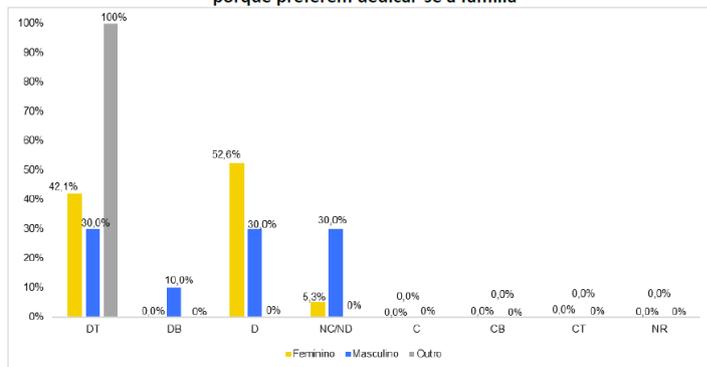
Numa situação de procura de emprego, os homens são os preferidos



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



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

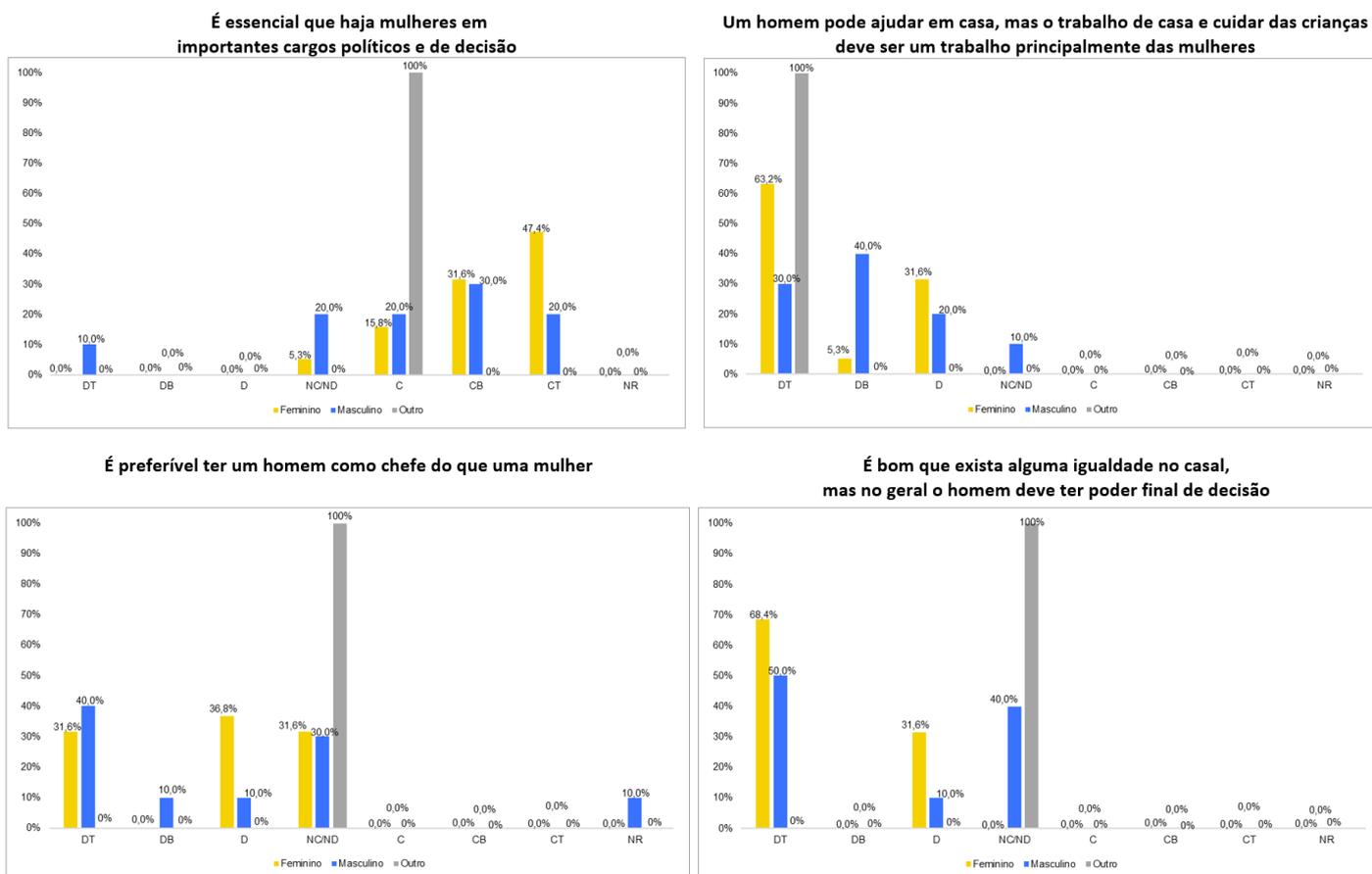


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 51. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral

Quanto às percepções sobre a preponderância do papel do homem face ao das mulheres nas situações identificadas na **Figura 52**, conclui-se que:

- Ambos os sexos discordam de quase todas as afirmações: que o homem deve ter a palavra final numa decisão (os “outros” não concordam nem discordam), que as lides domésticas e cuidado das crianças é um trabalho mais orientado para as mulheres e que é preferível ter um homem como chefe (os “outros” não concordam nem discordam);
- Todos/as concordam que é essencial haver mulheres em importantes cargos políticos e de decisão.



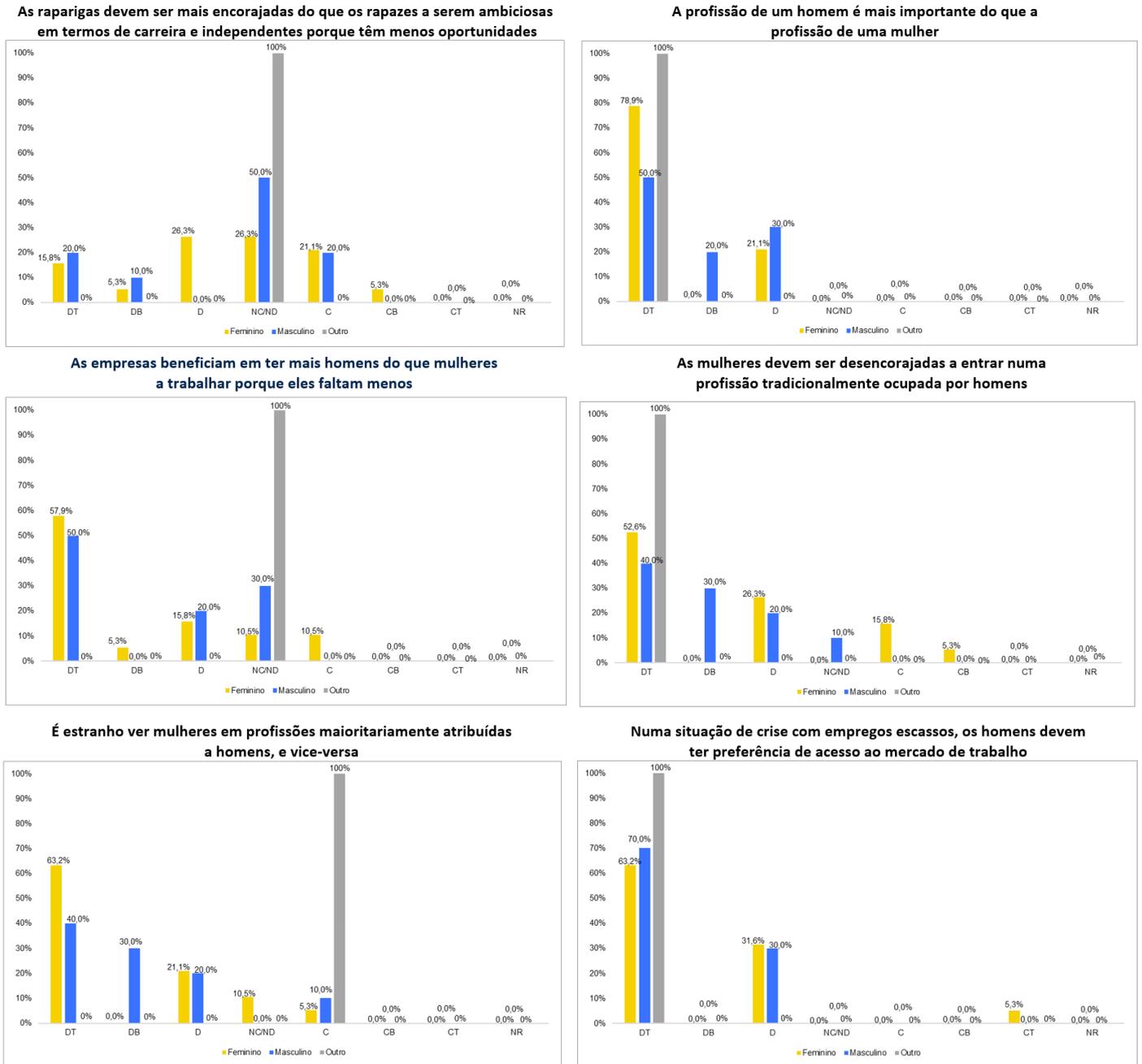
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 52. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género

Por fim, nas crenças referentes às profissões (**Figura 53**):

- No geral, todos/as discordam totalmente das afirmações;
- Todos/as não concordam nem discordam que as raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes a serem ambiciosas na carreira e independentes porque têm menos oportunidades;

- Os “outros” não concordam nem discordam que as empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos, e concordam que é estranho ver mulheres em profissões maioritariamente atribuídas a homens, e vice-versa.



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

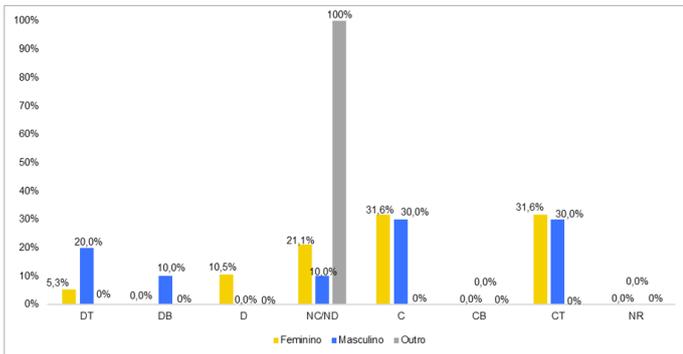
Figura 53. Crenças relativamente às profissões

8.4. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+

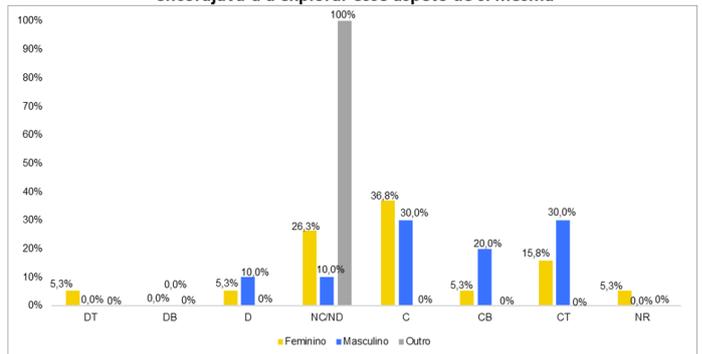
No que concerne às crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (Figura 54):

- as mulheres tendem a ser relativamente mais compreensivas e sensíveis ao tema, que os homens;
- os “outros têm uma posição mais extremada.

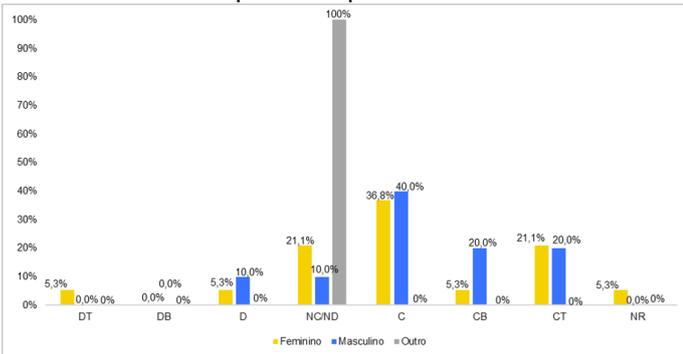
Todas as orientações sexuais são moralmente iguais à heterossexualidade



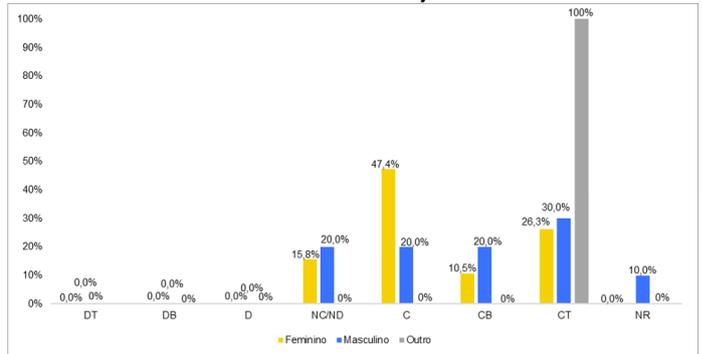
Se a minha filha me dissesse que pensava poder ser lésbica eu encorajava-a a explorar esse aspeto de si mesma



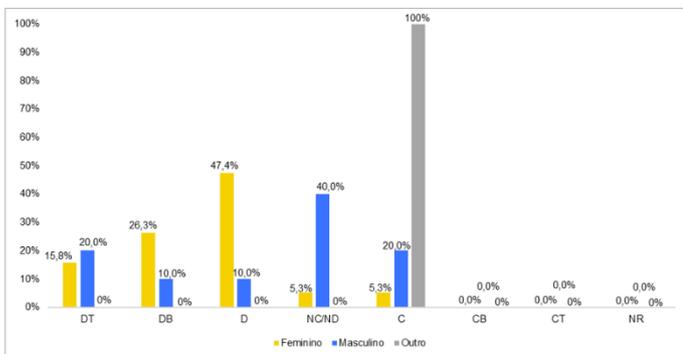
Se o meu filho me dissesse que pensava poder ser gay eu encorajava-o a explorar esse aspeto de si mesmo



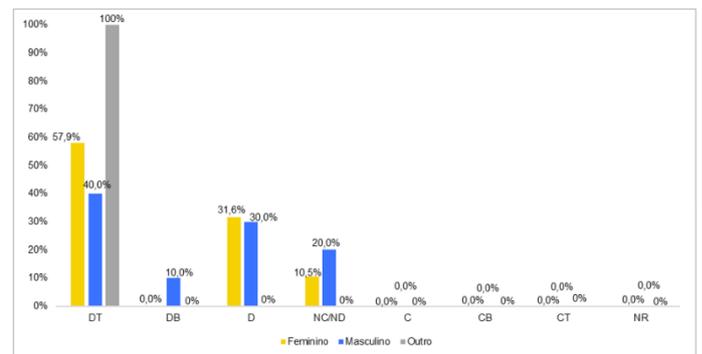
É importante para a comunidade LGBTQIA+ ser honesta para com os seus sentimentos e desejos



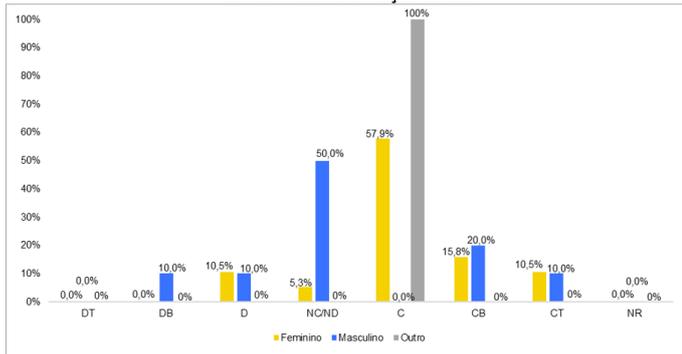
A maioria da comunidade LGBTQIA+ já não é discriminada



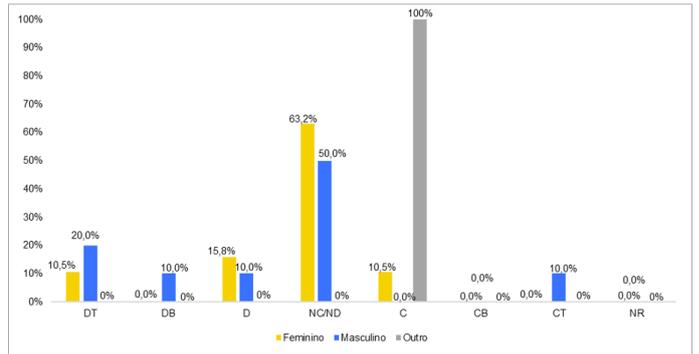
Homens que agem como mulheres deveriam ter vergonha de si próprios



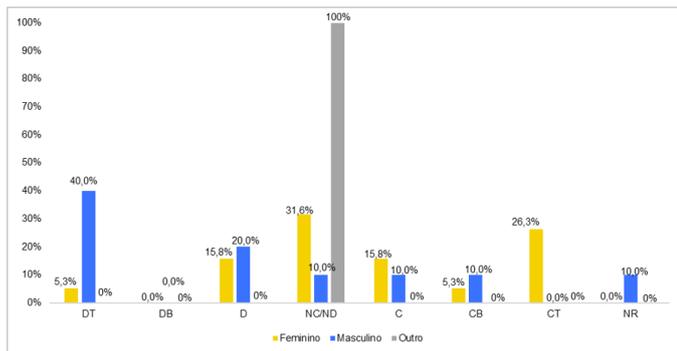
A comunidade LGBTQIA+ ainda perde oportunidades de emprego e promoções devido à sua orientação sexual



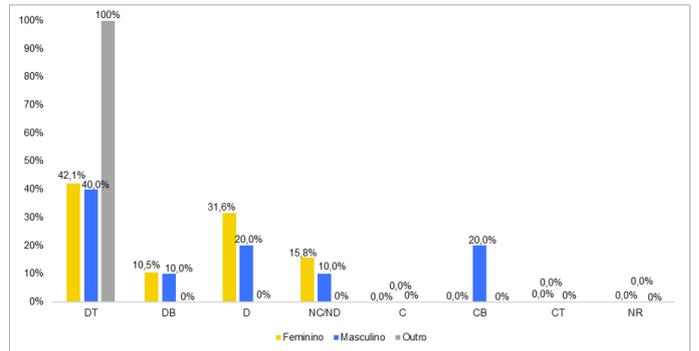
Acredito que a maioria das pessoas é na sua essência bissexual



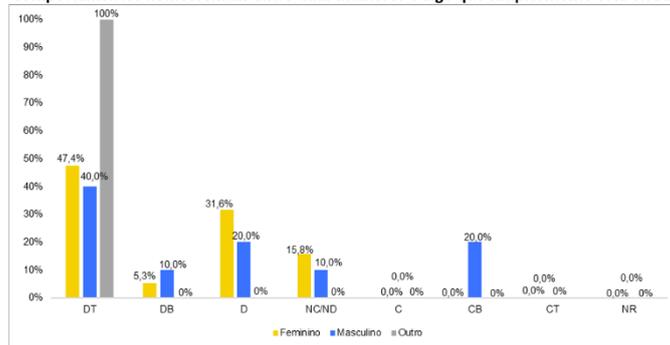
A condição da comunidade LGBTQIA+ só pode melhorar quando começar a ocupar posições importantes dentro do sistema



Comportamentos homossexuais entre dois homens é algo que simplesmente está errado



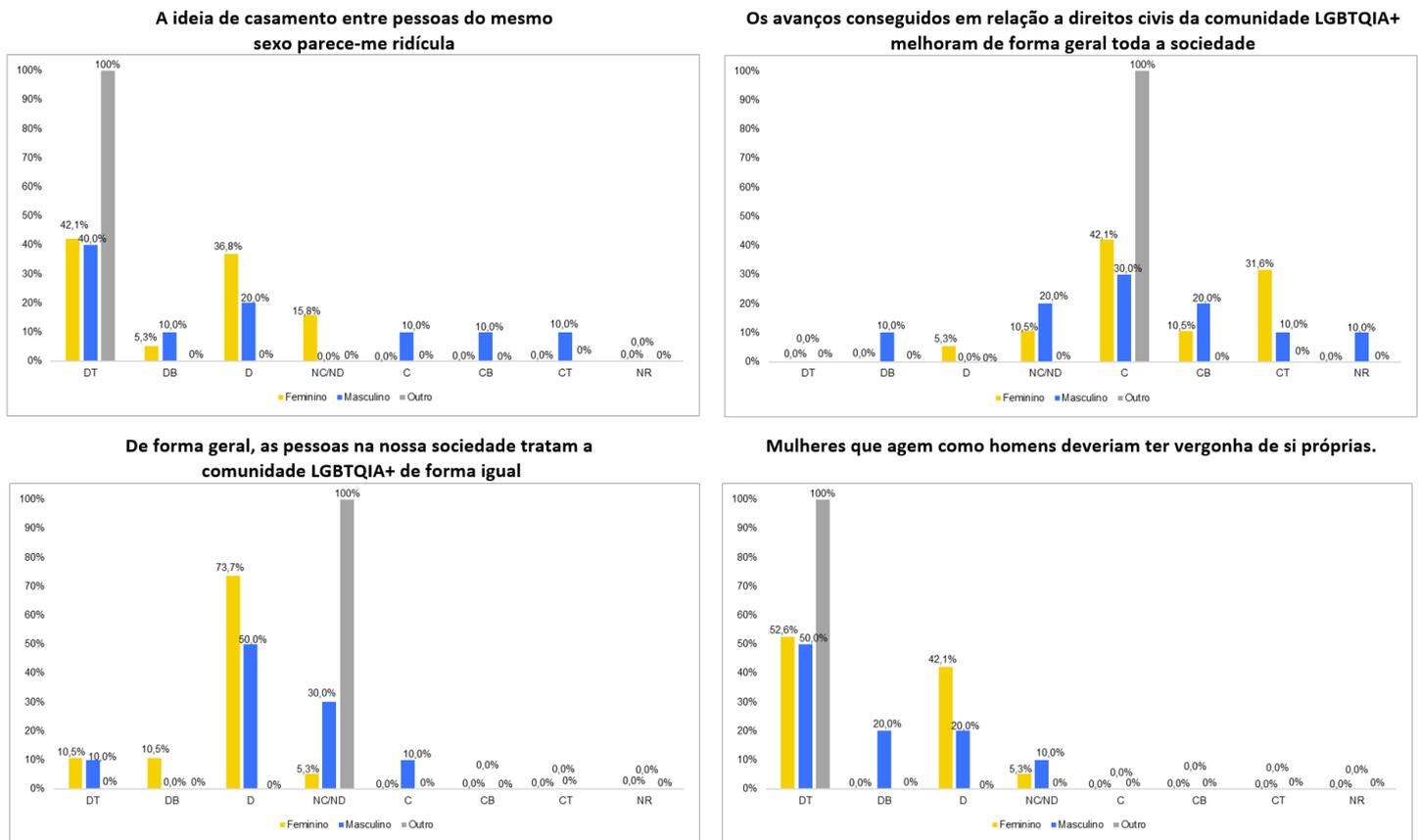
Comportamentos homossexuais entre duas mulheres é algo que simplesmente está errado



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

Figura 54. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

O mesmo se observa na **Figura 55** que apresenta as crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.



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

Figura 55. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade

9. CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

Neste capítulo serão caracterizados os quadros das organizações do terceiro setor, bem como apresentadas e analisadas as respostas obtidas aos inquéritos realizados nas diferentes categorias (educação, saúde, cultura, desporto, ambiente e organizações sociais locais). Apenas as organizações sociais locais do município de Óbidos responderam ao inquérito.

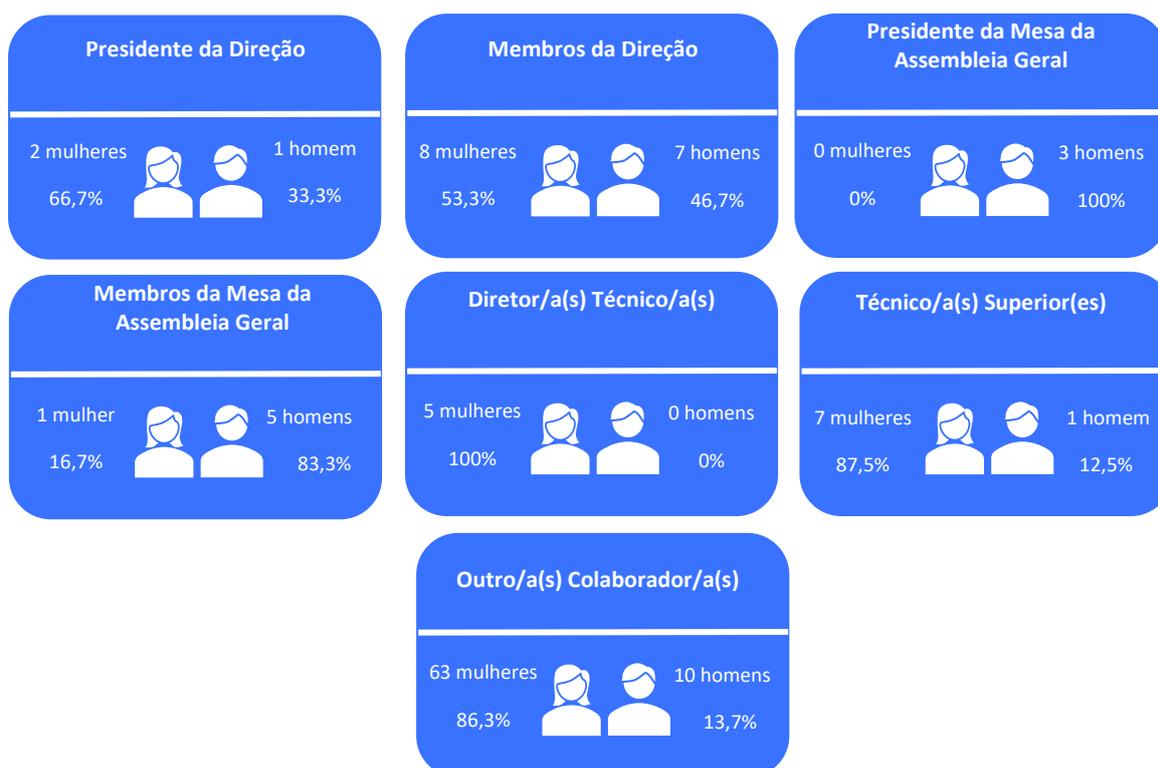
Quanto às empresas, foram aproveitados os dados do *Relatório de Diagnóstico do Projeto-piloto de Implementação das Políticas de Igualdade de Género e de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal*⁴² realizado pela OesteCIM em parceria com a CIG.

⁴² Acessível em www.oestecim.pt/_uploads/OesteMaisIgual/Relatorio.pdf

9.1. ORGANIZAÇÕES SOCIAIS LOCAIS

Para o inquérito enviado às organizações sociais locais, para responderem entre agosto e setembro de 2022, foram obtidas 3 respostas.

Os quadros destas entidades, são compostos maioritariamente por mulheres, exceto nos postos de Presidente da Mesa da Assembleia Geral e Membros da Mesa da Assembleia Geral (com 100% e 83,3%) de mulheres (**Figura 56**).



Fonte: inquérito, 2022

Figura 56. Caracterização das organizações sociais locais (n.º e %)

9.2. EMPRESAS

Estes dados provem do *Projeto-piloto de Implementação das Políticas de Igualdade de Género e de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal*, cujos inquéritos foram realizados entre agosto e outubro de 2021. Em Óbidos, obtiveram-se 4 respostas.

Os/as inquiridos/as consideram que a Igualdade de Género e Não Discriminação é muito importante ou pouco importante/não prioritário. A conciliação da vida profissional, familiar e pessoal é considerada muito importante (**Figura 57**).

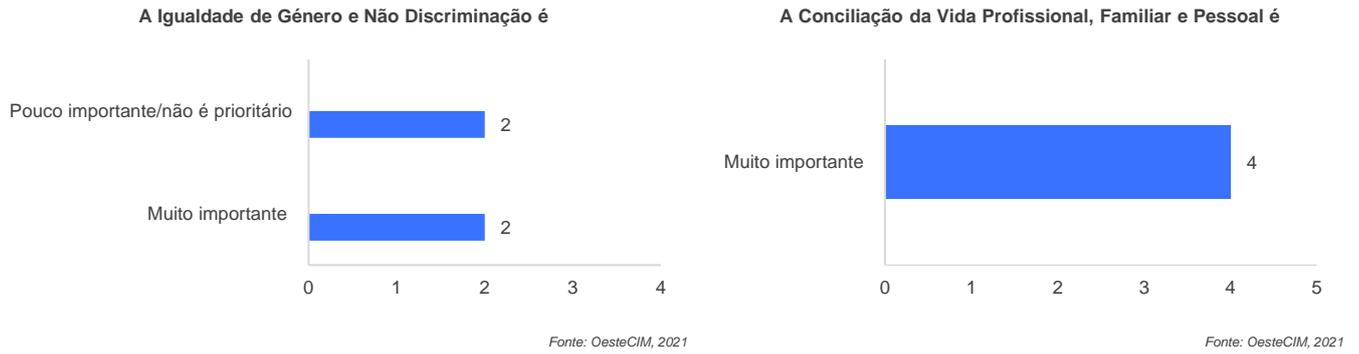


Figura 57. Avaliação da Igualdade de género e da não discriminação e da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal por quem trabalha nas empresas

Relativamente às ações das empresas para fomentar a igualdade e a diversificação da sua força de trabalho, a maioria discorda que os homens são beneficiados (quer na contratação, quer nas promoções), concordam bastante que as empresas incentivam a partilha da licença de parentalidade e que há diversidade entre colaboradores e chefias (**Figura 58**). A maioria dos/as inquiridos/as refere que concordam totalmente que existe diversidade entre os líderes/gestores da empresa.

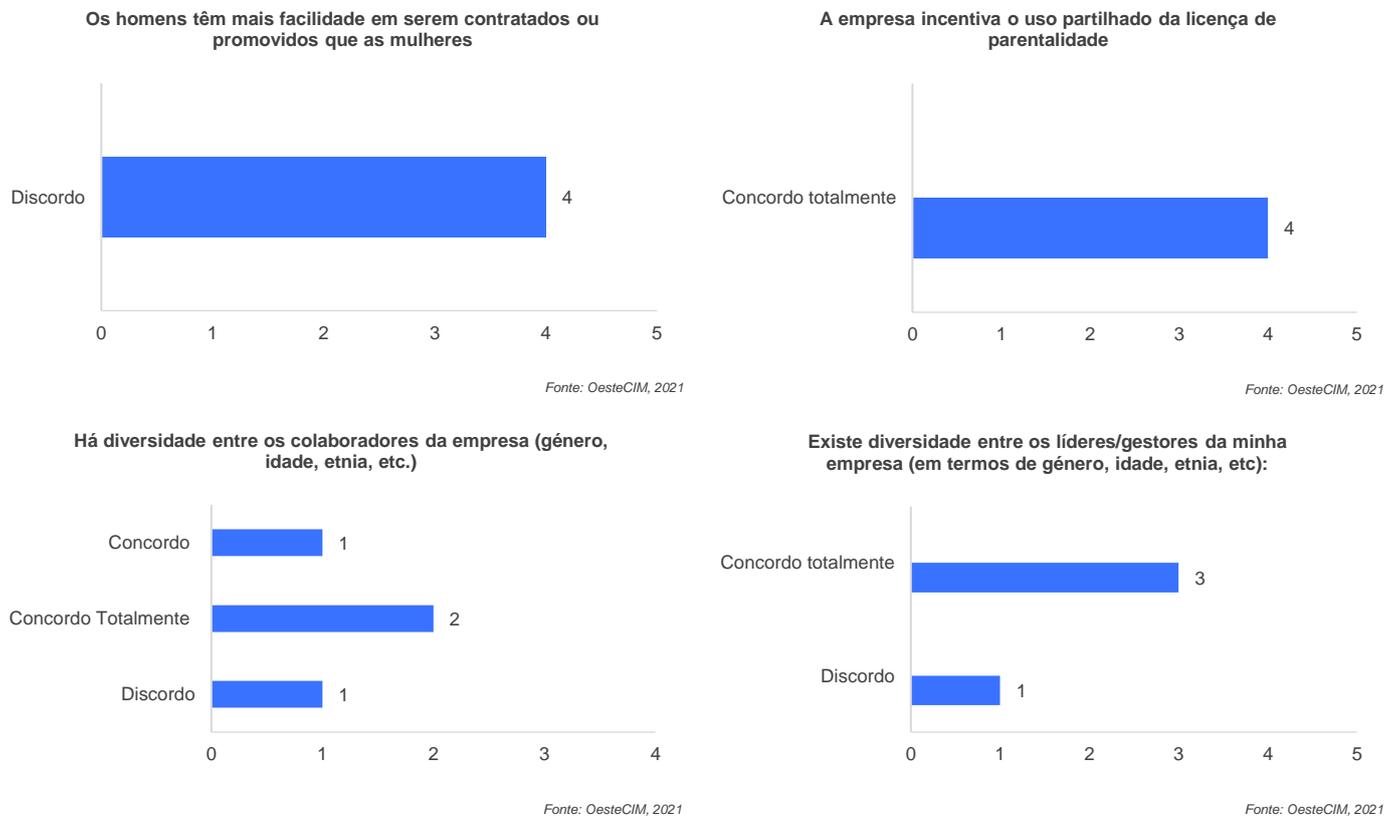


Figura 58. Ações das empresas para a igualdade e a diversificação dos/as profissionais

A maioria das empresas não teve, nem tem nenhum tipo de programa para a Igualdade e/ou Conciliação Trabalho-Família (**Figura 59**).

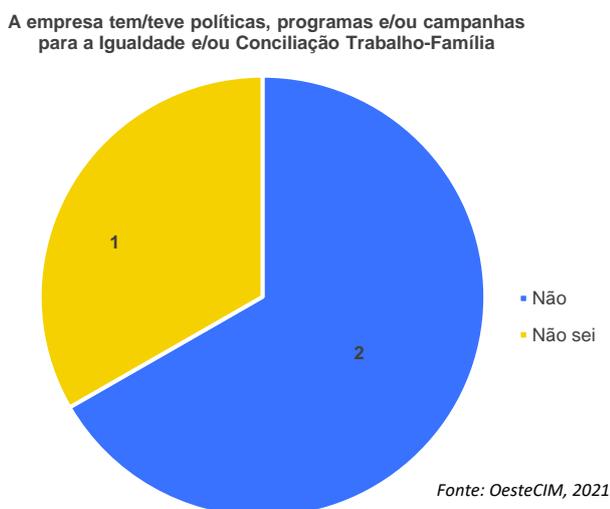


Figura 59. Existência de programa para a Igualdade e/ou Conciliação Trabalho-Família

Todos consideram que não existem diferenças na remuneração ou promoção na carreira por motivos de género.

Não houve respostas nas perguntas:

- Já senti discriminação no trabalho devido ao género (ex. diferenças na remuneração ou promoção);
- A empresa apoia as colaboradoras durante o período de gravidez e no regresso ao trabalho;
- Como avalio a cultura da empresa quanto à Igualdade de Género;
- Como avalio a empresa quanto à Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

Relativamente à disponibilidade em participar ativamente no projeto Oeste+Igual⁴³, da OesteCIM, a maioria mostra vontade (**Figura 60**).

⁴³ www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/projetos/projetos/oeste-plus-igual



Figura 60. Disponibilidade em participar no projeto Oeste+Igual

Sobre que medidas gostaria de ver implementadas para criar mais Igualdade e Não Discriminação e para melhorar a conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal na região, é sugerido “formação empresarial para diretores e trabalhadores na área de *Work & Life Balance*”.

DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO: VERTENTE INTERNA

10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

No âmbito da igualdade e da não discriminação, o município de Óbidos assinou um protocolo de cooperação com a CIG, mas não usufrui de um protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género. Em contrapartida, o município detém um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, mas não foi implementado. O município não aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local, nem concorreu ao “Prémio Viver em Igualdade”, mas aderiu ao “Portugal Concilia (Simplex)”. Relativamente aos/às Conselheiros/as Locais para a Igualdade, estes estão nomeados, mas, quanto à Equipa para a Igualdade na Vida Local, esta não foi constituída - **Anexo I**.

11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A análise aos recursos humanos é efetuada numa perspetiva de igualdade e não discriminação, em termos da composição dos órgãos, da gestão de carreiras e da remuneração, por sexo. De acordo com a Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, ou Lei da Paridade, as autarquias locais são compostas de forma a assegurar uma representação mínima de 33% de cada um dos sexos. Neste sentido, inicia-se o presente capítulo com a caracterização dos recursos humanos do município de Óbidos, tendo por base a informação cedida pelo município, bem como o balanço social (**Figura 61**).



Fonte: Câmara Municipal de Óbidos, 2022

Figura 61. Caracterização dos Recursos Humanos (n.º e %)

12. PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES DA AUTARQUIA

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

Nas políticas de missão e estratégia, no município não existe um plano de ação para a igualdade de género, nem divulga, em lugar apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género (**Quadro 53**).

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

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 53. Políticas de missão e estratégia

Relativamente ao recrutamento e seleção, todos os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos são inclusivos em questões de género (**Quadro 54**).

Política	Sim	Não
A autarquia proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, formação/ orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	✓	
São encorajadas candidaturas e seleção de mulheres para trabalhos maioritariamente atribuídos aos homens e vice-versa?	✓	

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 54. Recrutamento e seleção

A autarquia tem políticas de formação para todos/as os/as trabalhadores/as, mas não tem integrado nestes módulos sobre a temática da igualdade (**Quadro 55**).

Política	Sim	Não
A autarquia tem uma política de formação que abrange todos/as os/as trabalhadores/as?	✓	
A autarquia integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade de género?		✓

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 55. Políticas de formação

Em relação às funções e remunerações o género das pessoas que trabalham na câmara, não influencia a função desempenhada nem a remuneração recebida (**Quadro 56**).

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

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 56. Análise de funções e remunerações

Quanto ao desenvolvimento de carreira (**Quadro 57**), as pessoas nomeadas para cargos de chefia têm presente o princípio da igualdade e não discriminação e existem procedimentos que garantem a igualdade de oportunidades na promoção e mobilidade nas carreiras.

Política	Sim	Não
Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre géneros?	✓	
A autarquia, quando nomeia uma pessoa para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género?	✓	
A autarquia implementa procedimentos que garantam iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	✓	

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 57. Desenvolvimento de carreira

Na conciliação entre trabalho, pessoa e família, a autarquia não tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares, não incentiva o uso partilhado da licença parental inicial, nem disponibiliza opções flexíveis de formação e oportunidades de desenvolvimento profissional compatíveis com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as (**Quadro 58**).

Política	Sim	Não
A autarquia tem medidas que encorajam a participação equilibrada, independentemente do género, na vida familiar?	✓	
A autarquia tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?		✓
A autarquia incentiva o uso partilhado da licença parental inicial?		✓
A autarquia disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional compatíveis com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as?		✓
A autarquia tem medidas de apoio a trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netas/os de filhas/os adolescentes)?	✓	
A autarquia encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte dos/as trabalhadores/as?	✓	
A autarquia divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade e assistência à família?	✓	

Fonte: inquérito, 2022

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

Relativamente ao diálogo social e participação (**Quadro 59**), a autarquia não tem processos participativos.

Política	Sim	Não
A autarquia incentiva as/os trabalhadoras/es a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade de género, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade?		✓
A autarquia incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras?		✓

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 59. Diálogo social e participação

Quanto a garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das pessoas, não existem na autarquia procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do género, de assédio sexual e/ou moral, *bullying*, *stalking* ou outras formas de violência de género no local de trabalho (**Quadro 60**).

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

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 60. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

13. AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO

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

No município de Óbidos não foram implementadas ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadraram nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

A autarquia e/ou em parceria promoveu uma ação de sensibilização e/ou programas/projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.

Não existe informação sobre as ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, que foram frequentadas por docentes a lecionar no concelho.

Por fim, não foram promovidas ações que se dividiram entre 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 enriquecimentos curricular (AEC) implementadas pela autarquia; nem ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.

LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Analisando sucintamente as composições fornecidas pelo município de Óbidos (**Anexo II**), pode-se verificar que se destaca o sexo masculino nas categorias superiores da autarquia, e nos/as cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior. O sexo feminino sobressai nos/as Chefes de Divisão Municipal e no total de trabalhadores/as.

O ganho médio mensal dos trabalhadores é superior ao das trabalhadoras nas categorias de Técnico Superior e de Assistente Operacional, nas categorias de Dirigentes e Assistentes Técnicos verifica-se o oposto. Quanto à composição das Organizações, sobressai o sexo masculino em todas as categorias.

As empregadoras têm menos representação no município do que os empregadores, o mesmo se verifica em relação ao ganho médio mensal, em que os homens auferem mais do que as mulheres.

Relativamente ao número de estudantes por curso, destaca-se o sexo feminino em ciências e tecnologias, e em artes visuais, e o sexo masculino em línguas e humanidades.

Analisando as taxas de cobertura relacionadas com as crianças e com a população idosa, verifica-se que estas são altas no primeiro grupo e baixas no segundo. Por fim, no âmbito das ações de formação, sensibilização, programas e/ou projetos relacionados com a igualdade e não discriminação, constata-se que o município apenas desenvolveu uma ação.

NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

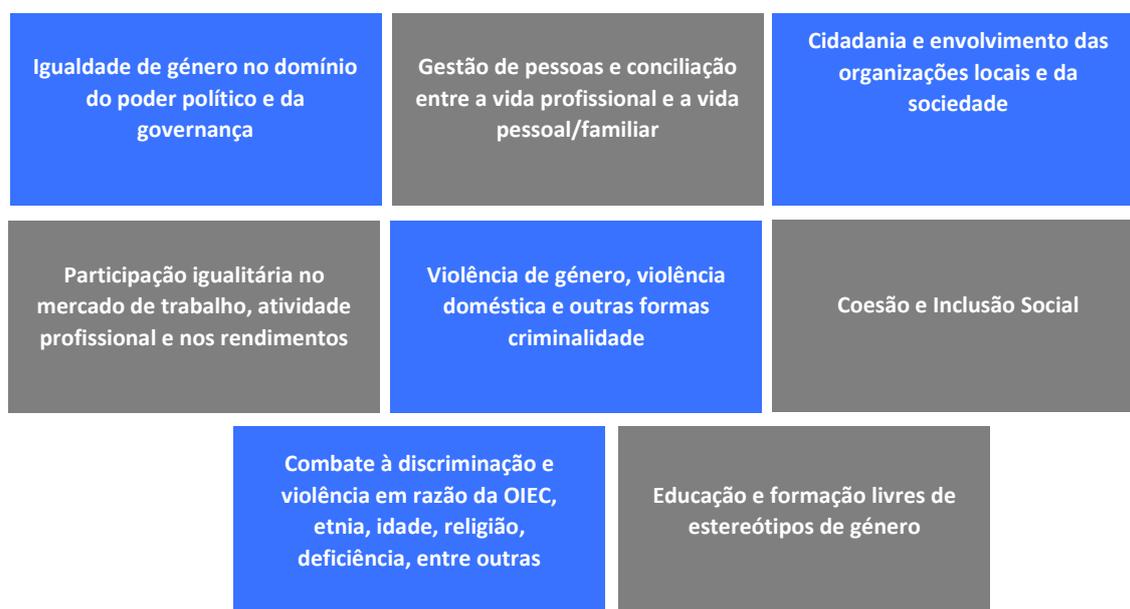
A realização do diagnóstico ao território de Óbidos possibilitou identificar vários **constrangimentos e necessidades do município**, entre as quais:

- Baixo índice sintético de fecundidade, o que inviabiliza a renovação de gerações;
- População em envelhecimento;
- Elevada população a contrato a termo/prazo;
- Menor número de mulheres empregadoras/empreendedoras;
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres, em favorecimento, do sexo masculino;
- Peso das prestações sociais no município;
- Elevada percentagem de mulheres lesadas/ofendidas em crimes de violência doméstica;
- Elevada percentagem de homens agressores;
- Utilização de linguagem neutra e inclusiva;
- Educação da população em geral e comunidade empresarial para as questões de igualdade e não discriminação;

- Fraco envolvimento das organizações locais no diagnóstico da igualdade de género e não discriminação.

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

Neste sentido, assinalam-se como **áreas de intervenção prioritárias**:



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

ANEXOS

Anexo I -FICHA DE CARATERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas	
a. Existência de Plano Municipal Aprovado	Sim
b. Edição do Plano (1.º, 2.º, etc.)	-
c. Período de vigência do atual Plano	Não foi implementado
d. Conselheira/o(s), Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s)	Sim
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim
g. Data de assinatura (do protocolo)	-
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	-
i. Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género	Não
B) Prémio Viver em Igualdade	
a. A autarquia concorreu ao prémio	Não
b. A autarquia ganhou o prémio	-
c. Ano(s) em que foi distinguida	-
d. A autarquia ganhou menção honrosa	-
e. Ano(s) em que foi distinguida	-
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãs e cidadãos	
a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Vanessa Ribeiro Rolim, técnica superior; Carla Marina Reis Rodrigues Gil, Chefe da Divisão de Governança

	Carlos José Dias Coutinho, Chefe da Subdivisão de Cultura e Turismo (regime de substituição)
b. Equipa para a Igualdade na Vida Local	-
c. Nome das pessoas envolvidas na equipa, contactos e cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	-
D) Protocolos e programas	
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Não
b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Sim

**ANEXO II - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A
NÍVEL LOCAL**

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
1	Composição do Órgão da Câmara, em 2022 (n.º)	3	1	-2
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal, em 2022 (n.º)	19	9	-10
3	Diretores/as Municipais, por sexo (Direção Superior de 1.º grau) / se aplicável, em 2022 (n.º)	0	0	0
4	Diretoras/es de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1.º grau), em 2022 (n.º)	0	0	0
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2.º grau), em 2022 (n.º)	0	4	4
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo, em 2022 (n.º)	2	1	-1
7	Trabalhadoras/es, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal, em 2022 (n.º)	112	164	52
	- Serviço Municipal de Proteção Civil	2	0	-2
	- Veterinário Municipal	1	0	-1
	- Gabinete de Apoio à Presidência	2	0	-2
	- Gabinete de Apoio à Vereação	1	2	1
	- Comunicação e Imagem	4	0	-4
	- Divisão de Educação	16	97	81
	- Divisão de Obras e Equipamentos Municipais	53	9	-44
	- Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística	6	6	0
	- Divisão de Governança	5	8	3
- Divisão de Coesão Territorial	13	25	12	

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
	- Divisão Administrativa e Financeira	9	17	8
8	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes, em 2022 (€)	1737,05€	2567,85€	830,8€
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior, em 2022 (€)	1520,35€	1396,6€	-123,75€
10	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnica/o, em 2022 (€)	930,71€	934,95€	4,24€
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional, em 2022 (€)	713,66€	703,22€	-10,44€
12	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes), em 2022 (€)	n.a.	n.a.	n.a.
13	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF), em 2022 (€)	n.a.	n.a.	n.a.
14	Trabalhadoras/es SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem), em 2022 (n.º)	1	6	5
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º)*	1	2	1
	Organizações Sociais Locais	1	2	1
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º) *	7	8	1
	Organizações Sociais Locais	7	8	1
	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º) *	3	0	-3

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
17	Organizações Sociais Locais	3	0	-3
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º) *	5	1	-4
	Organizações Sociais Locais	5	1	-4
19	Diretoras/es Técnicas/os das Organizações, por sexo, em 2022 (n.º) *	0	5	5
	Organizações Sociais Locais	0	5	5
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho, em 2022 (%)**	6,5%	3,3%	-3,2 p.p.
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho, em 2019 (€)**	1 096,8€	905,3€	-191,5€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias, em 2020/21 (n.º) **	39	45	6
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades, em 2020/21 (n.º) **	23	16	-7
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas, em 2020/21 (n.º) **	0	0	0
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais, em 2020/21 (n.º) **	4	5	1
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	s.i.	s.i.	-
38	Rapazes/homens e raparigas/mulheres praticantes de desportos federados	s.i.	s.i.	-

n.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches, em 2022 (%)	63,3%
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública, em 2022 (%)	138,2%
24	Taxa de cobertura de centros de dia, em 2022 (%)	1,2%

n.º	Indicador	Valor
25	Taxa de cobertura de serviços de apoio domiciliário, em 2022 (%)	8,9%
26	Taxa de cobertura de ERPI, em 2022 (%)	5%
27	Estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, em 2022 (n.º)	0
28	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, em 2022 (n.º)	0
29	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, em 2022 (n.º)	1
30	Docentes que frequentaram ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho, em 2022 (n.º)	s.i.
31	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, em 2022 (n.º)	0
36	Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas, em 2022 (n.º)	0

n.a. – não aplicável

s.i. – sem informação

** dados retirados dos inquéritos 2022*

*** dados retirados da DGEEC e do INE*

ANEXO III – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG

Handwritten signature or initials in blue ink.



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE ÓBIDOS



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares

OBIDOS
MUNICÍPIO

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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

Assim, entre:

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

E,

O **MUNICÍPIO DE ÓBIDOS**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506802698, com sede no Largo de São Pedro, 2510-086, em Óbidos, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, Eng.º Filipe Miguel Alves Correia Daniel, doravante designada por Município,

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

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

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



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Ministério Adjunto e dos Assuntos Parlamentares

OBIDOS
MUNICÍPIO

nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;

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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

R
2

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designa os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Disponibilizar uma Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local, com dados desagregados por sexo, orientadora de um diagnóstico contínuo do Município numa perspetiva de género;
- h) Analisar e disponibilizar informação que resulta da Lista de Indicadores mencionada na alínea anterior, prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta.

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

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

- a) Nomear, por despacho do/a Presidente da Câmara Municipal, dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
 - i. Conselheiro/a interno/a, preferencialmente com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal

e que designa o ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG, no âmbito do presente protocolo;

- ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Compete à Câmara Municipal, criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
 - c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
 - d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;
 - e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
 - f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
 - g) Submeter a informação da Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local a disponibilizar pela CIG, nos termos da alínea g) e h) da cláusula terceira. Esta submissão é feita anualmente, até ao final do mês de maio, começando no ano a seguir ao da assinatura do protocolo.

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é nomeada por despacho do/a Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;

- c) Dirigentes da Câmara Municipal das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação, ou outras de acordo com a respetiva orgânica;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo;
 - e) Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser Presidente de uma Junta de Freguesia.
3. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
 4. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções.
 5. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

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

1. O PMIND é aprovado nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:

W

- a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
 - b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos na área da igualdade e não discriminação;
 - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
 - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
 - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
 - f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
 - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
 - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

[Handwritten signature]

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

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

CLÁUSULA NONA

Resolução

Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

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

Lisboa, aos 19 dias do mês de maio de 2023

A Presidente da CIG

Sandra Ribeiro

O Presidente da Câmara Municipal
de Óbidos

Filipe Miguel Alves Correia Daniel

**ANEXO IV – DESPACHO DA NOMEAÇÃO DOS/AS CONSELHEIROS/AS
LOCAIS**



Gabinete da Presidência

DESPACHO N.º 1/PRE/2023

Considerando que:

- a) A promoção de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres constitui um dever fundamental do Estado no âmbito da defesa e promoção dos direitos humanos;
- b) É um compromisso do Governo Constitucional combater todas as formas de discriminação e, em particular, aprofundar a transversalidade da perspectiva de género nas políticas públicas, bem como, fortalecer os mecanismos e estruturas que promovam uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, como fator de coesão social;
- c) As autarquias locais devem integrar a dimensão de género nas diferentes áreas de política da administração local, nomeadamente, através da elaboração de Planos Municipais para a Igualdade;
- d) Está em elaboração o Plano Municipal para a Igualdade do Município de Óbidos, doravante PMI, candidatura que está a ser promovida pela OesteCim, em conjunto com os 12 municípios da região Oeste;
- e) No âmbito do PMI, a figura das Conselheiras ou Conselheiros para a Igualdade, assume um papel fundamental na promoção da dimensão de género, através do acompanhamento das medidas internas e externas previstas no PMI;
- f) O Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de Junho, na sua alínea e) do n.º 1 do artigo 21.º, que criou o Programa Rede Social, prevê a integração das conselheiras ou conselheiros locais para a igualdade no Conselho Local de Ação Social;
- g) A Resolução de Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio, aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade;
- h) O Município de Óbidos faz parte da Rede Integrada de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica do Distrito de Leiria, desde abril de 2022;
- i) O Município de Óbidos é parceiro no Projeto “Oeste + Igualdade 2.0” promovido pela OesteCim, que tem como principal intuito promover a efetiva igualdade de género na Região Oeste;
- j) As áreas da Ação Social e Direitos Sociais são fundamentais à boa implementação de dinâmicas integradoras da perspectiva de género, de eliminação dos estereótipos e da promoção da cidadania.



Gabinete da Presidência

No uso das competências previstas no artigo 4.º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio, nomeio como conselheiras e conselheiro para a igualdade:

- Vanessa Ribeiro Rolim, técnica superior;
- Carla Marina Reis Rodrigues Gil, Chefe da Divisão de Governança;
- Carlos José Dias Coutinho, Chefe da Subdivisão de Cultura e Turismo em regime de substituição.

Deverá ser dado conhecimento deste despacho aos serviços municipais e munícipes, bem como, efetuar a devida publicitação, em conformidade com o estatuído no n.º 2 do artigo 4.º da citada Resolução de Conselho de Ministros n.º 39/2010.

Óbidos, 4 de janeiro de 2023.

O Presidente da Câmara

Filipe Miguel Alves Correia Daniel

**ANEXO V – DESPACHO DE CONSTITUIÇÃO DA EQUIPA PARA A
IGUALDADE NA VIDA LOCAL**



Gabinete da Presidência

DESPACHO N.º 61/PRE/2023

Considerando que:

- a) A promoção de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres constitui um dever fundamental do Estado no âmbito da defesa e promoção dos direitos humanos;
- b) É um compromisso do Governo Constitucional combater todas as formas de discriminação e, em particular, aprofundar a transversalidade da perspectiva de género nas políticas públicas, bem como, fortalecer os mecanismos e estruturas que promovam uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, como fator de coesão social;
- c) As autarquias locais devem integrar a dimensão de género nas diferentes áreas de política da administração local, nomeadamente, através da elaboração de Planos Municipais para a Igualdade;
- d) O Plano Municipal para a Igualdade do Município de Óbidos;
- e) No âmbito do PMI, a figura das Conselheiras ou Conselheiros para a Igualdade, assume um papel fundamental na promoção da dimensão de género, através do acompanhamento das medidas internas e externas previstas no PMI;
- f) O Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de Junho, na sua alínea e) do n.º 1 do artigo 21.º, que criou o Programa Rede Social, prevê a integração das conselheiras ou conselheiros locais para a igualdade no Conselho Local de Ação Social;
- g) A Resolução de Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio, aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade;
- h) O Município de Óbidos faz parte da Rede Integrada de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica do Distrito de Leiria, desde abril de 2022;
- i) O Município de Óbidos é parceiro no Projeto “Oeste + Igualdade 2.0” promovido pela OesteCim, que tem como principal intuito promover a efetiva igualdade de género na Região Oeste;
- j) As áreas da Ação Social e Direitos Sociais são fundamentais à boa implementação de dinâmicas integradoras da perspectiva de género, de eliminação dos estereótipos e da promoção da cidadania;
- k) De acordo com a clausula quinta do Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Município de Óbidos, torna-se necessário a nomeação dos



Gabinete da Presidência

elementos que fazem parte da Equipa para Igualdade na Vida Local.

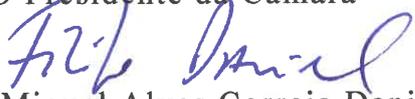
No uso das competências previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, conjugado com a clausula quinta do Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Município de Óbidos, nomeio como elementos que fazem parte da Equipa para Igualdade na Vida Local:

- a) Vereador com a área da igualdade
Vereador José Joaquim Simão Pereira
- b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade, conselheiros já nomeados conforme despacho n.º 1/PRE/2023
 - Vanessa Ribeiro Rolim, técnica superior;
 - Carla Marina Reis Rodrigues Gil, Chefe da Divisão de Governança;
 - Carlos José Dias Coutinho, Chefe da Subdivisão de Cultura e Turismo.
- c) Dirigentes da Câmara Municipal das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo e educação
 - Carla Marina Reis Rodrigues Gil (recursos humanos);
 - Alexandra Margarida Guilherme Rebelo de Almeida (orçamento);
 - Clara Alexandra Batista Salreta da Silva (urbanismo);
 - Ana Sofia Vaz Nunes Godinho (educação).
- d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo
 - Vânia Cristina Figueiredo dos Santos Costa Salvador;
 - Vanessa Cristina Horta Pacheco;
 - José Eduardo dos Santos Vala.

Divulgue-se.

Óbidos, 27 de junho de 2023.

O Presidente da Câmara


Filipe Miguel Alves Correia Daniel

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Enquadramento geográfico	23
Mapa 2. População residente em 2011 e 2021 e densidade populacional (n.º e hab./km ²)	25
Mapa 3. População residente por sexo em 2021 (n.º)	26
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários, em 2021 (%)	28
Mapa 5. Índice de dependência de jovens (n.º)	29
Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os (n.º)	30
Mapa 7. Índice de dependência total (n.º)	31
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas e respetiva variação (n.º e %)	49
Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes) (n.º e %) ...	50
Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa (n.º)	54
Mapa 11. Índice de envelhecimento (n.º)	85
Mapa 12. Índice de longevidade (n.º)	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	17
Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)	24
Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai de Óbidos (%)	24
Figura 4. Pirâmide etária (n.º)	27
Figura 5. Nados-vivos, por sexo (n.º)	32
Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)	33
Figura 7. Taxa bruta de natalidade (‰)	34
Figura 8. Taxa bruta de mortalidade (‰)	34
Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)	35
Figura 10. Taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰)	35
Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n.º)	36
Figura 12. Idade e nível de escolaridade dos progenitores (n.º e %)	38
Figura 13. Beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social (n.º)	39
Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%) ...	39

Figura 15. Casamentos (n.º)	40
Figura 16. Divórcios (n.º)	40
Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)	42
Figura 18. População estrangeira com estatuto legal de residente e população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)	43
Figura 19. Saldo migratório (n.º)	45
Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)	45
Figura 21. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios (n.º e %)	48
Figura 22. Volume de negócios das empresas (€)	51
Figura 23. População residente ativa (empregada e desempregada) e inativa (n.º e %)	53
Figura 24. Desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (média anual) (n.º)	53
Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º)	55
Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade (%)	56
Figura 27. Beneficiárias/os de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos, por sexo (%)	56
Figura 28. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego (%)	57
Figura 29. Empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)	58
Figura 30. Trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)	59
Figura 31. Ganho médio mensal (€)	72
Figura 32. Ganho médio mensal por sexo (€)	72
Figura 33. Poder de compra <i>per capita</i>	73
Figura 34. População residente por níveis de ensino e sexo (%)	76
Figura 35. Taxa de analfabetismo por sexo (%)	77
Figura 36. População residente com pelo menos uma dificuldade, por faixa etária e sexo (n.º)	87
Figura 37. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)	89
Figura 38. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da Prestação Social para a Inclusão (%)	90
Figura 39. Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa (%)	91
Figura 40. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de Subsídio de Doença (%)	92

Figura 41. Total dos crimes (n.º)	95
Figura 42. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰).....	96
Figura 43. Participações por violência doméstica, em Portugal (n.º)	97
Figura 44. Crimes de violência a cônjuge/análogo no total de crimes de violência doméstica (%)	99
Figura 45. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica	99
Figura 46. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia	100
Figura 47. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar	103
Figura 48. Frequência de atividades (in)compatíveis com a vida profissional	105
Figura 49. Situações de <i>bullying</i> na escola.....	111
Figura 50. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar	113
Figura 51. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral	114
Figura 52. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género	115
Figura 53. Crenças relativamente às profissões.....	116
Figura 54. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+	118
Figura 55. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.....	119
Figura 56. Caracterização das organizações sociais locais (n.º e %)	120
Figura 57. Avaliação da Igualdade de género e da não discriminação e da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal por quem trabalha nas empresas.....	121
Figura 58. Ações das empresas para a igualdade e a diversificação dos/as profissionais.....	121
Figura 59. Existência de programa para a Igualdade e/ou Conciliação Trabalho-Família	122
Figura 60. Disponibilidade em participar no projeto Oeste+Igual	123
Figura 61. Caracterização dos Recursos Humanos (n.º e %)	124

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Nados-vivos por grupo etário dos progenitores (%)	37
Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)	41

Quadro 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%)	42
Quadro 4. População residente com nacionalidade estrangeira, por sexo (n.º).....	43
Quadro 5. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %)	44
Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica (n.º e %)	52
Quadro 7. Valor médio anual do subsídio de desemprego por sexo e disparidade (€ e %)	57
Quadro 8. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)	60
Quadro 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%)	60
Quadro 10. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo (%)	61
Quadro 11. Remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por sexo e disparidade (€ e %)	62
Quadro 12. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por sexo e disparidade (€ e %)	62
Quadro 13. Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica, sexo e disparidade (€ e %)	64
Quadro 14. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por setor de atividade económica, sexo e disparidade (€ e %)	65
Quadro 15. Remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por nível de qualificação, sexo e disparidade (€ e %)	67
Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por nível de qualificação, sexo e disparidade (€ e %)	69
Quadro 17. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade, sexo e disparidade (€ e %)	71
Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da OesteCIM	73
Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%).....	77
Quadro 20. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)	78
Quadro 21. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%).....	79
Quadro 22. Estudantes inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo (n.º e %)	80
Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclos de estudos (%)	80

Quadro 24. Núcleos familiares com descendentes, por faixa etária até aos 14 anos (n.º)	83
Quadro 25. Taxa de cobertura de creches e dos jardins de infância da rede pública (n.º e %). 83	
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)	84
Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI (n.º e %)	87
Quadro 28. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho (n.º)	88
Quadro 29. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)	89
Quadro 30. Beneficiárias/os da Prestação Social para a Inclusão (n.º)	90
Quadro 31. Beneficiárias/os de Subsídio de Doença (n.º).....	92
Quadro 32. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º)	93
Quadro 33. Valor médio anual das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€)	93
Quadro 34. Crimes contra as pessoas por tipologia (% e n.º)	96
Quadro 35. Crimes de violência doméstica e proporção na criminalidade geral (n.º e %)	98
Quadro 36. Principais preocupações de segurança	106
Quadro 37. Fatores que contribuem para a insegurança	106
Quadro 38. Fatores que afetam a segurança	107
Quadro 39. Comportamentos para promover a segurança	107
Quadro 40. Situação de assédio ou agressão em espaço público	108
Quadro 41. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	108
Quadro 42. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão	108
Quadro 43. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público	109
Quadro 44. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho	109
Quadro 45. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho	109
Quadro 46. Agente da ameaça, assédio ou perseguição	110
Quadro 47. Comunicação dos incidentes no local de trabalho.....	110
Quadro 48. Entidade a quem foi comunicado o incidente	110
Quadro 49. Causas que levam a não comunicar o incidente	111
Quadro 50. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	111
Quadro 51. Tipo de violência sofrida pela vítima	112
Quadro 52. Agente da ameaça/agressão	112

Quadro 53. Políticas de missão e estratégia	125
Quadro 54. Recrutamento e seleção	125
Quadro 55. Políticas de formação	126
Quadro 56. Análise de funções e remunerações.....	126
Quadro 57. Desenvolvimento de carreira	126
Quadro 58. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	127
Quadro 59. Diálogo social e participação	127
Quadro 60. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	128

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aviso n.º POISE–22-2020-03 1.06 - *Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.*

CCRE (2006). *A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*. Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros. Disponível em: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf

CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CNPDPJ (2020). *Relatório Anual de Avaliação da Atividade das CPCJ 2020*. Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Lisboa, Portugal. Disponível em: <https://www.cnpdpj.gov.pt/relatorio-atividades>

Comissão Europeia (2010) – *Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres, 2010-2015*. Comunicado da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité económico e social europeu e ao Comité das regiões. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:pt:PDF>

Conselho da Europa (2003). *Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life*. Disponível em: <https://rm.coe.int/168071b4d6>

Conselho da Europa (2011) - *Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica*. Série de Tratados do Conselho da Europa -n. 210. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d>

Ferreira, V & Almeida, H (2016). *Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Jornal Oficial da União Europeia (2011) – *Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres (2011-2020)*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT>

Jornal Oficial da União Europeia (2016) – *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

Perista, H. & Silva, A. (2009). *Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. *Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*.

Local Gender Equality - Guias para a integração a nível local da perspectiva de género

Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016). *Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

SITES

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). *Instrumentos de Política Pública*. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/instrumentos-de-politica-publica>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência do Ministério da Educação (DGEEC/ME): <https://www.dgeec.mec.pt/np4/estatisticas>

GEP-MTSSS, Carta Social: <https://www.cartasocial.pt/inicio>

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP): <https://www.iefp.pt>

Instituto Nacional de Estatística (INE): <https://www.ine.pt>

PORDATA: <https://www.pordata.pt>

Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça (DGPJ/MJ-SIEJ): <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt>

Segurança Social: <https://www.seg-social.pt>

Relatório de Diagnóstico do Projeto-piloto de Implementação das Políticas de Igualdade de Género e de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal: www.oestecim.pt/_uploads/OesteMaisIgual/Relatorio.pdf

Projeto Oeste+Igual: www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/projetos/projetos/oeste-plus-igual

