



2023 - 2026

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fase de Diagnóstico



Cofinanciado por:



FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

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

Oeste + Igualdade 2.0

Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Oeste

Município do Bombarral e a Equipa Para a Igualdade e Vida Local (E IVL)

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 Artmusiclitte*, 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	21
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO: VERTENTE EXTERNA	24
2. ANÁLISE TERRITORIAL	24
2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO	24
2.2 MOBILIDADE	25
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS	26
3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE	26
3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL	33
3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE	36
3.4. MATRIMÓNIO	41
3.5. AGREGADOS DOMÉSTICOS E INSTITUCIONAIS	42
3.6. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA E DINÂMICAS MIGRATÓRIAS	44
3.7. RELIGIÃO	46
3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA	47
4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS	49
4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS	49
4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/ DESEMPREGO	53
4.3. PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS	59
4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem	60
4.4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM	62
4.5. SÍNTESE SOCIOECONÓMICA	75
5. EDUCAÇÃO	77
5.1. POPULAÇÃO RESIDENTE: ESCOLARIDADE COMPLETA E TAXA DE ANALFABETISMO	77
5.2. TAXA REAL E BRUTA DE ESCOLARIZAÇÃO E TAXA DE RETENÇÃO/ DESISTÊNCIA	78

5.3.	DISTRIBUIÇÃO DOS ESTUDANTES DO ENSINO SECUNDÁRIO POR CURSO.....	80
5.4.	DOCENTES.....	81
5.5.	SÍNTESE EDUCATIVA.....	82
6.	AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL.....	83
6.1.	POPULAÇÃO JOVEM.....	83
6.2.	POPULAÇÃO IDOSA.....	85
6.3.	POPULAÇÃO COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA.....	88
6.4.	PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	90
6.4.1.	Rendimento Social de Inserção.....	90
6.4.2.	Prestação Social para a inclusão.....	92
6.4.3.	Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa.....	93
6.4.4.	Subsídio de Doença.....	93
6.4.5.	Pensionistas.....	95
6.5.	SÍNTESE DA AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL.....	96
7.1.	CARACTERIZAÇÃO GERAL DA CRIMINALIDADE.....	98
7.2.	VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	100
7.2.1.	Características das vítimas.....	102
7.2.2.	Características do/a agressor/a.....	103
7.3.	ESTRUTURAS/ RESPOSTAS DE ATENDIMENTO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	103
8.	PRÁTICAS, VALORES E PERCEÇÕES DE (DES)IGUALDADES DA POPULAÇÃO.....	105
8.1.	HÁBITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL (TRABALHO/ESTUDO) E A VIDA PESSOAL E FAMILIAR.....	105
8.2.	SEGURANÇA NA VIA PÚBLICA E SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA OU CONFLITO NO LOCAL DE TRABALHO.....	108
8.3.	CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A DESIGUALDADE(S) DE GÉNERO.....	116
8.4.	CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+.....	120
9.	CARATERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR.....	123
9.1.	CULTURA.....	123
9.2.	DESPORTO.....	124

9.3. ORGANIZAÇÕES SOCIAIS LOCAIS	125
9.4. EMPRESAS	125
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO: VERTENTE INTERNA	128
10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG	128
11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	129
12. PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES DA AUTARQUIA	130
13. AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO	134
LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL	135
NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS	136
ANEXOS	0
Anexo I - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG	0
ANEXO II - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL	2
ANEXO III - PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO	6
ÍNDICE DE MAPAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE QUADROS	10
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	14
SITES	15

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Município do Bombarral 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 do Bombarral.

Para realizar esta tarefa de promoção de igualdade entre mulheres e homens é 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 do Bombarral, 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/Transgénero, Queer, Intersexo, Assexual e +).

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

- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH);
- Plano de Ação para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD);

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

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

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

- 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da 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 ~~ou~~ 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

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.

contratos a termo certo; apoiar iniciativas em matéria de igualdade e remuneração no local de trabalho; procurar incentivar as mulheres a exercerem profissões não tradicionais.

3. Ponderar a adoção de iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão; acompanhar os progressos de cumprimento da meta de 25% de mulheres em cargos de tomada de decisão ao mais alto nível na investigação, e na consecução de 40% de membros de um dos sexos nos comités e grupos peritos criados pela Comissão; apoiar os esforços de promoção de uma maior participação das mulheres nas eleições para o Parlamento Europeu.
4. Adotar uma estratégia à escala da união europeia para combater a violência contra as mulheres; criação de legislação da UE em matéria de asilo que tenha em conta as questões da igualdade entre homens e mulheres.
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

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.

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;
 - 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 todos/as, 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

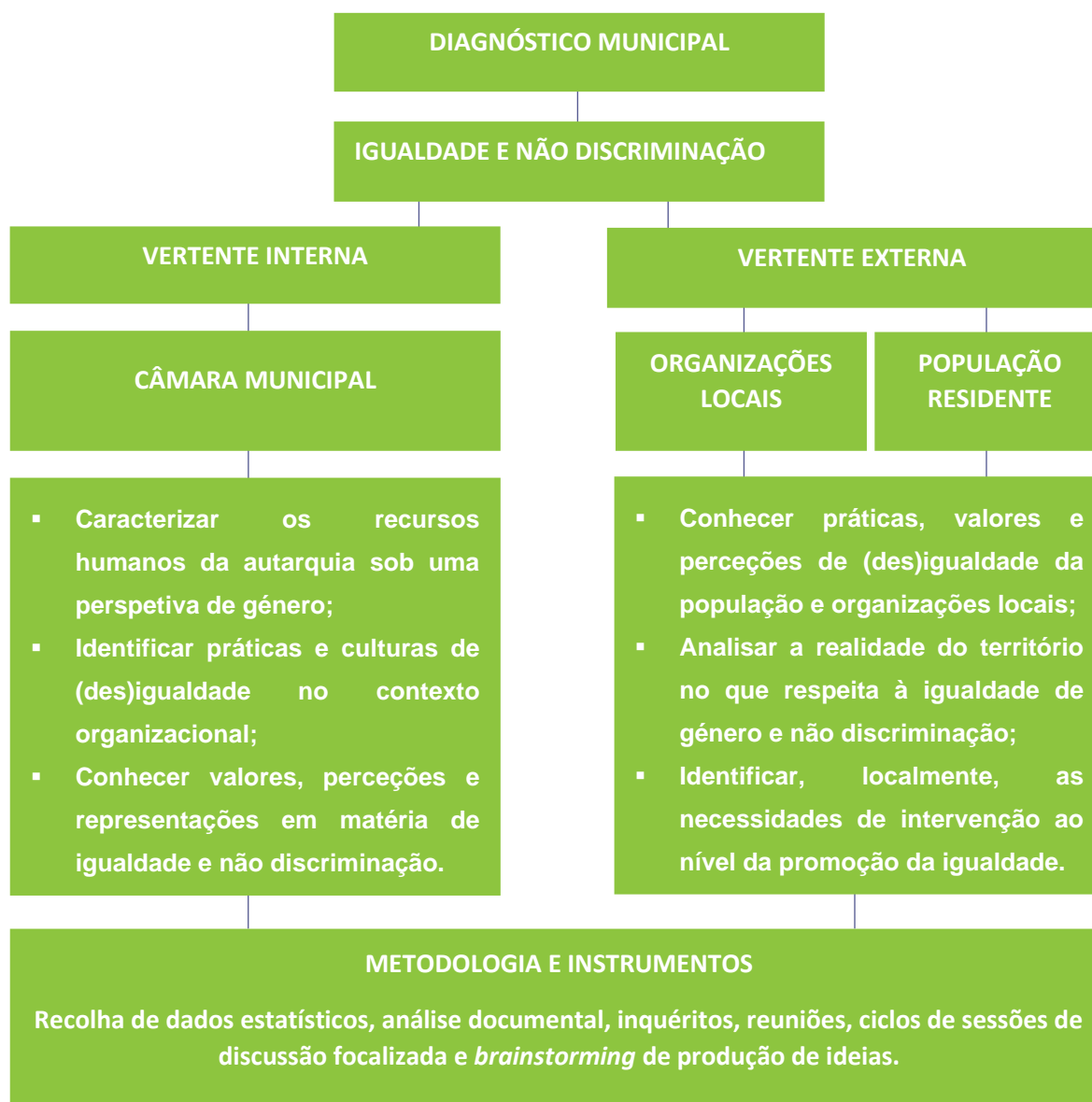
- Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com elas relacionadas, em todos os lugares;
- Acabar com o abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra as crianças;
- Promover o Estado de Direito, ao nível nacional e internacional, e garantir 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

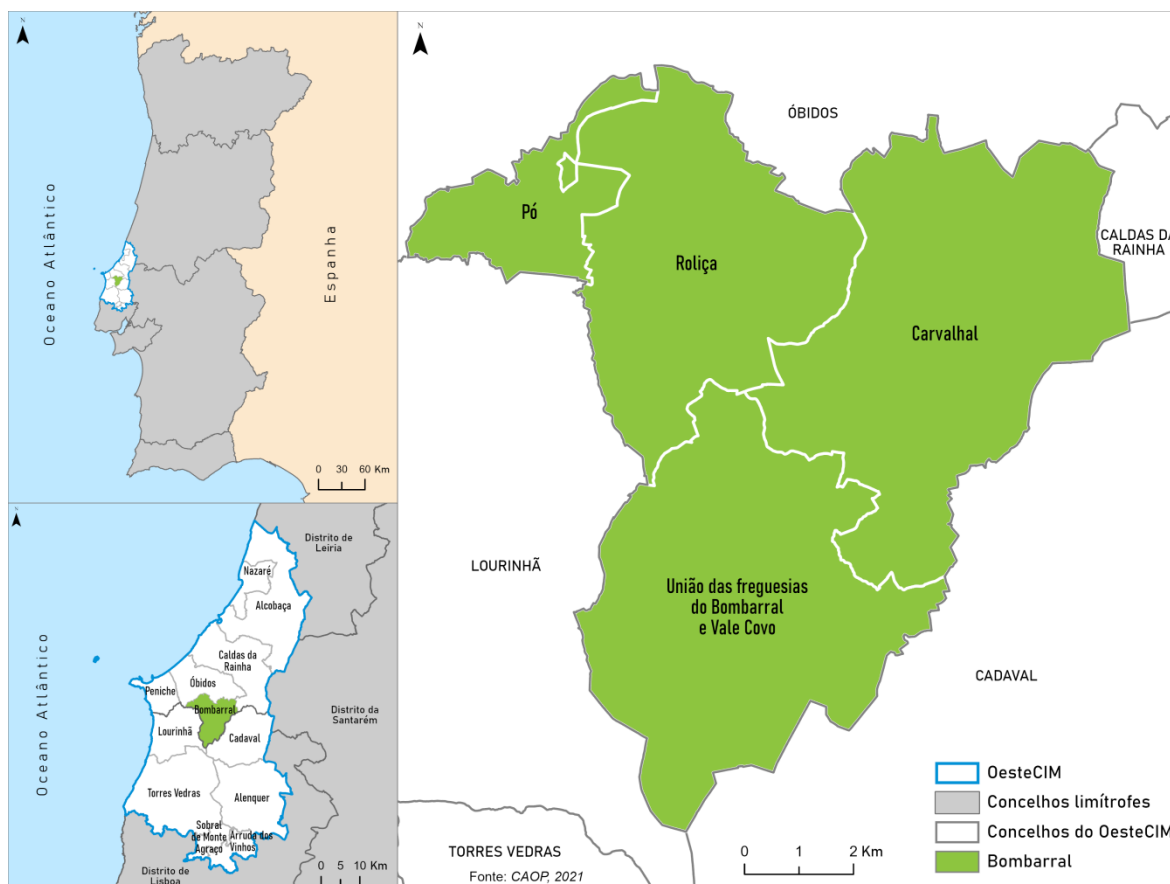
2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

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

Bombarral é constituído por uma área territorial de 91,3 km², correspondendo a 4,1% da área da OesteCIM.

O município é composto por 3 freguesias: Carvalhal, Pó e Roliça e 1 união de freguesia: Bombarral e Vale Covo (**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 (46,8%), seguindo-se o transporte a pé (20,6%). O uso de automóvel como passageiro e o autocarro também registaram valores significativos (15,8% e 9,0%, respetivamente). Os meios de transporte menos utilizados foram o metropolitano e outros (0,1% e 0,7%). A OesteCIM, a região Centro e Portugal seguem as mesmas tendências.

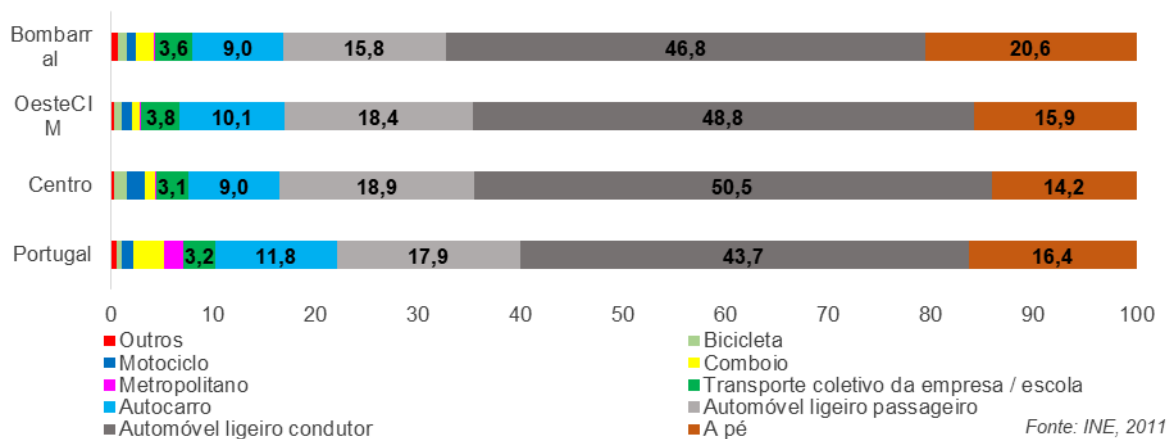
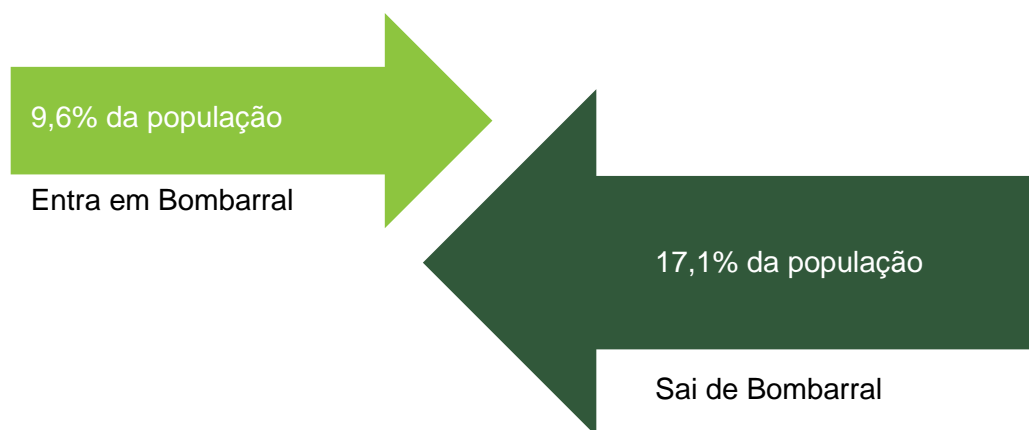


Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)

Em 2011, a proporção da população residente que saía do município (17,1%) foi superior à proporção da população que entrava (9,6%) – **Figura 3**.



Fonte: INE, 2011

Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai do Bombarral (%)

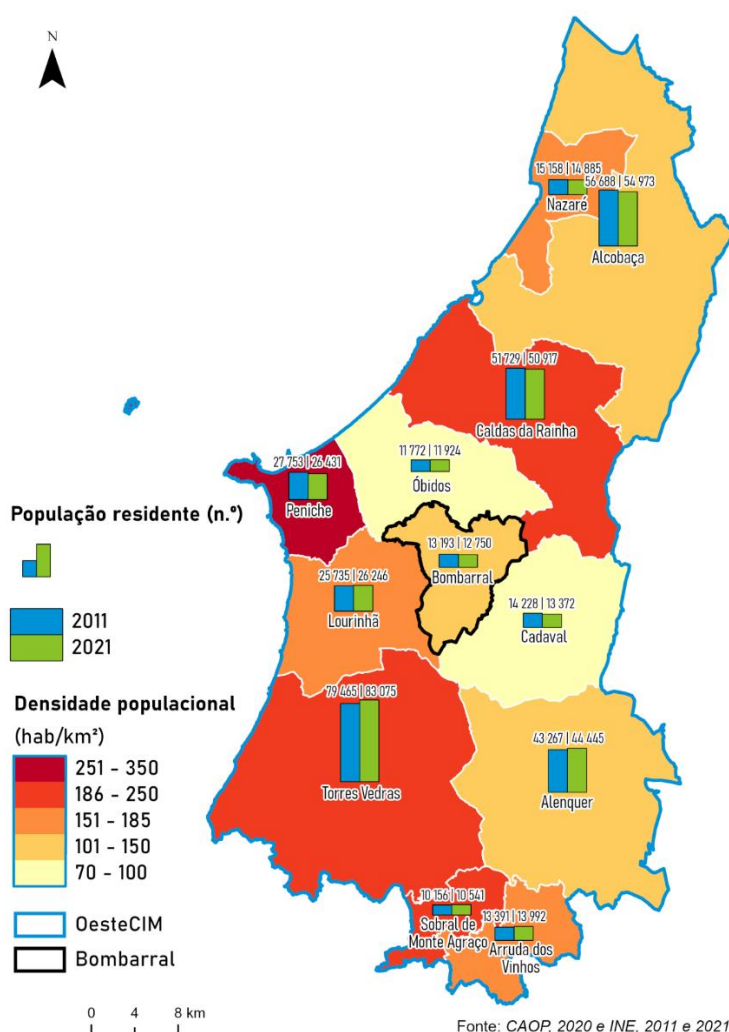
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS

3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

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

Em 2021, residiam 12 750 pessoas no município de Bombarral, menos 443 pessoas em relação a 2011. Como se pode observar, a densidade populacional de Bombarral (140,5 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)

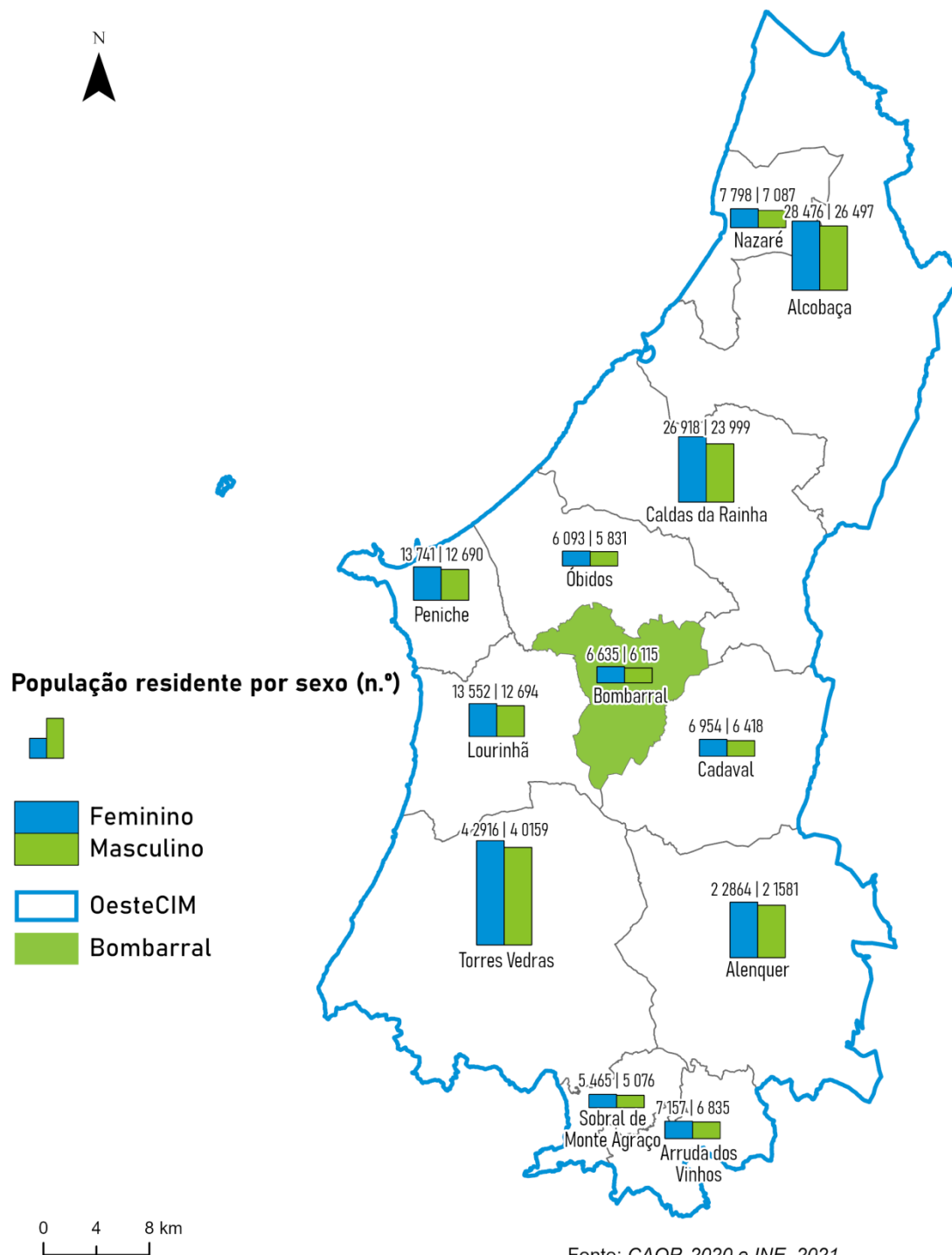


³ Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência 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 6 115 homens e 6 115 mulheres no município do Bombarral (**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 mais faixas etárias, excetuando-se as faixas etárias dos 0 aos 4 anos, dos 5 aos 9, dos 10 aos 14, 25 aos 29, 30 aos 34 anos, 35 aos 39 e dos 70 aos 74 anos. De realçar ainda a elevada diferença do número de mulheres com 85 e mais anos (287), face ao número de homens na mesma faixa etária (165). Esta análise demonstra ainda que o topo da pirâmide é mais estreito do que a camada intermédia e a base, no que diz respeito ao sexo masculino, o que significa que o município apresenta um número reduzido de idosos.

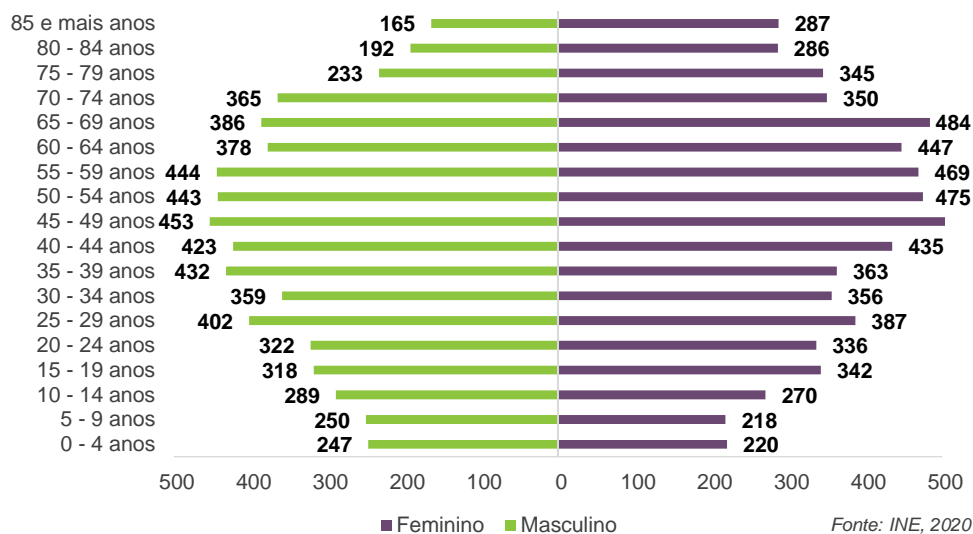
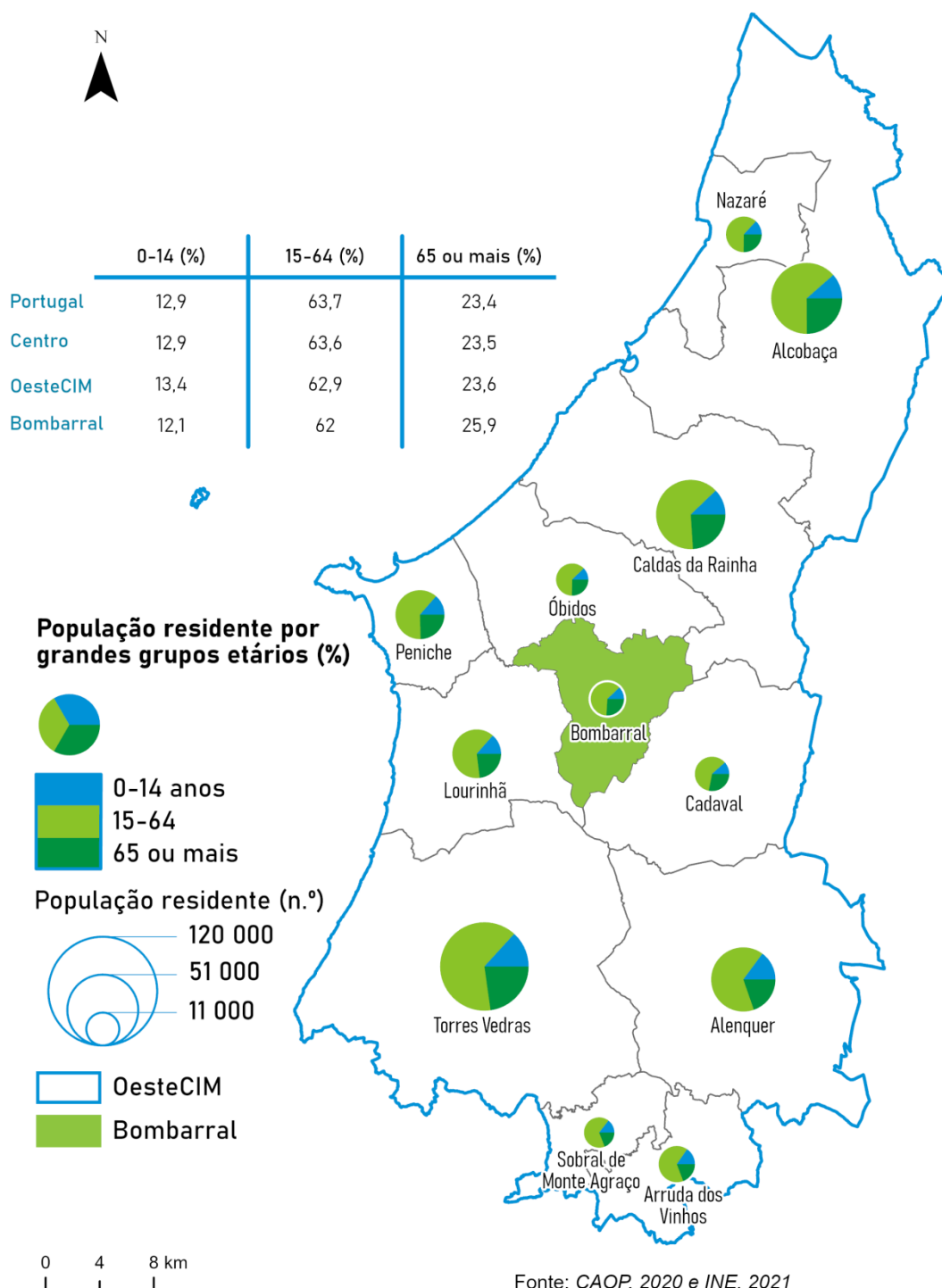


Figura 4. Pirâmide etária (n.º)

Analisando a população residente por grandes grupos etários⁵ (**Mapa 4**), constata-se que em 2021, o município do Bombarral registou 62,0% pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos, 25,9% com 65 e mais anos e 12,1% 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.

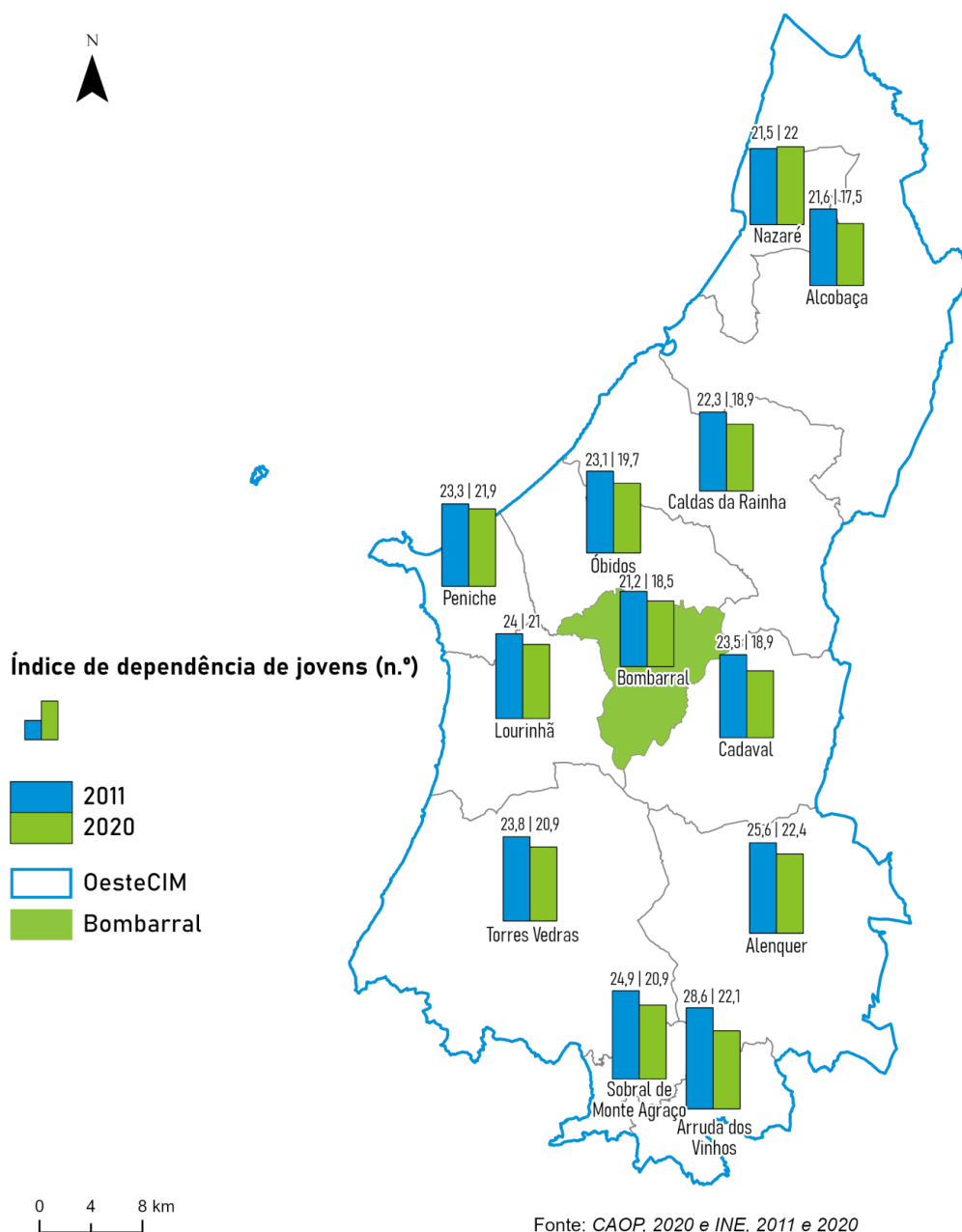
⁵ Intervalo de idade, em anos, no qual a pessoa se enquadra, de acordo com o momento de referência.

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



No que concerne ao índice de dependência de jovens⁶, em 2020, o município do Bombarral fixou-se nos 18,5, valor inferior ao registado em 2011 (21,2). Assim, em 2020, por cada 100 pessoas com idades entre os 15 e 64 anos, existiam 19 com idade até aos 14 anos, e, em 2011, existiam 21 (**Mapa 5**). Comparativamente com os restantes municípios da OesteCIM, o Bombarral é o segundo município com o índice mais baixo em 2020.

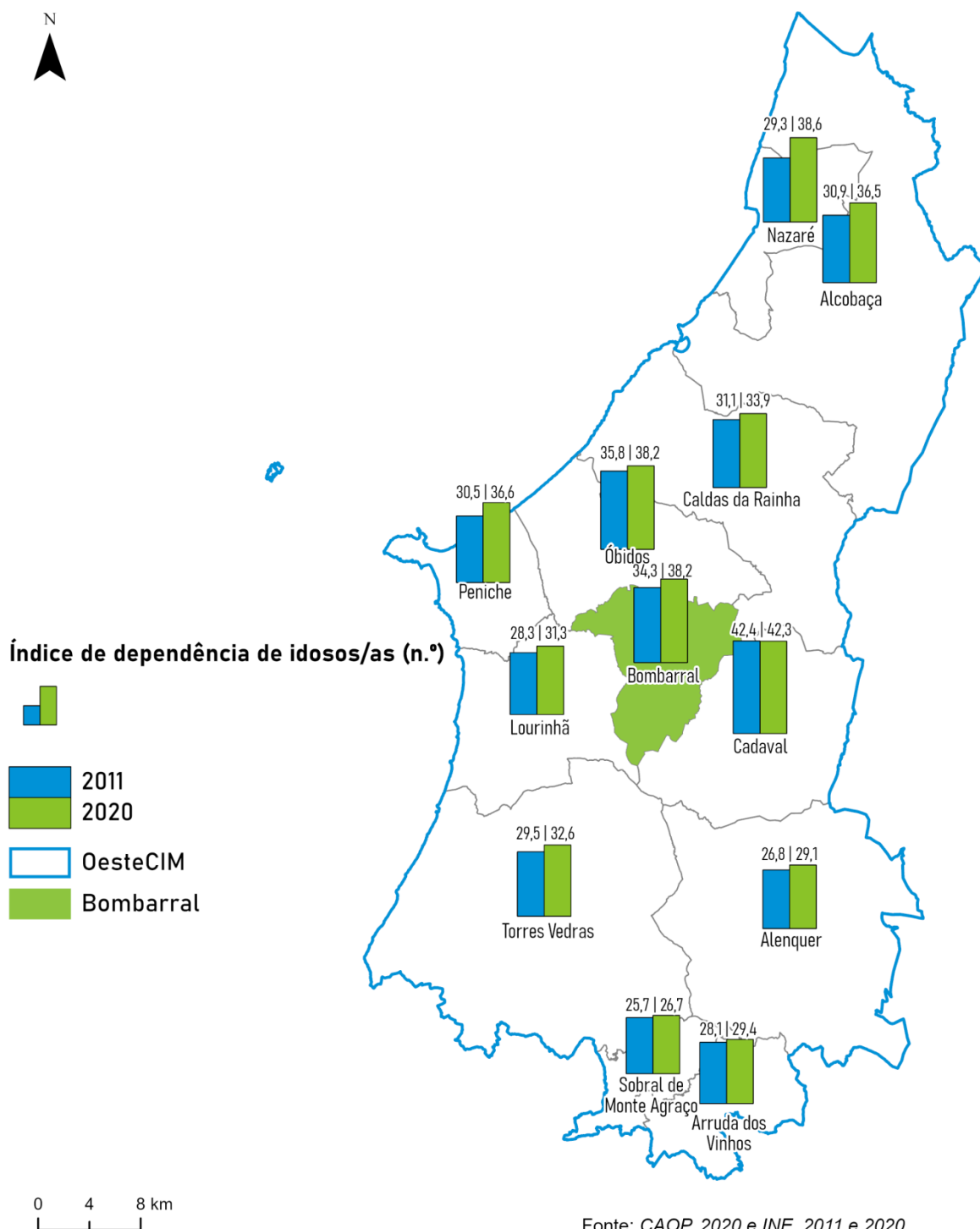
Mapa 5. Índice de dependência de jovens (n.º)



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).

Relativamente ao índice de dependência de idosas/os⁷, em 2020, o Bombarral registava 34,3 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 diminuiu.

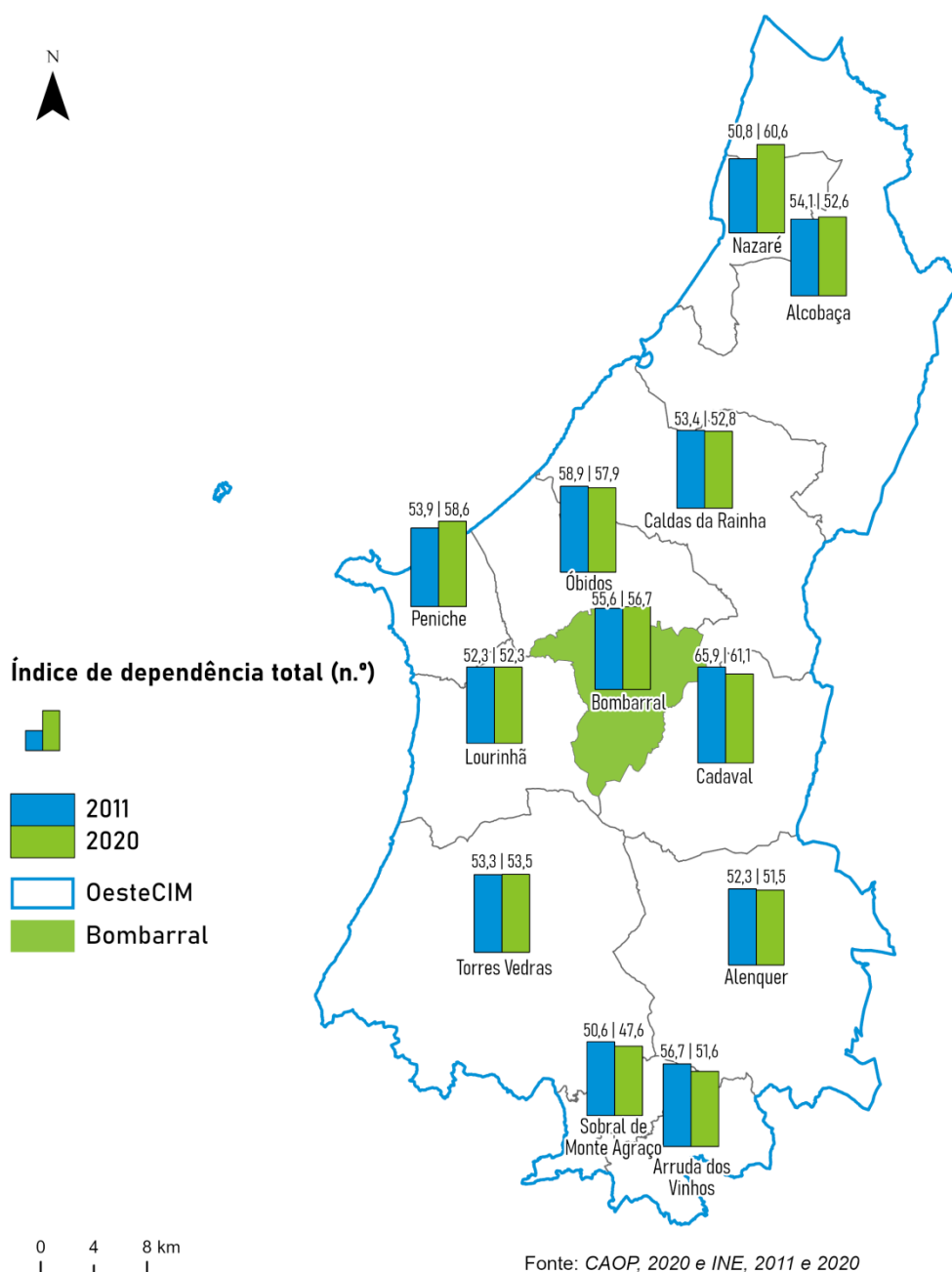
Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os (n.º)



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, no Bombarral, no ano de 2020, fixou-se nas 56,7 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 aumentou (+1,1), tal como se verificou em metade dos concelhos da OesteCIM. O Bombarral é o quinto 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 2011 (123 nados-vivos) e depois em 2020 (105 nados-vivos). Analisando os dados por sexo, verifica-se que há mais nados-vivos do sexo feminino que do sexo masculino, embora em 2015, 2017 e 2019 se tenha registado o oposto.

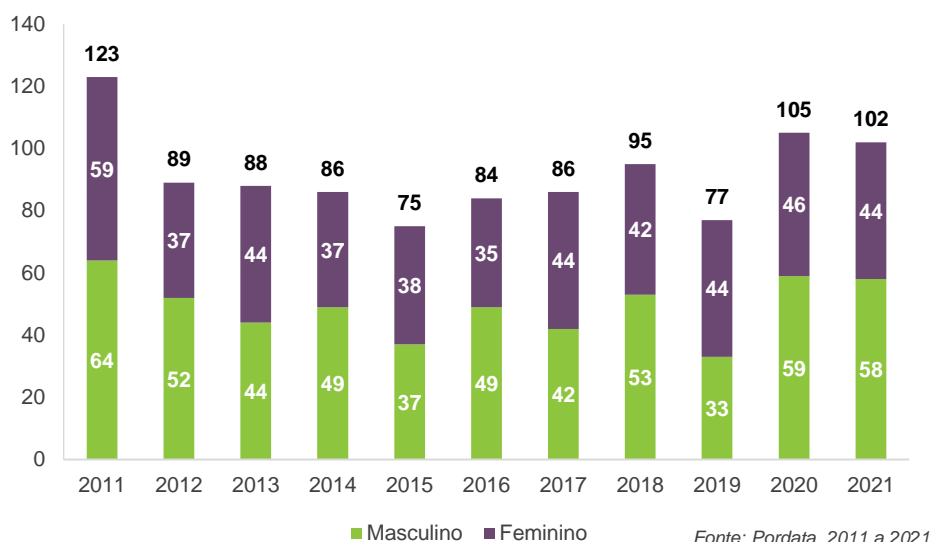


Figura 5. Nados-vivos, por sexo (n.º)

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

O município do Bombarral 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 -116 pessoas em 2013, com 88 nados-vivos e 204 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.

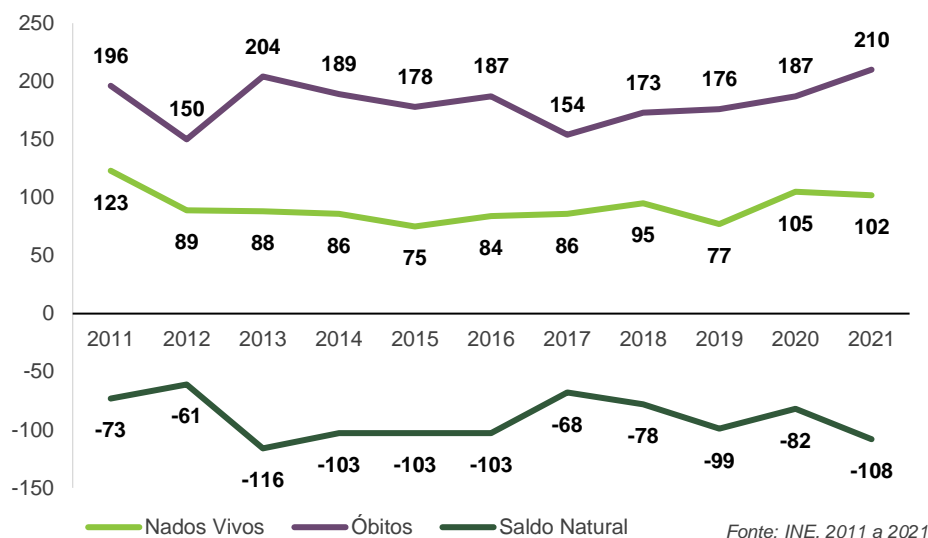


Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)

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 do Bombarral situou-se em 8,3 %, ou seja, foram contabilizados 8,3 nascimentos por cada mil habitantes. Este valor é mais alto que as taxas registadas na OesteCIM, em Portugal e na região Centro – 7,8 %, 8,2 % e 7,1% 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.

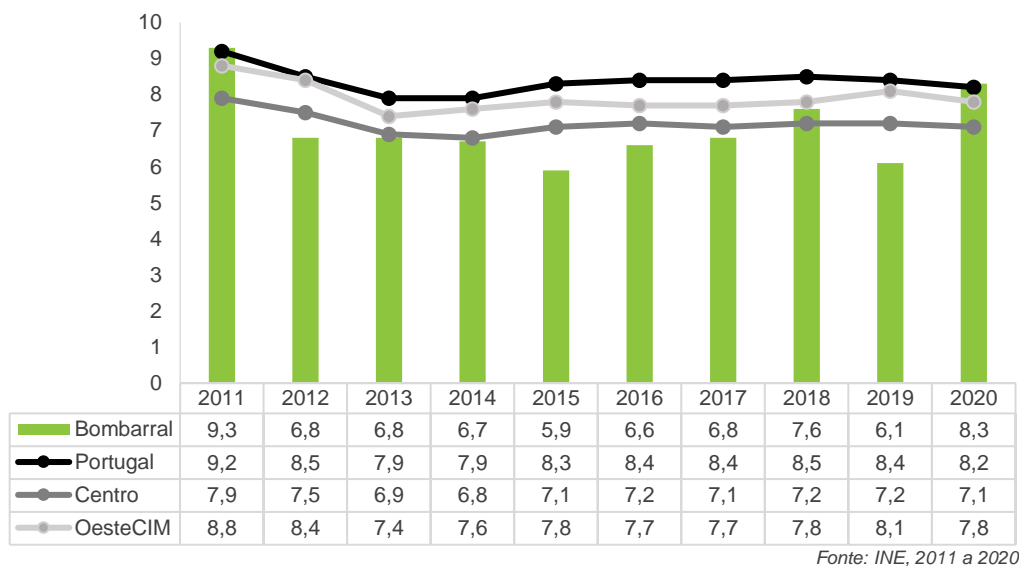
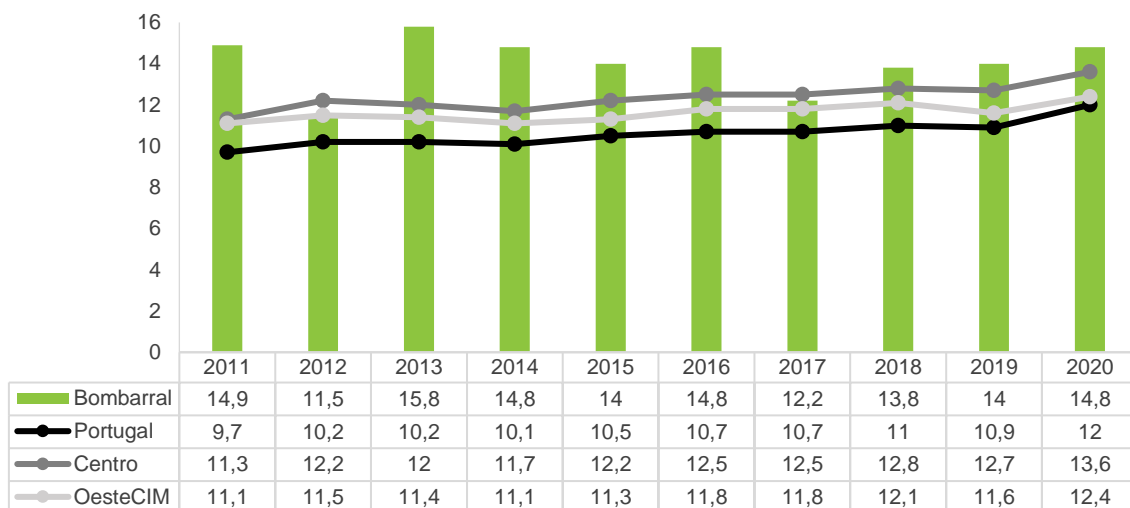


Figura 7. Taxa bruta de natalidade (%)

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).

No que refere à taxa bruta de mortalidade, em 2020, no município do Bombarral, esta fixou-se em 14,8%, o que significa que foram contabilizados 14,8 óbitos por cada mil habitantes. Em relação à OesteCIM (12,4%), à região Centro (13,6%) e ao território nacional (12%), o valor registado no município é superior. A taxa bruta de mortalidade foi flutuando ao longo dos anos e, a partir de 2017, aumentou todos os anos.



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 do Bombarral, a taxa foi sempre negativa, situando-se nos -0,7% em 2020. O valor registado foi equivalente à região Centro (-0,7%), e superior ao território nacional (-0,4%) e à OesteCIM (0,5%).

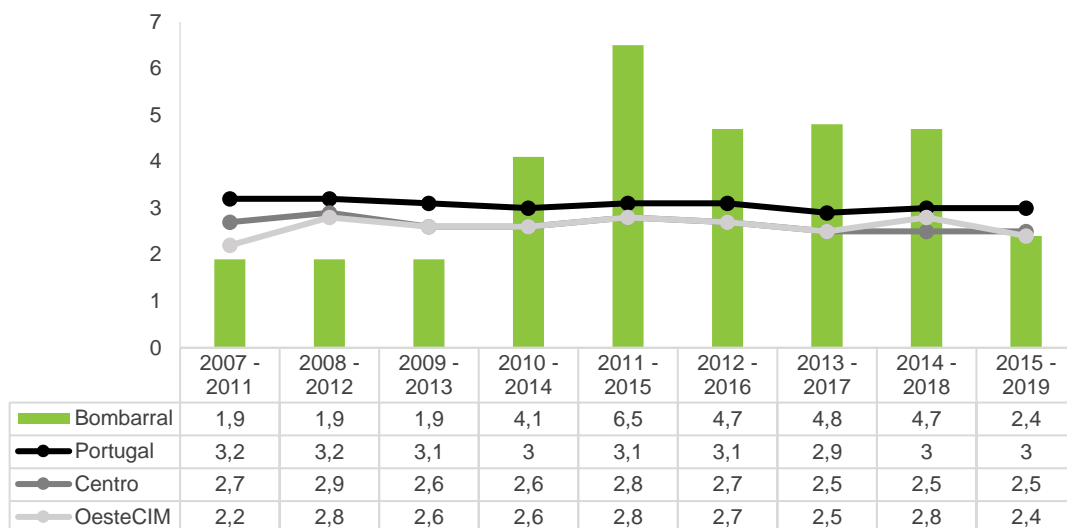


Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)

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).

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



Fonte: INE, 2007-2011 a 2015-2019

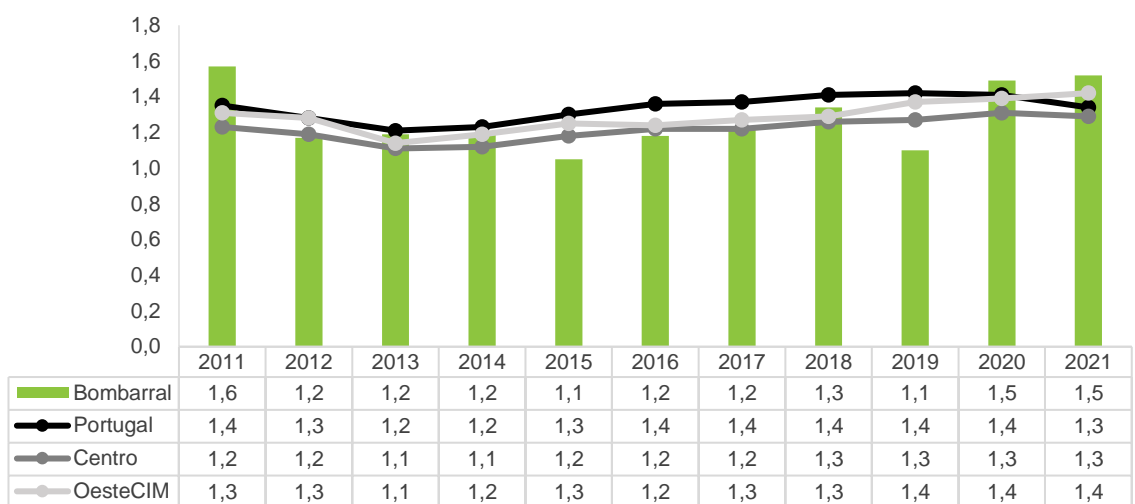
Figura 10. Taxa quinquenal de mortalidade infantil (%)

3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

A **Figura 11** representa o índice sintético de fecundidade. Em 2021, no município do Bombarral, o índice sintético de fecundidade fixou-se nos 1,5. Este valor é 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 2011 (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.

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)



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/as progenitores/as no momento do nascimento das/os respetivas/os descendentes.

Em 2011, o grupo etário da mãe entre os 30 e os 34 anos foi o que registou um maior número de descendentes (37,4%), enquanto o grupo etário do pai com o maior registo foi em 2021, dos 30 aos 34 anos (31,4%).

A nível evolutivo, no sexo masculino verifica-se uma tendência para ter crianças mais tarde, mais visível na faixa etária dos 30 aos 34 anos (1,3 p.p.) e dos 35 aos 39 anos. No entanto, no grupo dos 35 aos 39 anos houve uma variação negativa (-6,6 p.p.). Relativamente ao sexo feminino, a tendência é mais discrepante, pois existe um número elevado no grupo etário dos 35 aos 39 anos (10,1 p.p.), mas também no grupo dos 25 aos 29 anos (6,3 p.p.). O maior decréscimo foi registado no grupo etário dos 30 a 34 anos com -17,8 p.p..

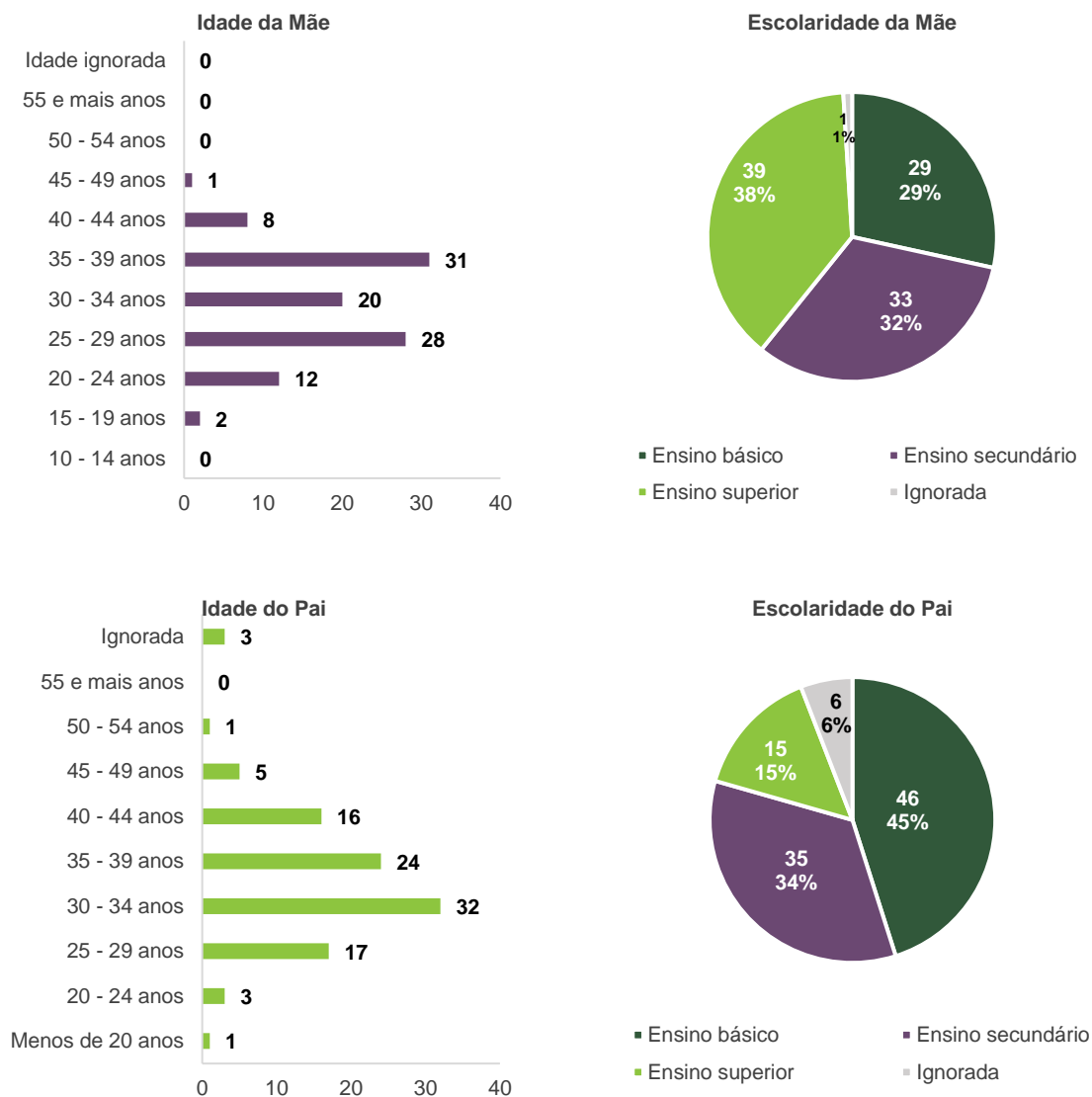
Grupo etário	Grupo etário da Mãe (%)				Grupo etário do Pai (%)			
	2011	2015	2021	Variação (2021-2011)	2011	2015	2021	Variação (2021-2011)
10 - 14 anos	0,0	1,3	0,0	0,0	3,3	4,0	1,0	-2,3
15 - 19 anos	4,1	6,7	2,0	-2,1				
20 - 24 anos	13,8	13,3	11,8	-2,1	8,1	6,7	2,9	-5,2
25 - 29 anos	21,1	18,7	27,5	6,3	18,7	22,7	16,7	-2,0
30 - 34 anos	37,4	34,7	19,6	-17,8	30,1	29,3	31,4	1,3
35 - 39 anos	20,3	17,3	30,4	10,1	30,1	24,0	23,5	-6,6
40 - 44 anos	3,3	8,0	7,8	4,6	4,9	6,7	15,7	10,8
45 - 49 anos	0,0	0,0	1,0	1,0	1,6	2,7	4,9	3,3
50 - 54 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	2,7	1,0	0,2
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	2,4	1,3	2,9	0,5
Total (N.º)	123	75	102	-21	123	75	102	-21

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 dos 25 aos 29 anos (28 mães) e dos 35 aos 39 anos (31 mães). Quanto ao sexo masculino, destacam-se as faixas etárias dos 30 aos 34 anos (32 pais) e dos 35 aos 39 anos (24 pais). De realçar o número de mães na faixa etária dos 45 a 49 anos (1) e de pais nos 50 aos 54 anos (1). Outra particularidade é o número de progenitores menores de 20 anos: 2 mães e 1 pai.

Comparando o nível de escolaridade da mãe e do pai, verifica-se que as mães têm, maioritariamente, o ensino superior concluído (38%) e os pais têm o ensino básico (45%). No caso da escolaridade da mãe, as percentagens das que concluíram o ensino secundário (32%) é maior do que as com o ensino básico (29%). Já no caso da escolaridade do pai, 34% concluíram o ensino secundário e 15% o ensino superior.



Fonte: INE, 2021

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

Em 2020 foram registadas/os 867 beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁶ (**Figura 13**), mais 31 face ao número de 2014. O ano de 2020 também foi o que contabilizou o valor mais elevado, enquanto 2015 registou o mais baixo (124). Analisando a distribuição por sexo das pessoas com licença parental inicial, verifica-se que o número de beneficiárias foi sempre superior aos beneficiários, exceto no ano de 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>

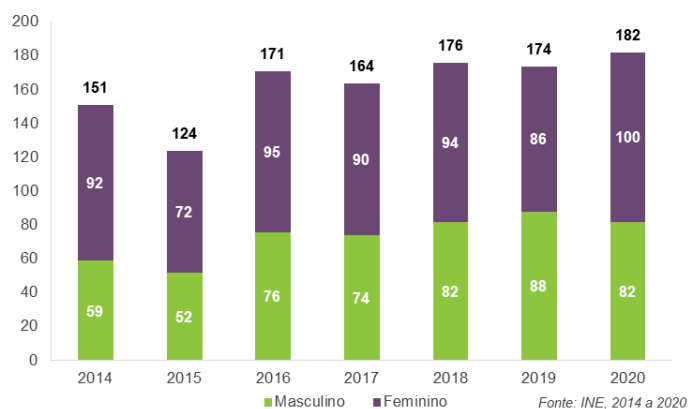
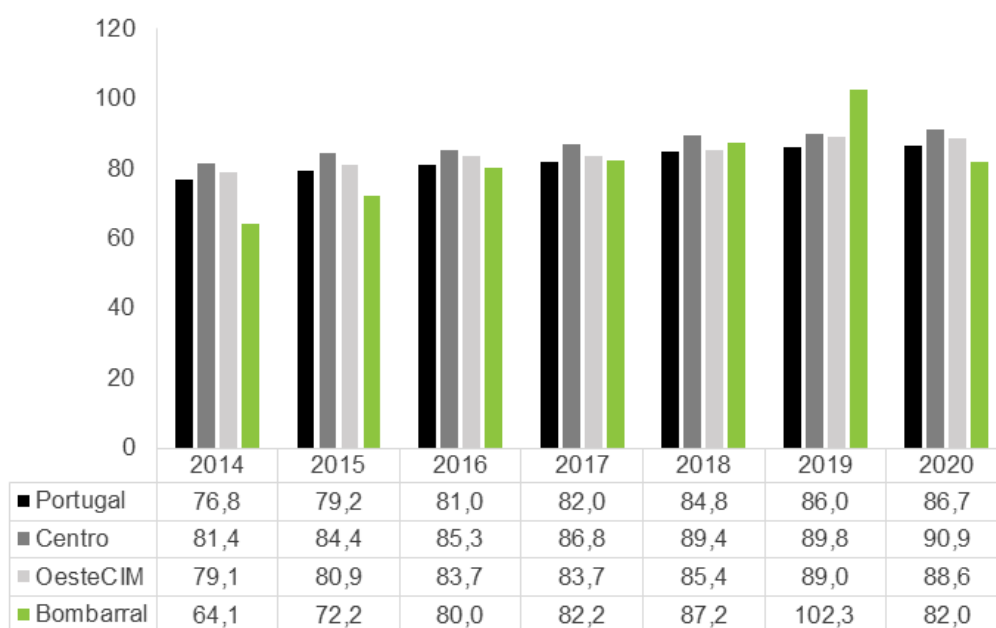


Figura 13. Beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social (n.º)

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 do Bombarral, a relação de masculinidade fixou-se nos 82,0% homens por cada 100 mulheres. Em relação às unidades geográficas de referência, o valor registado no município foi mais baixo do que o de Portugal, OesteCIM e região Centro (86,7%, 88,6% e 90,9% respetivamente).

De realçar que, em 2019, contabilizou-se o máximo de homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres no Bombarral (102,3%) e na OesteCIM (89,0%), no entanto, em Portugal e no Centro tal só aconteceu em 2020.



Fonte: INE, 2014 a 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 2013 foi o que registou o menor número de casamentos (36) e 2019 foi o que registou o maior número (59). Em quase todos os anos houve casamentos entre pessoas do mesmo sexo, exceto em 2013, 2016, 2017 e 2021.

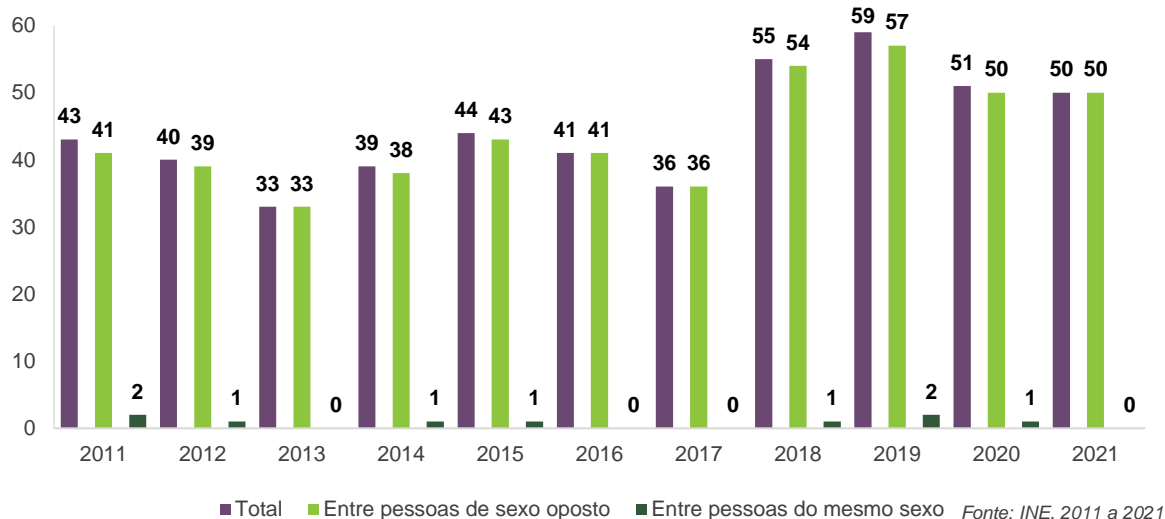


Figura 15. Casamentos (n.º)

Na **Figura 16** encontra-se o número de divórcios registados no município do Bombarral entre 2011 e 2020. Durante este período observam-se várias oscilações, salientando-se o ano de 2018, que registou o maior número de divórcios (37), sendo que os valores têm vindo a diminuir. Em 2020 registaram-se 18 divórcios.

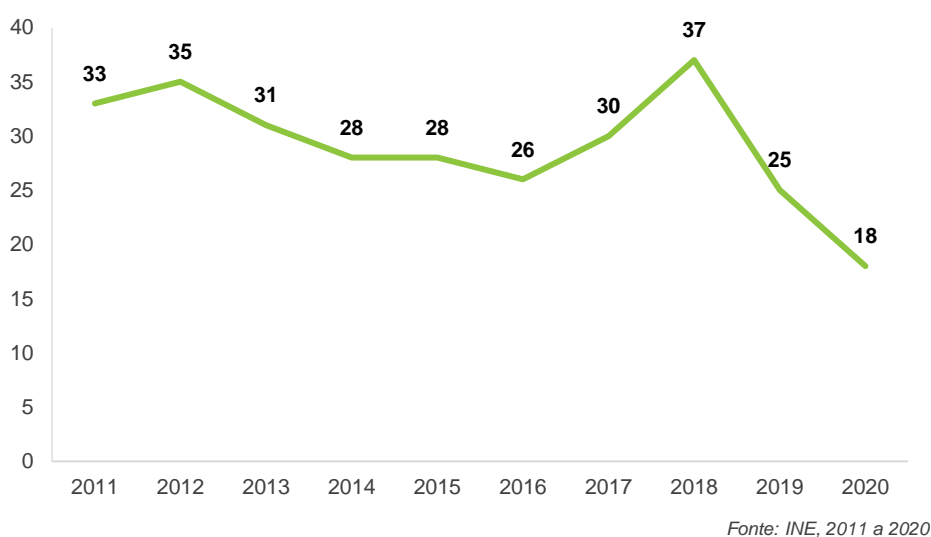


Figura 16. Divórcios (n.º)

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, no Bombarral, os agregados domésticos privados mais comuns eram de 2 pessoas (35,9%) e de 1 pessoa (25,5%), percentagens que aumentaram face a 2011. Quanto à dimensão dos restantes agregados domésticos privados, registou-se um decréscimo. 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
Bombarral	21,9	25,5	35,0	35,9	22,9	20,6	14,7	13,0	5,4	5,0

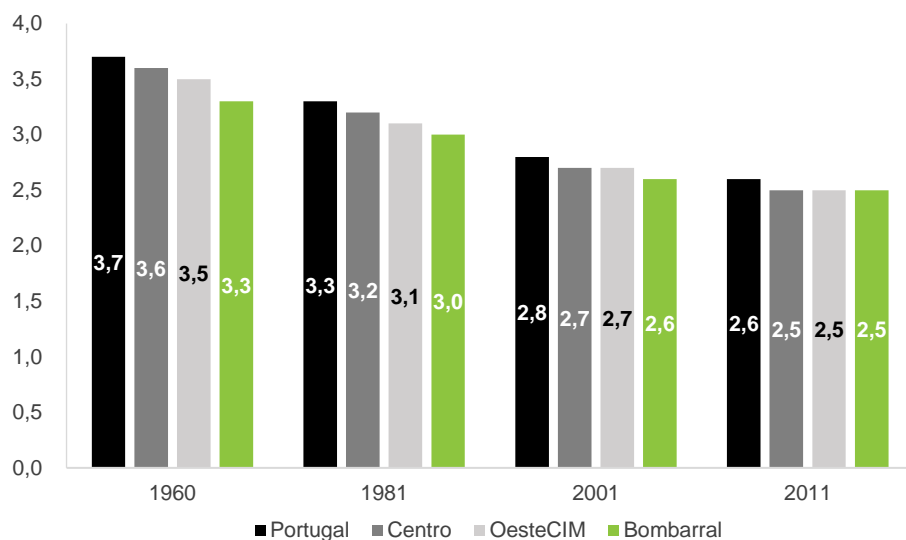
Fonte: INE, 2011 e 2021

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 e Centro, e inferior ao de Portugal (2,6). 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 do Bombarral fixou-se nos 21,9% 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 (+7,2 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 12,2% em 2011, o que significa que mais de 50% destas famílias correspondem a pessoas idosas isoladas. A OesteCIM (10,9%), o território nacional (10,1%) e a região Centro (11,8%) 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
Bombarral	14,7	19,5	21,9	8,4	11,7	12,2	7,2	3,8

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 2015 até 2020 (com um aumento de 220 pessoas), com um valor inicial maior em 2014. A população estrangeira que solicitou estatuto de residente aumentou gradualmente a partir de 2016 até 2020, sendo este aumento de 72 pessoas.

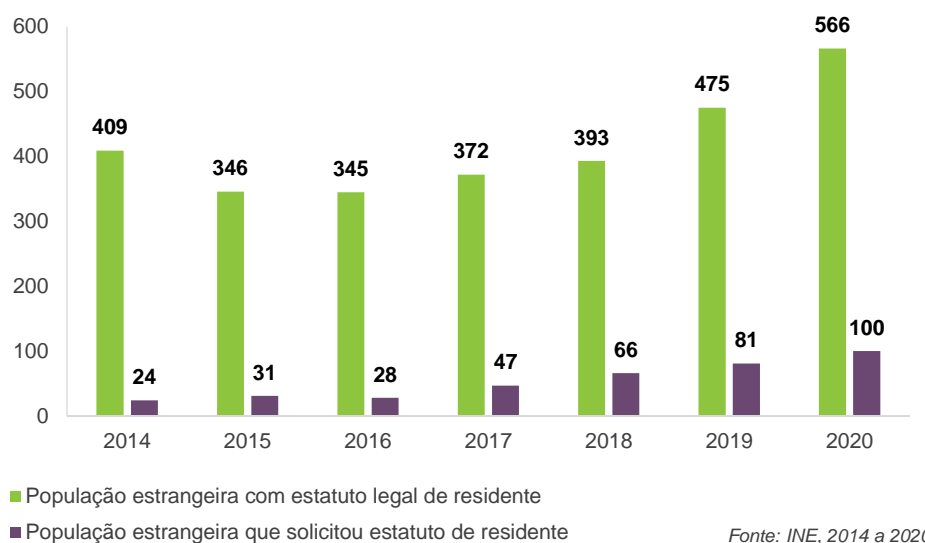


Figura 18. População estrangeira com estatuto legal de residente e população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)










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 345 homens e 316 mulheres de nacionalidade estrangeira a residir no Bombarral (**Quadro 4**). O mesmo acontece na OesteCIM, mas não no território nacional ou no centro.

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
Bombarral	223	316	231	345

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 brasileira com 96 residentes (17%). Em contrapartida, o país com menor representatividade é São Tomé e Príncipe com apenas 1 residente (0,2%).

Brasil		96 residentes 17,0%
Roménia		87 residentes 15,4%
Ucrânia		68 residentes 12,0%
Reino Unido		66 residentes 11,7%
Angola		30 residentes 5,3%
China		18 residentes 3,2%
Moldávia		5 residentes 0,9%
Cabo Verde		4 residentes 0,7%
São Tomé e Príncipe		1 residente 0,2%
Outros países		191 residentes 33,7%

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 do Bombarral, em 2020, situou-se positivamente nas 208 pessoas, número que tem vindo a aumentar desde 2018. Tendo em conta a evolução entre 2011 e 2020, os valores positivos só começaram a ser registados no ano de 2015 (34 pessoas). Os anos anteriores registaram valores negativos, assinalando-se o ano mais crítico em 2011 (-34 pessoas).

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.

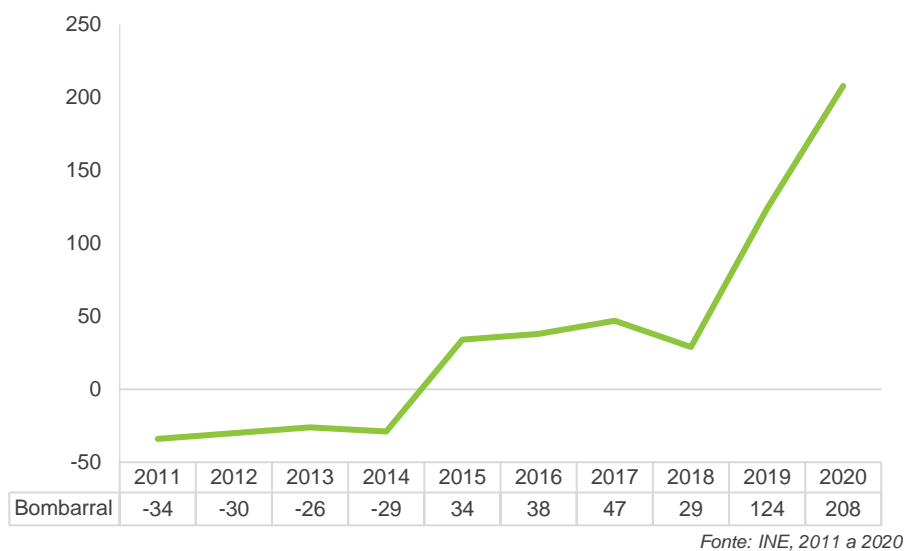


Figura 19. Saldo migratório (n.º)

3.7. RELIGIÃO

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

Em 2011, o Bombarral tinha 9 109 residentes de religião católica e 743 sem religião. As minorias religiosas eram a judaica (4) e a muçulmana (4).

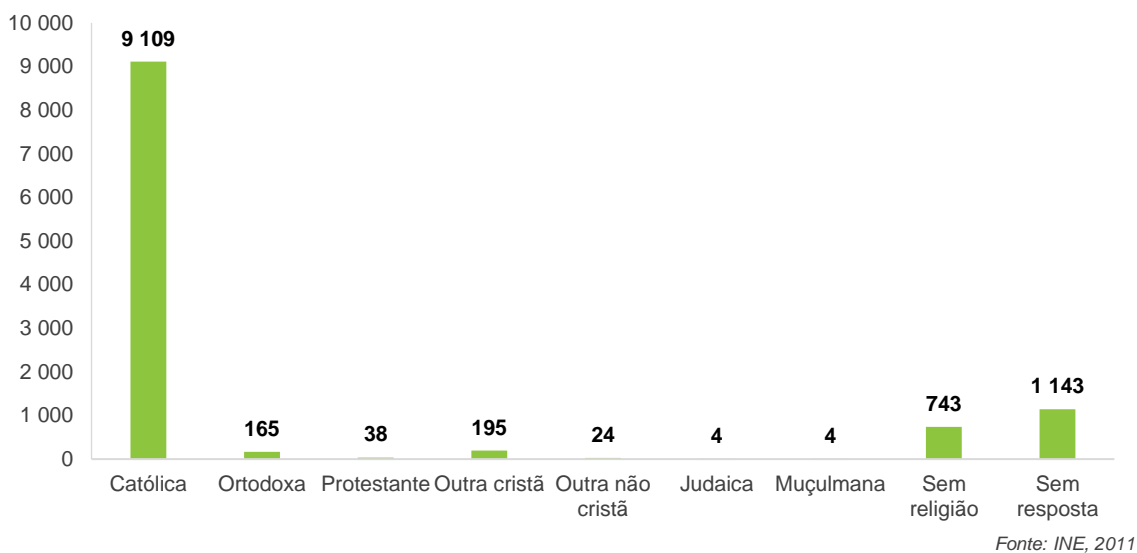


Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)

3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA

2.2. Mobilidade

- Meio de transporte mais utilizado **automóvel ligeiro como condutor (53,4%)**, em **2011**;
- Número de pessoas que **sai (17,1%)** é superior às que **entram (9,6%)**, em **2011**.

3.1. População Residente

- **140,5 hab./km² densidade populacional e 12 750 população residente**, em **2021**;
- **6 115 homens e 6 635 mulheres** em **2021**;
- Números **reduzidos de jovens** de acordo com a pirâmide etária de **2020**;
- **18,5 índice de dependência de jovens**, em **2020**;
- **34,3 índice de dependência de idosas/os**, em **2020**;
- **56,7 índice de dependência total**, em **2020**.

3.2. Natalidade, mortalidade e crescimento natural

- **Saldo natural** negativo entre **2011 e 2021**;
- **Taxa bruta de natalidade 8,3%** em **2020**, **diminuição de 1 p.p. mil** (pontos por mil), entre 2011 e 2020;
- **Taxa bruta de mortalidade 14,8%** em **2020**, **diminuição de 0,1 p.p. mil** (pontos por mil), entre 2011 e 2020;
- **Taxa de crescimento natural -0,7%**, em **2020**; sempre negativa;
- **Taxa quinquenal de mortalidade infantil 2,4%** entre **2015 e 2019**.

3.3. Fecundidade e parentalidade

- **Índice sintético de fecundidade 1,5** pessoas, em **2021**. A **reposição das gerações está comprometida**, pois o valor médio para a renovação é 2,1;
- Aumento de **10,1% das mães entre 35 e 39 anos**, e dos **pais 10,8% entre 40 a 44 anos**, entre **2011 e 2021**;
- Em **2020**, predomina o **ensino superior nas mães (38%)** e o **ensino básico nos pais (45%)**;
- **Aumento dos beneficiários/as de licença parental inicial: 23 masculino e 8 feminino**, entre **2014 e 2020**;
- **Relação de masculinidade das/dos beneficiárias/os de licença parental inicial aumenta 17,9**, entre **2014 e 2020**. Valor mais alto **86,7%** em **2020**.

3.4. Matrimónio

- **Aumento dos casamentos (+7)** entre 2011 e 2021, sendo que 2013 foi o ano com o menor número (33);
- **Diminuição dos divórcios (- 15)** entre 2011 e 2020.

3.5. Agregados domésticos e institucionais

- Crescimento dos **agregados domésticos de 1 pessoa** em 3,6%, entre 2011 e 2021;
- **Diminuição da dimensão média das famílias (-0,8 pessoa)**, entre 1960 e 2011.
- **Famílias unipessoais aumentam 2,4 p.p.**, entre 2001 e 2011.

3.6. População estrangeira e dinâmicas migratórias

- **Estrangeiros/as com estatuto legal de residente, mais 157** entre 2014 e 2020;
- **Estrangeiras/os que solicitaram estatuto de residente, mais 76**, entre 2014 e 2020;
- Em 2021 havia 316 mulheres e 345 homens estrangeiros/as;
- **17,0% da população estrangeira residente** é de nacionalidade brasileira;
- **Saldo migratório 208 pessoas** em 2020.

3.7. Religião



- Predomina a religião **católica (9 109 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 1 764 empresas no município, o que corresponde a 3,8% das empresas da OesteCIM. Relativamente ao pessoal ao serviço, no município registaram-se 4 228 pessoas e um volume de negócios de 404 332 913€.

Analisando a evolução, verifica-se que, de 2015 para 2020, foi registado um aumento de 635 pessoas, observando-se o mesmo em relação às empresas, com um aumento de 57.

		
1 764 empresas instaladas no território	4 228 pessoas ao serviço das empresas	404 332 913 € de volume de negócios
0,1% Portugal 0,7% Região Centro 3,8% OesteCIM	0,1% Portugal 0,6% Região Centro 3,3% OesteCIM	0,1% Portugal 0,6% Região Centro 4,0% OesteCIM

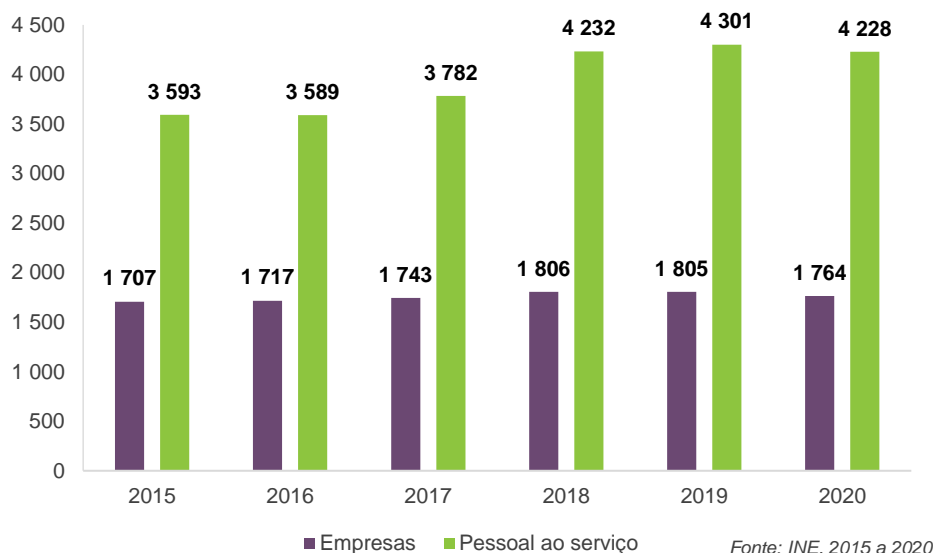
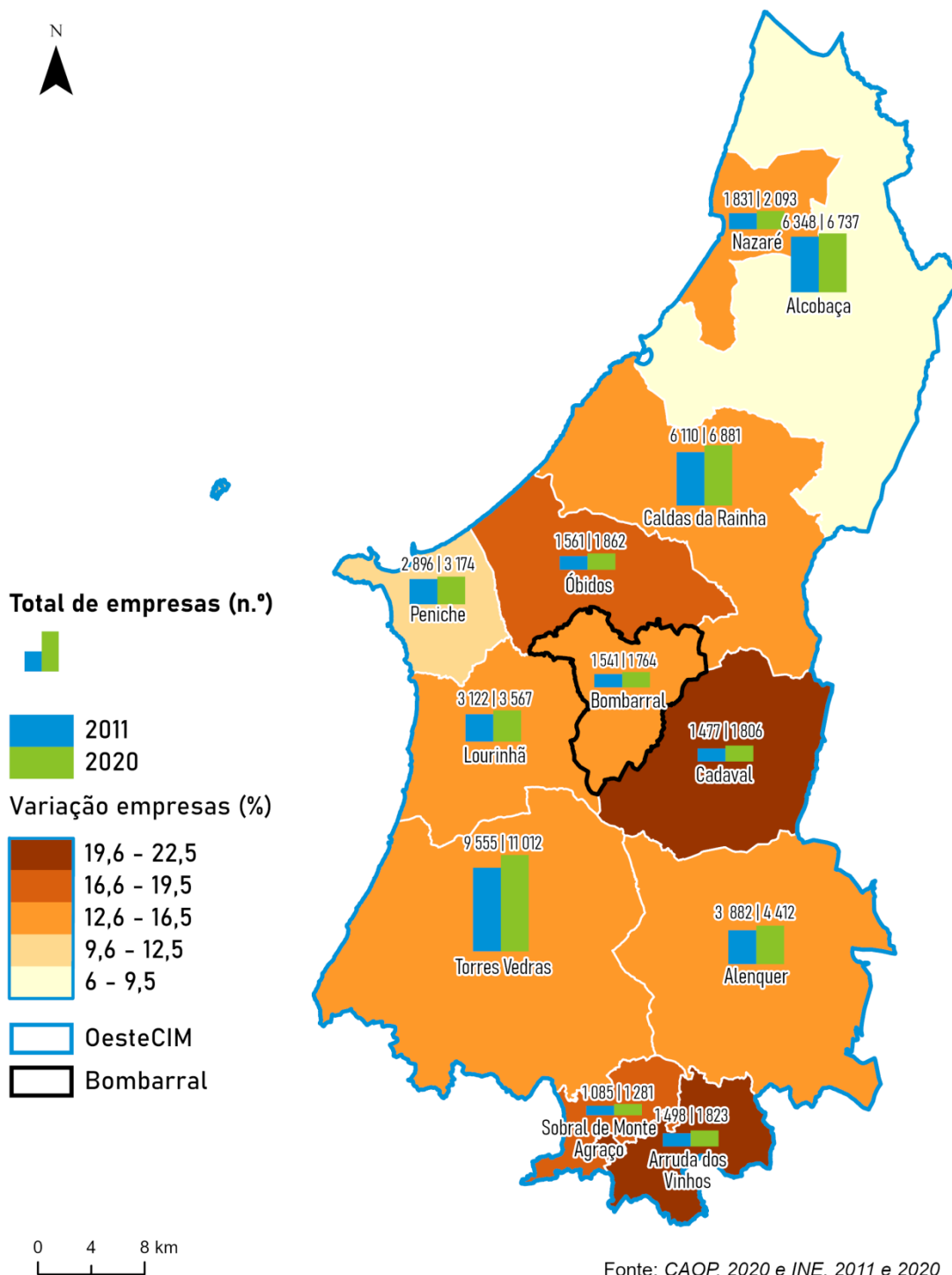


Figura 21. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios (n.º e %)

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.

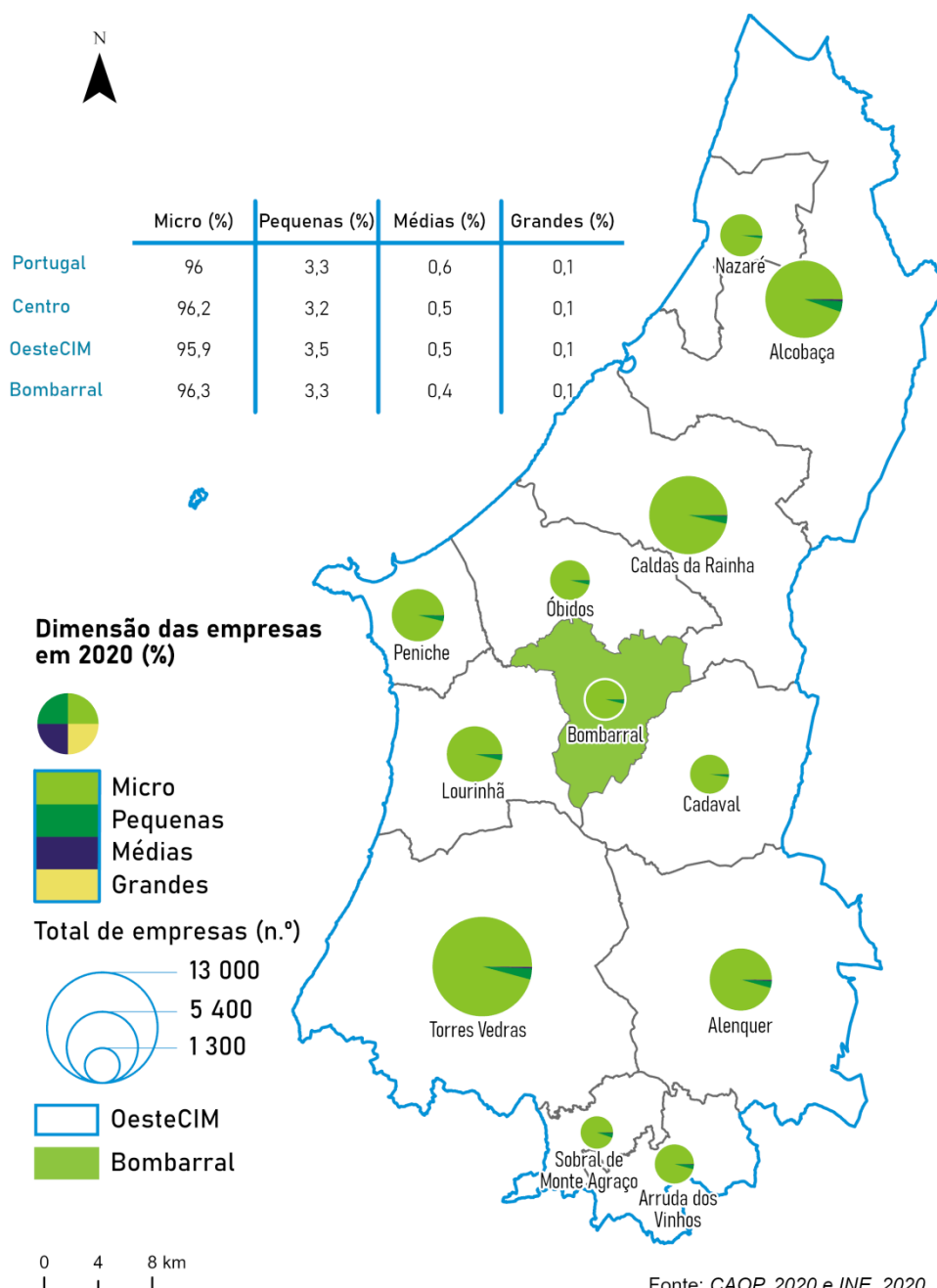
Em comparação com o ano de 2011, o Bombarral contabilizou um aumento de 223 empresas, ou seja, de 14,5% (**Mapa 8**).

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 (96,3%), 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%), as médias empresas (0,4%) e as grandes empresas (0,1%).

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 do Bombarral, verifica-se um acréscimo de 2015 (266 260 975€) até 2020 (404 332 913€), contabilizando um crescimento de 138 071 938€ (**Figura 22**).

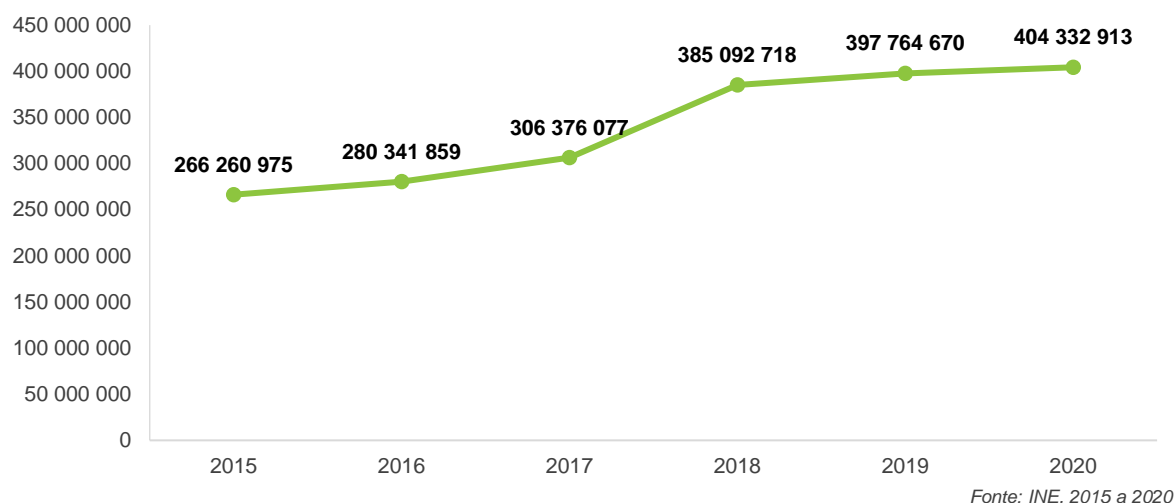


Figura 22. Volume de negócios das empresas (€)

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

No município do Bombarral verifica-se que a maioria das empresas pertence ao setor terciário (67%), predominando o comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (17,9%). Esta atividade contabiliza 1 409 pessoas ao serviço e um volume de negócios de 227 683 783€.

Com um menor peso segue-se o setor primário, que corresponde à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (27,9%), empregando 964 pessoas e um volume de negócios de 93 589 525€.

Por fim, o setor secundário é o que revela menor peso no número de empresas (5%), totalizando 19 pessoas ao serviço e com um volume de negócios de 1 250 916€.

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		1 764	100,0	3 778	100,0	375 750 479	100,0
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	492	27,9	964	25,5	93 589 525	24,9
Secundário	Indústrias extrativas	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Indústrias transformadoras	83	4,7	0	0,3	0	0,0
	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0,0	0	0,2	0	0,0
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	3	0,2	19	0,5	1 250 916	0,3
	Total	86	5,0	19	1,0	1 250 916	0,3
Terciário	Construção	145	8,2	357	9,4	25 546 402	6,8
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	315	17,9	1 409	37,3	227 683 783	60,6
	Transportes e armazenagem	24	1,4	0	0,0	0	0,0
	Alojamento, restauração e similares	119	6,7	262	6,9	5 956 813	1,6
	Atividades de informação e de comunicação	12	0,7	17	0,4	703 156	0,2
	Atividades imobiliárias	59	3,3	88	2,3	7 820 788	2,1
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	122	6,9	181	4,8	4 939 738	1,3
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	170	9,6	194	5,1	2 198 283	0,6
	Educação	38	2,2	39	1,0	285 455	0,1
	Atividades de saúde humana e apoio social	69	3,9	110	2,9	2 536 103	0,7
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	35	2,0	48	1,3	2 251 520	0,6
	Outras atividades de serviços	78	4,4	90	2,4	987 997	0,3
	Total	1 186	67,0	2 795	74,0	280 910 038	75,0

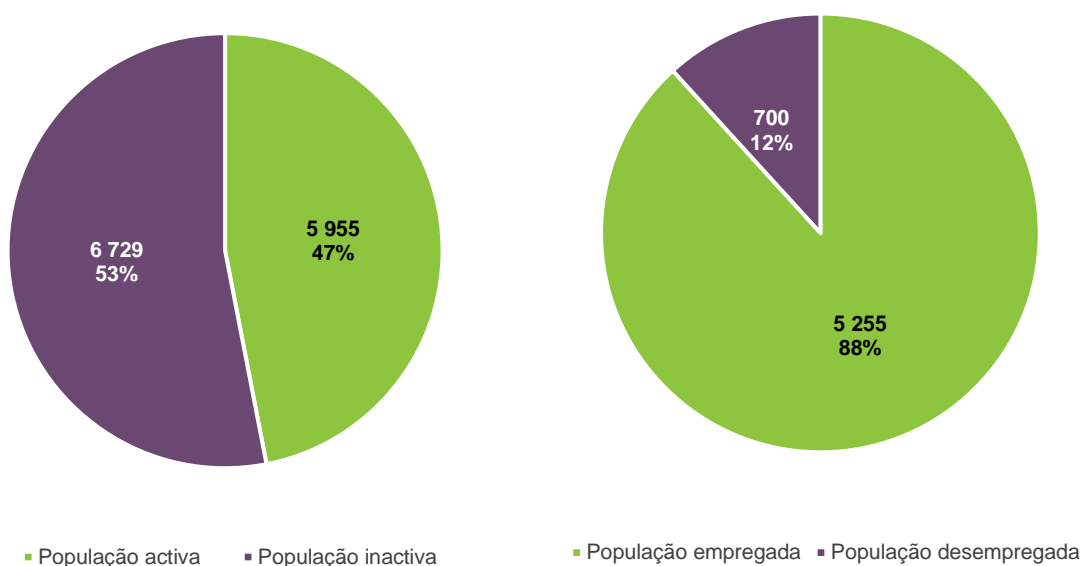
Fonte: INE, 2020

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 do Bombarral é composto por 53% de população inativa (6 729 pessoas) e por 47% de população ativa (5 955 pessoas). Neste último grupo constata-se que a grande maioria (88%) enquadra-se no grupo da população empregada (5

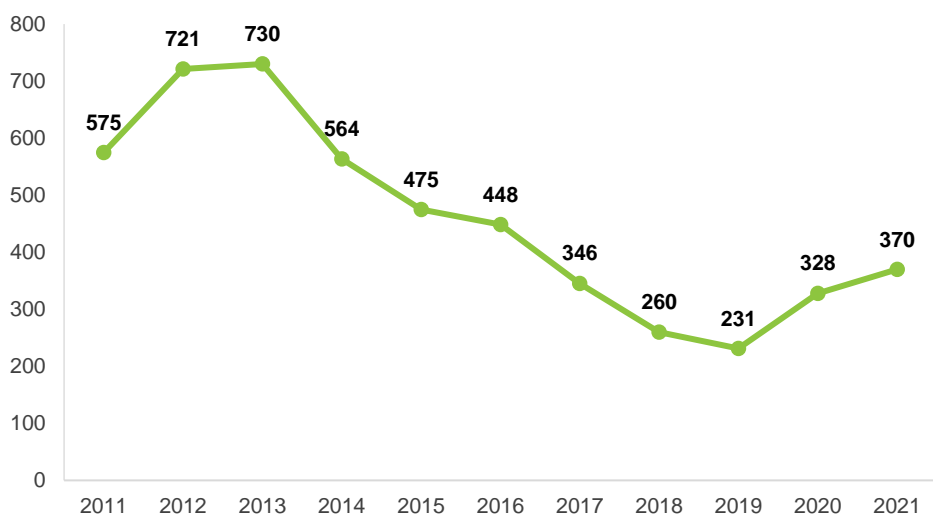
255 pessoas) e apenas uma pequena proporção (12%) se insere no grupo da população desempregada (700 pessoas).



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 231 inscritas/os. Em 2020 e 2021 há um aumento, atingindo 370 inscritas/os. No entanto, o pico foi em 2013 com 730 inscritas/os.

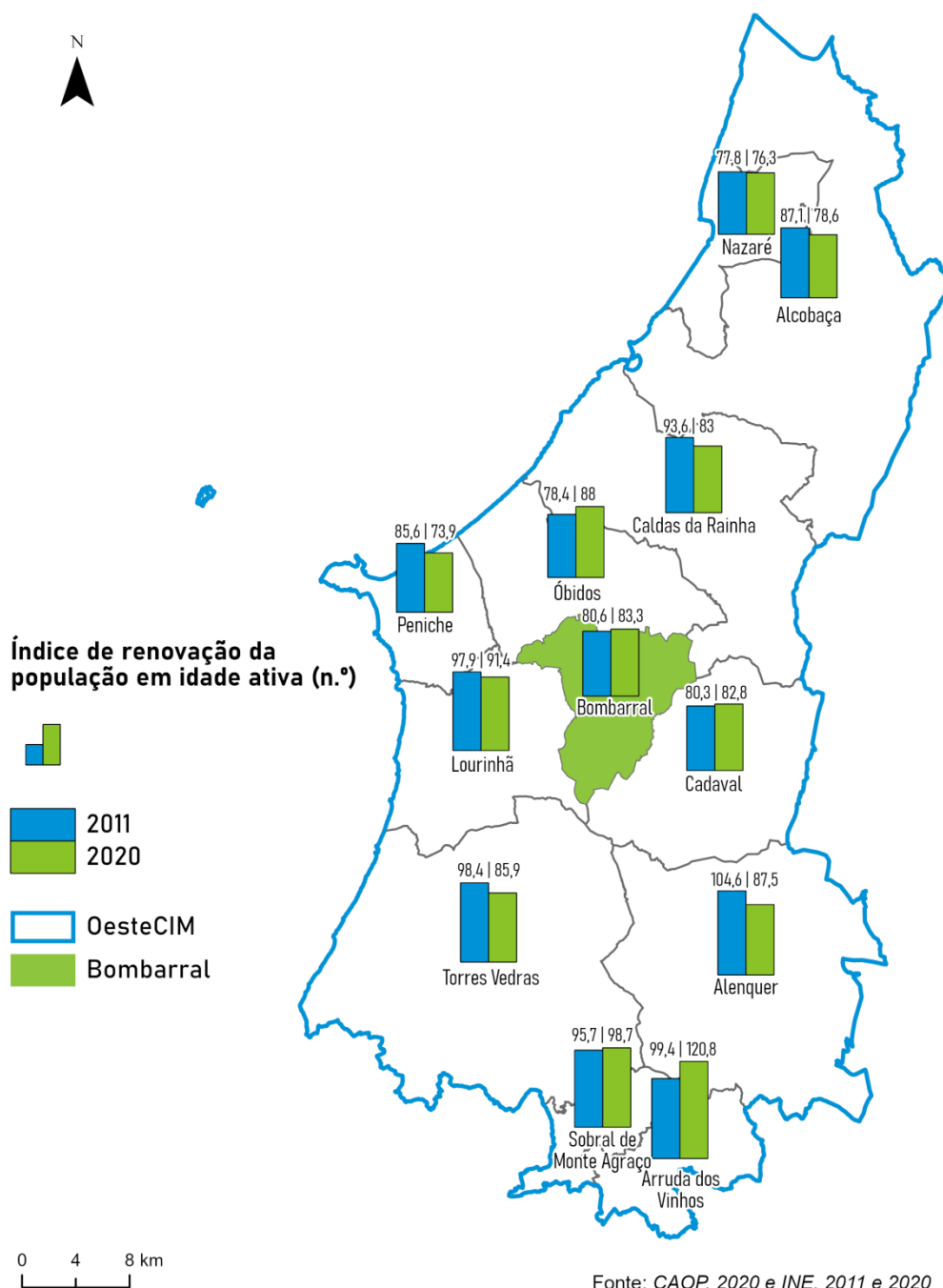


Fonte: Pordata, 2011 a 2021

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

Figura 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 (**Mapa 10**). O município do Bombarral registou um aumento de 2011 (80,6) para 2020 (83,3).

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. No Bombarral destaca-se o ensino básico, tanto para a população empregada (2 931 pessoas) como para a população desempregada (422 pessoas), seguindo-se o ensino secundário (1 327 população empregada e 182 desempregada) e o superior (868 população empregada e 77 população desempregada). A população sem nenhum nível de escolaridade desempregada (2 pessoas) e empregada (57 pessoas) é a que tem menos representatividade.

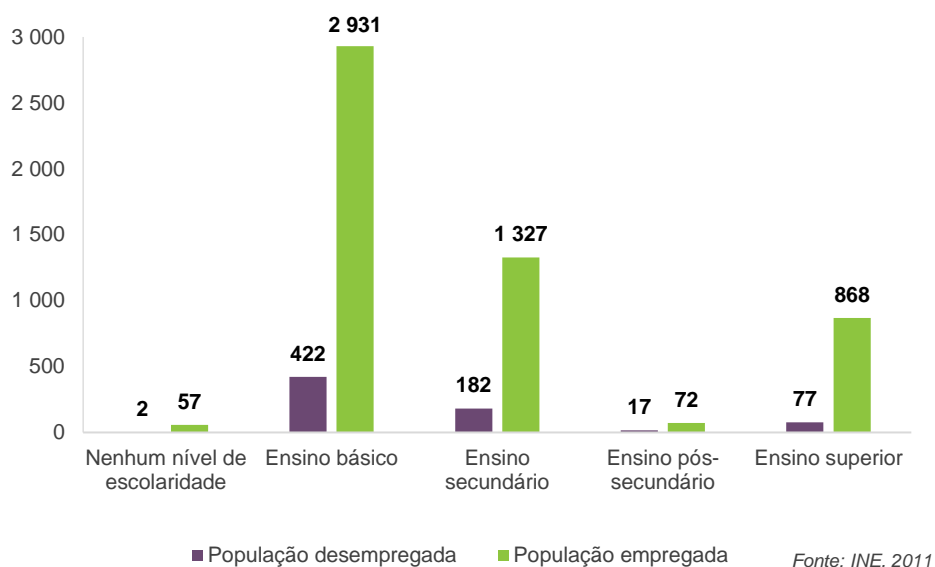


Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º)

No que concerne à taxa de desemprego²⁵, a maior proporção do município enquadra-se na população com o ensino pós-secundário (23,6%), 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 é a que contabiliza a menor taxa de desemprego (3,5%) e o ensino superior é o nível de escolaridade que contabiliza a menor taxa de desemprego nas restantes unidades geográficas em análise (**Figura 26**).

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

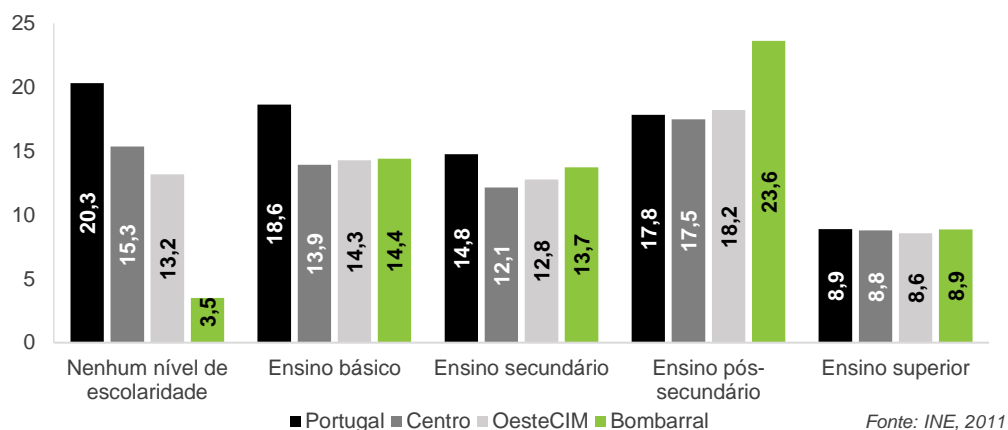


Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade (%)

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 (**Figura 27**). A maior discrepância registou-se em 2020, contabilizando-se 8,8% do sexo feminino e 4,5% do sexo masculino. Em Portugal Continental, no Centro e na OesteCIM contabiliza-se uma maior percentagem do sexo feminino e do sexo masculino em 2014. No município, o sexo feminino apresenta valores mais elevados que as restantes áreas em todos os anos analisados.

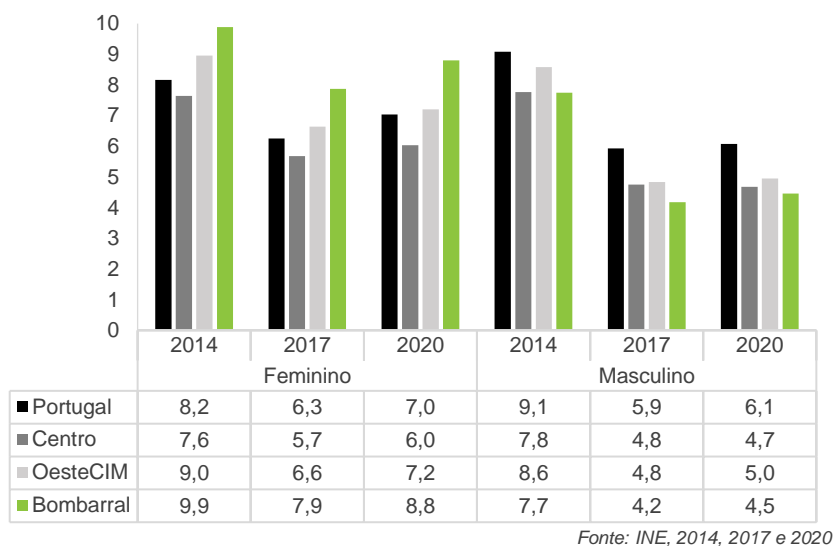


Figura 27. Beneficiárias/os de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos, por sexo (%)

No que respeita à relação de masculinidade, constata-se que o número de beneficiários de subsídio de desemprego era superior ao número de mulheres em todos os anos em análise e a disparidade aumentou até 2019, excetuando o ano de 2020, em que reduziu um pouco. Em 2020 contabilizaram-se 49 homens com subsídio de desemprego por cada 100 mulheres (**Figura 28**), um aumento de 8 face a 2019. Verifica-se que, de 2014 para 2020, foram registados menos 27 homens por cada 100 mulheres. Na OesteCIM, no Centro e em Portugal é possível observar um decréscimo das percentagens ao longo do período.

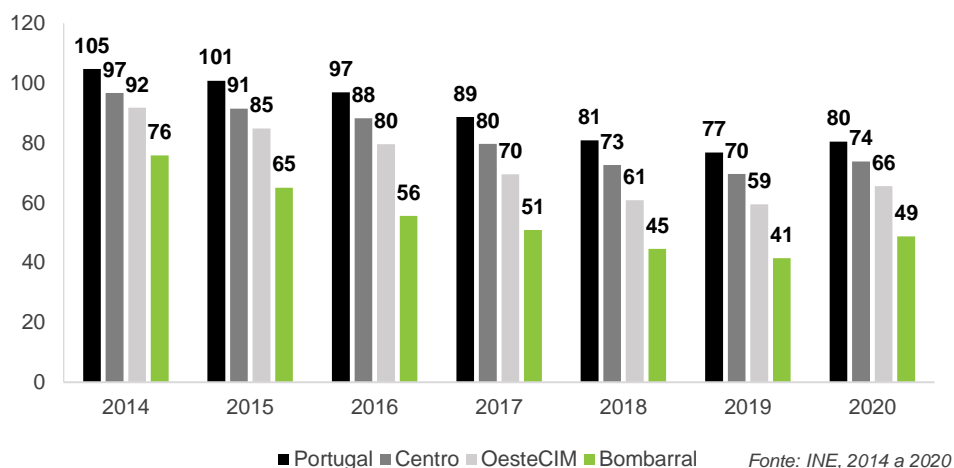


Figura 28. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego (%)

Analisando os valores médios anuais dos subsídios de desemprego, por sexo, percebe-se que os homens recebem mais que as mulheres (**Quadro 7**). Contudo a disparidade tem diminuído, passa de 38,7%, em 2014 para 26,6%, em 2020. Além disso, também se observa uma quebra dos valores médios recebidos de 2014 para 2020 para o sexo masculino (-387€) e um aumento para o sexo feminino (+149€). A tendência de quebra foi igualmente registada na OesteCIM, no Centro e em Portugal em 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
Bombarral	2 200	3 587	-38,7	2 349	3 200	-26,6

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 10,4% e o sexo feminino nos 5,3%, o que representa 5,1 p.p. de diferença. Verifica-se que, entre 2011 e 2019, a percentagem de empregadores/as diminuiu 0,3 p.p. nos homens e aumenta 0,8 p.p. nas mulheres.

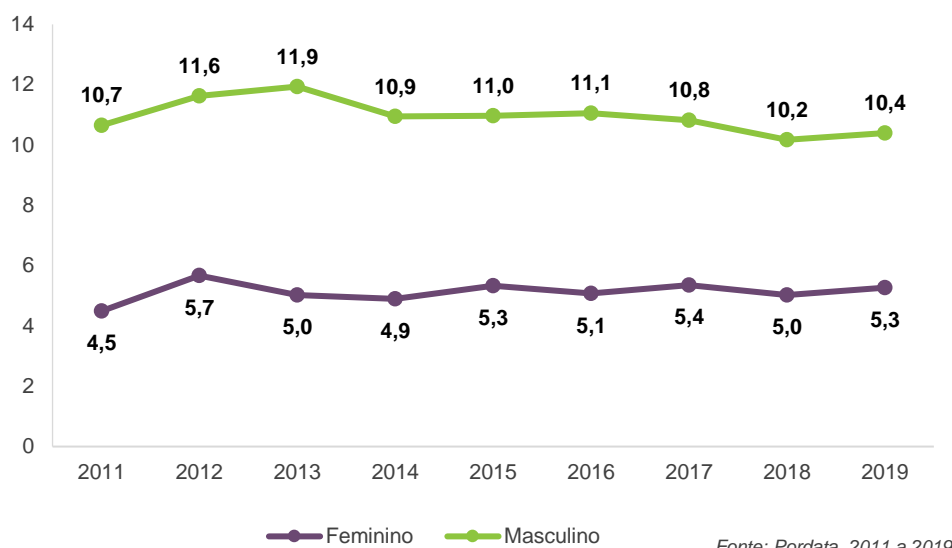


Figura 29. Empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)

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, embora com valores mais aproximados e muito lineares. O sexo feminino registou uma quebra, entre 2011 para 2019, de 0,3 p.p. e o sexo masculino registou um aumento de 0,3 p.p. a mais. Em 2019, o sexo feminino fixou-se nos 94,7% e o sexo masculino nos 89,4%.

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.

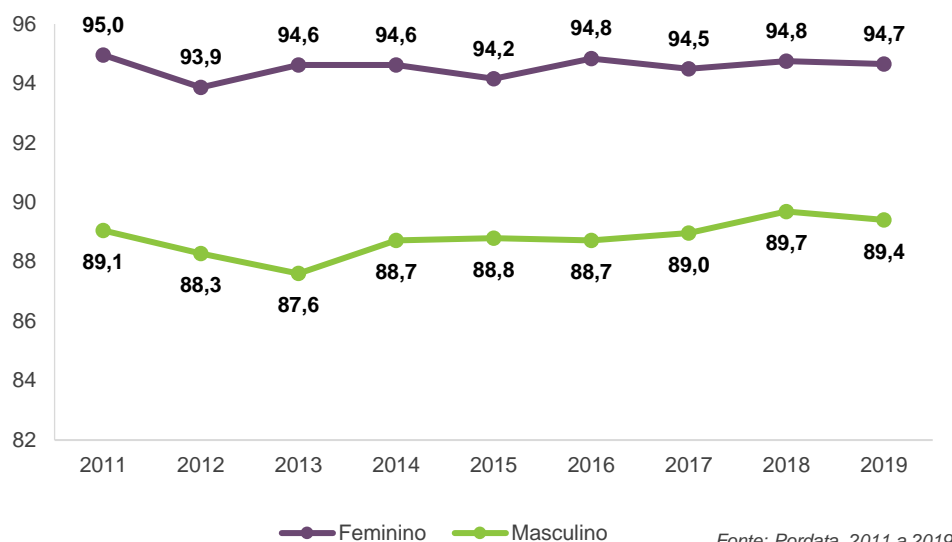


Figura 30. Trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)

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 (57,4% de homens e 60,9% 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 22,6% para 40,5% e as mulheres, de 34,1% para 38%. 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
Bombarral	74,3	63,7	57,4	60,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	22,6	34,1	40,5	38,0

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 (94,7%) como o feminino (91,0%) trabalhavam maioritariamente a tempo completo. Apesar disso, registou-se um decréscimo relativamente a 2011: 2,7 p.p. no sexo masculino e 2,1 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
Bombarral	97,4	93,1	94,7	91,0	2,6	6,9	5,3	9,0

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 75,2% das mulheres se encontravam afetas ao setor dos serviços, percentagem que aumentou em relação a 2015 (73%). Em 2020, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor primário era de 15,1% e no setor secundário de 9,6%.

Em relação ao sexo masculino, em 2020, havia uma maior proporção de trabalhadores no setor dos serviços, com 52,1%, seguido do setor secundário, com 34,2%, e por fim o setor primário, com 13,7%.

Comparando a tendência do município com os dados das unidades geográficas de referência, vê-se que a maior proporção das mulheres também trabalha no setor dos serviços. Em 2020, mais de metade dos homens na OesteCIM (50,2%) e em Portugal (58,1%) trabalham no setor dos serviços, tal como se verifica no município.

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
Bombarral	14,6	16,4	15,1	13,7	12,4	31,4	9,6	34,2	73,0	52,1	75,2	52,1

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 736,3€ de salário base e os trabalhadores 828,0€. No total verificou-se um aumento de 11,7% da remuneração média mensal de 2011 para 2019, fixando-se nos 784,9€. Este aumento refletiu-se em 14,4% no caso das mulheres e em 9,0% nos homens, uma diferença de 5,4 p.p.. Em comparação com as unidades geográficas de referência, a remuneração média mensal no município é inferior em ambos os sexos.

A disparidade das remunerações tem vindo a diminuir: em 2011 era de 116,1€ (18%) e em 2019 foi de 91,7€ (12,5%). 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	Femi-nino	Mas-culino	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
Bombarral	702,7	784,9	643,6	736,3	759,7	828,0	11,7	14,4	9,0	116,1	91,7	18,0	12,5

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 118,3€ 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 16,9%, passando de 751,7€ para 878,7€. No caso do sexo masculino, a variação foi de 12,1%, contabilizando 878,3€ em 2011 e 984,2€ em 2019.

A disparidade dos ganhos tem vindo a diminuir: em 2011 era de 126,6€ (16,8%) e em 2019 foi de 105,5€ (12,0%). 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
Bombarral	816,2	934,5	751,7	878,7	878,3	984,2	14,5	16,9	12,1	126,6	105,5	16,8	12,0

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 (874,9€) e no caso do sexo feminino é a da construção (947,0€). A atividade económica menos bem remunerada é a da agricultura para o sexo masculino (746,8€) e para o sexo feminino (673,2€). Na atividade económica das indústrias transformadoras as mulheres auferiam menos 71,0€ que os homens, tal como se verifica na OesteCIM, no Centro e em Portugal.

Quanto às disparidades, a maior corresponde aos salários da construção, com uma diferença, entre sexos, de 160,6€ ou 17% (sendo que o sexo feminino auferia mais) e, a menor, ao setor da

indústria, construção, energia e água com 22,6€ ou 3,0%, no caso do Bombarral. 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		Bombarral	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		784,9	848,7	883,2	1 001,5
Masculino		828,0	912,0	950,0	1 069,3
Feminino		736,3	774,6	801,4	920,1
Disparidade (M-F)	(€)	91,7	137,4	148,6	149,2
	(%)	12,5	17,7	18,5	16,2
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		712,2	835,1	797,1	820,9
Masculino		746,8	888,6	835,5	852,0
Feminino		673,2	714,8	713,5	742,1
Disparidade (M-F)	(€)	73,6	173,8	122,0	109,9
	(%)	10,9	24,3	17,1	14,8
Indústria, construção, energia e água		782,7	891,3	931,3	948,0
Masculino		787,2	933,0	980,7	988,3
Feminino		764,6	800,6	819,4	858,7
Disparidade (M-F)	(€)	22,6	132,4	161,3	129,6
	(%)	3,0	16,5	19,7	15,1
Indústrias transformadoras		766,0	919,2	957,0	962,8
Masculino		784,8	998,5	1 041,7	1 044,8
Feminino		713,8	793,8	810,9	835,4
Disparidade (M-F)	(€)	71,0	204,7	230,8	209,4
	(%)	9,9	25,8	28,5	25,1
Construção		802,1	756,8	797,6	851,7
Masculino		786,4	755,2	794,2	841,6
Feminino		947,0	770,3	829,1	942,8
Disparidade (M-F)	(€)	-160,6	-15,1	-34,9	-101,2
	(%)	-17,0	-2,0	-4,2	-10,7

Serviços		801,6	826,9	854,5	1 030,9
Masculino		874,9	897,9	925,6	1 131,6
Feminino		744,6	769,6	796,9	939,4
Disparidade (M-F)	(€)	130,3	128,3	128,7	192,2
	(%)	17,5	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 construção no caso das mulheres (1 075,9€), e a dos serviços no caso dos homens (1 073,0€). Em contrapartida, os ganhos médios mensais mais baixos registaram-se na construção para o sexo masculino (848,0€) e na agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca para o sexo feminino (799,2€). Na atividade económica da construção, as mulheres auferiam mais 227,9€ que os homens, tal como se verifica em Portugal.

Quanto às disparidades, a maior corresponde aos ganhos da construção, com uma diferença, entre sexos, de 227,9€ ou 21,2% e a menor ao setor da indústria, construção, energia e água com 7,5€ ou 0,8%, no caso do Bombarral. 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		Bombarral	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		934,5	1 019,3	1 070,7	1 206,3
Masculino		984,2	1 113,5	1 174,8	1 307,7
Feminino		878,7	909,1	943,2	1 084,7
Disparidade (M-F)	(€)	105,5	204,4	231,6	223,0
	(%)	12,0	22,5	24,6	20,6
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		835,4	942,1	915,6	943,7
Masculino		867,6	993,1	956,5	977,6
Feminino		799,2	827,5	826,5	857,9
Disparidade (M-F)	(€)	68,4	165,6	130,0	119,7

	(%)	8,6	20,0	15,7	14,0
Indústria, construção, energia e água		892,1	1 070,7	1 131,1	1 143,5
Masculino		890,6	1 126,1	1 200,6	1 208,3
Feminino		898,1	950,1	973,8	1 000,1
Disparidade (M-F)	(€)	-7,5	176,0	226,8	208,2
	(%)	-0,8	18,5	23,3	20,8
Indústrias transformadoras		894,1	1 099,5	1 157,9	1 152,9
Masculino		910,6	1 200,0	1 270,5	1 270,7
Feminino		848,3	940,6	963,7	970,0
Disparidade (M-F)	(€)	62,3	259,4	306,8	300,7
	(%)	7,3	27,6	31,8	31,0
Construção		870,2	884,2	964,8	1 024,9
Masculino		848,0	884,7	965,0	1 017,8
Feminino		1 075,9	880,1	963,4	1 089,6
Disparidade (M-F)	(€)	-227,9	4,6	1,6	-71,8
	(%)	-21,2	0,5	0,2	-6,6
Serviços		970,7	998,7	1 036,6	1 242,4
Masculino		1 073,0	1 120,4	1 162,4	1 387,2
Feminino		891,1	900,7	934,8	1 110,9
Disparidade (M-F)	(€)	181,9	219,7	227,6	276,3
	(%)	20,4	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 mais que o feminino em todos os níveis de qualificação. Regra geral, as disparidades entre sexos aumentam com o nível de qualificação, excetuando-se as/os praticantes e aprendizas/es, e as/os profissionais altamente qualificadas/os. No total, a média da remuneração base é de 828,0€ no sexo masculino e de 736,3€, no sexo feminino, ou seja, uma diferença de 91,7€.

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 aos quadros superiores, com uma diferença, entre sexos, de 402,4€ ou 36,3%, e, a menor, a profissionais não qualificadas/os, de 34,8€ ou 5,6%.

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		Bombarral	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		784,9	848,7	883,2	1 001,5
Masculino		828,0	912,0	950,0	1 069,3
Feminino		736,3	774,6	801,4	920,1
Disparidade (M-F)	(€)	91,7	137,4	148,6	149,2
	(%)	12,5	17,7	18,5	16,2
Quadros superiores		1 300,2	1 578,1	1708,7	2097,0
Masculino		1 510,1	1 797,3	1 941,5	2 378,2
Feminino		1 107,7	1 349,3	1 452,0	1 770,9
Disparidade (M-F)	(€)	402,4	448,0	489,5	607,3
	(%)	36,3	33,2	33,7	34,3
Quadros médios		1 088,3	1 307,1	1 283,3	1 481,5
Masculino		1 162,6	1 413,4	1 374,7	1 587,7
Feminino		1 032,3	1 175,6	1 178,2	1 369,3
Disparidade (M-F)	(€)	130,3	237,8	196,5	218,4
	(%)	12,6	20,2	16,7	15,9
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa		1 065,8	1 195,7	1 225,5	1 397,1
Masculino		1 109,1	1 280,4	1 302,1	1 442,6
Feminino		1 004,0	1 043,1	1 064,2	1 320,8
Disparidade (M-F)	(€)	105,1	237,3	237,9	121,8
	(%)	10,5	22,7	22,4	9,2
Profissionais altamente qualificadas/os		787,7	976,1	1 000,8	1 161,1
Masculino		816,6	835,4	837,2	840,4
Feminino		739,3	924,2	957,5	1 061,8
Disparidade (M-F)	(€)	77,3	-88,8	-120,3	-221,4
	(%)	10,5	-9,6	-12,6	-20,9
Profissionais qualificados/as		782,9	795,1	795,4	809,4
Masculino		816,6	835,4	837,2	840,4
Feminino		720,9	727,8	723,9	764,1

Disparidade (M-F)	(€)	95,7	107,6	113,3	76,3
	(%)	13,3	14,8	15,7	10,0
Profissionais semiqualficadas/os		671,4	691,9	688,7	698,2
Masculino		691,6	738,6	741,6	740,6
Feminino		652,3	655,8	647,8	662,5
Disparidade (M-F)	(€)	39,3	82,8	93,8	78,1
	(%)	6,0	12,6	14,5	11,8
Profissionais não qualificados/as		635,5	631,3	635,1	647,4
Masculino		657,6	653,9	658,3	667,7
Feminino		622,8	614,1	616,3	623,5
Disparidade (M-F)	(€)	34,8	39,8	42,0	44,2
	(%)	5,6	6,5	6,8	7,1
Praticantes e aprendizas/es		666,2	648,1	661,0	655,7
Masculino		672,2	665,0	682,2	667,6
Feminino		623,0	622,5	634,7	641,1
Disparidade (M-F)	(€)	49,2	42,5	47,5	26,5
	(%)	7,9	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. De um modo geral, as discrepâncias entre sexos aumentam com o nível de qualificação. No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 984,2€ para os homens e 878,7€ para as mulheres, traduzindo-se numa diferença de 105,5€ por mês. Nas unidades geográficas de referência os homens receberam sempre mais que as mulheres em todos os níveis de qualificação.

Quanto às disparidades, a maior corresponde aos quadros superiores, com uma diferença, entre sexos, de 441,2€ ou 35,1%, e, a menor, a profissionais não qualificadas/os com 36,2€ ou 5,0%. 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		Bombarral	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		934,5	1 019,3	1 070,7	1 206,3
Masculino		984,2	1 113,5	1 174,8	1 307,7
Feminino		878,7	909,1	943,2	1 084,7
Disparidade (M-F)	(€)	105,5	204,4	231,6	223,0
	(%)	12,0	22,5	24,6	20,6
Quadros superiores		1 466,2	1 794,3	1 951,6	2 445,5
Masculino		1 696,4	2 062,0	2 231,5	2 787,7
Feminino		1 255,2	1 514,9	1 643,1	2 048,6
Disparidade (M-F)	(€)	441,2	547,1	588,4	739,1
	(%)	35,1	36,1	35,8	36,1
Quadros médios		1 383,7	1 542,1	1 527,0	1 773,0
Masculino		1 426,3	1 685,5	1 658,7	1 916,9
Feminino		1 351,5	1 364,6	1 375,5	1 621,0
Disparidade (M-F)	(€)	74,8	320,9	283,2	295,9
	(%)	5,5	23,5	20,6	18,3
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa		1 235,6	1 435,1	1 483,6	1 679,6
Masculino		1 262,8	1 539,6	1 583,7	1 746,5
Feminino		1 196,8	1 247,0	1 273,0	1 567,2
Disparidade (M-F)	(€)	66,0	292,6	310,7	179,3
	(%)	5,5	23,5	24,4	11,4
Profissionais altamente qualificados/as		955,2	1 235,7	1 257,8	1 430,7
Masculino		1 066,4	1 358,5	1 360,3	1 584,5
Feminino		884,8	1 116,1	1 138,0	1 269,9
Disparidade (M-F)	(€)	181,6	242,4	222,3	314,6
	(%)	20,5	21,7	19,5	24,8
Profissionais qualificadas/os		945,1	966,5	980,3	991,1
Masculino		987,1	1 030,5	1 051,3	1 049,9
Feminino		867,9	859,6	858,6	905,3
Disparidade (M-F)	(€)	119,2	170,9	192,7	144,6
	(%)	13,7	19,9	22,4	16,0
Profissionais semiqualficados/as		807,6	831,6	841,6	844,7
Masculino		839,3	903,9	928,8	917,0

Feminino		777,7	775,9	773,9	783,8
Disparidade (M-F)	(€)	61,6	128,0	154,9	133,2
	(%)	7,9	16,5	20,0	17,0
Profissionais não qualificadas/os		738,7	740,0	757,3	770,5
Masculino		761,7	783,8	808,6	809,7
Feminino		725,5	706,7	715,7	724,0
Disparidade (M-F)	(€)	36,2	77,1	92,9	85,7
	(%)	5,0	10,9	13,0	11,8
Praticantes e aprendizes/as		714,2	765,7	793,3	782,4
Masculino		721,6	789,1	830,9	803,5
Feminino		661,8	730,4	746,6	756,5
Disparidade (M-F)	(€)	59,8	58,7	84,3	47,0
	(%)	9,0	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. O pessoal trabalhador com o ensino superior é o mais bem pago, auferindo em média 1 432,6€, sendo os ganhos médios mensais do sexo masculino maiores que os do sexo feminino (1 590,9€ e 1 325,9€, respetivamente). Por outro lado, verifica-se que a menor discrepância entre os sexos é no ensino básico/ 2º ciclo.

De realçar o facto de os ganhos médios mensais das trabalhadoras com o ensino secundário e pós-secundário (866,2€) serem inferiores aos ganhos dos trabalhadores com o ensino básico/1.º ciclo (895,0€).

Quanto às disparidades, a maior corresponde a quem tem o ensino superior, com uma diferença, entre sexos, de 265,0€ ou 20,0%, e, a menor, a quem tem o ensino básico/2º ciclo, com 73,4€ ou 8,9%. 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%).

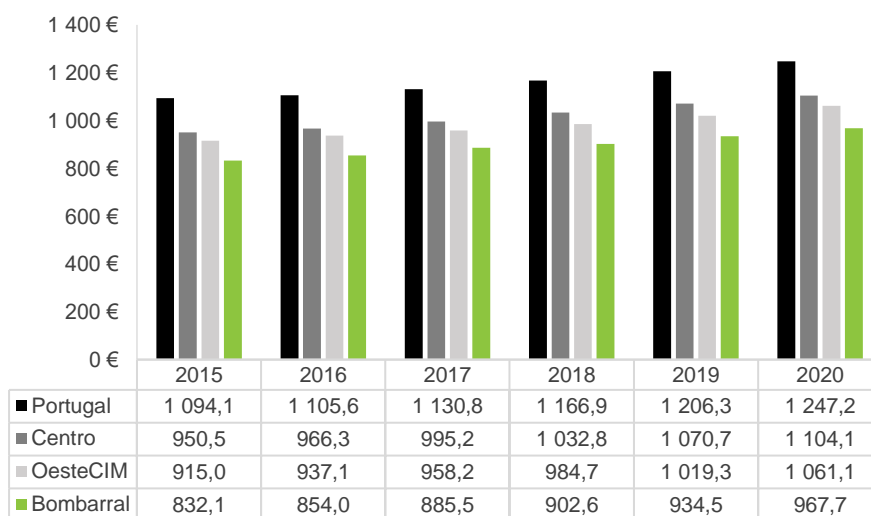
Nível de escolaridade		Bombarral	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		934,5	1 019,3	1 070,7	1 206,3
Masculino		984,2	1 113,5	1 174,8	1 307,7
Feminino		878,7	909,1	943,2	1 084,7
Disparidade (M-F)	(€)	105,5	204,4	231,6	223,0
	(%)	12,0	22,5	24,6	20,6
Inferior ao básico/ 1º ciclo		741,6	791,3	786,0	793,6
Masculino		760,7	813,5	823,5	827,7
Feminino		665,3	738,0	727,1	735,2
Disparidade (M-F)	(€)	95,4	75,5	96,4	92,5
	(%)	14,3	10,2	13,3	12,6
Básico/ 1º ciclo		830,9	867,0	874,3	873,7
Masculino		895,0	961,1	956,6	951,9
Feminino		753,7	754,2	761,0	757,5
Disparidade (M-F)	(€)	141,3	206,9	195,6	194,4
	(%)	18,7	27,4	25,7	25,7
Básico/ 2º ciclo		866,8	923,9	934,1	915,2
Masculino		895,0	1 014,4	1 031,8	1 003,6
Feminino		821,6	778,6	775,3	772,3
Disparidade (M-F)	(€)	73,4	235,8	256,5	231,3
	(%)	8,9	30,3	33,1	29,9
Básico/ 3º ciclo		828,0	927,4	947,9	950,1
Masculino		884,2	1 013,2	1 047,4	1 035,7
Feminino		751,9	796,7	793,0	818,1
Disparidade (M-F)	(€)	132,3	216,5	254,4	217,6
	(%)	17,6	27,2	32,1	26,6
Secundário e Pós-secundário		949,3	992,3	1 015,1	1 115,6
Masculino		1 048,4	1 109,6	1 137,8	1 249,6
Feminino		866,2	877,8	875,7	964,0
Disparidade (M-F)	(€)	182,2	231,8	262,1	285,6
	(%)	21,0	26,4	29,9	29,6
Superior		1 432,6	1 514,8	1 544,3	1 887,5
Masculino		1 590,9	1 803,9	1 825,5	2 222,5

Feminino		1 325,9	1 319,0	1 334,6	1 624,9
Disparidade (M-F)	(€)	265,0	484,9	490,9	597,6
	(%)	20,0	36,8	36,8	36,8
Ignorado		1 184,5	842,1	967,3	1 088,6
Masculino		Confidencial	905,1	1 032,6	1 148,3
Feminino		1 088,8	716,2	816,6	987,0
Disparidade (M-F)	(€)	Confidencial	188,9	216,0	161,3
	(%)	Confidencial	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 do Bombarral aumentou gradualmente, passando de 832,1€, em 2015, para 967,7€, 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 998,9€ e o do sexo feminino em 929,4€, o que se traduziu numa diferença de 69,5€. Observa-se que de 2013 para 2020, os ganhos médios de ambos aumentaram, o que representa um acréscimo de 123,7€ para o sexo masculino e de 147,3€ para o sexo feminino. No caso do sexo masculino, em 2016, há uma ligeira quebra de

rendimentos que é recuperada em 2017, e no sexo feminino, em 2017, também há uma ligeira quebra.

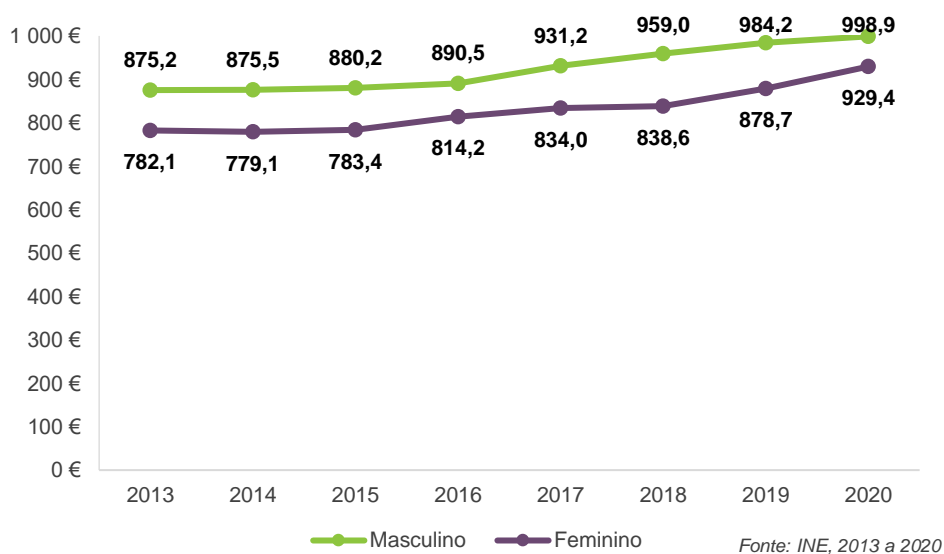


Figura 32. Ganho médio mensal por sexo (€)

A **Figura 33** representa a evolução do poder de compra *per capita*. Como se pode verificar, no município do Bombarral, houve um aumento do poder de compra (4,3 p.p.). Em 2019, o poder de compra foi de 82,0. Nas unidades geográficas de referência os valores têm algumas flutuações e aumentam menos que no município.

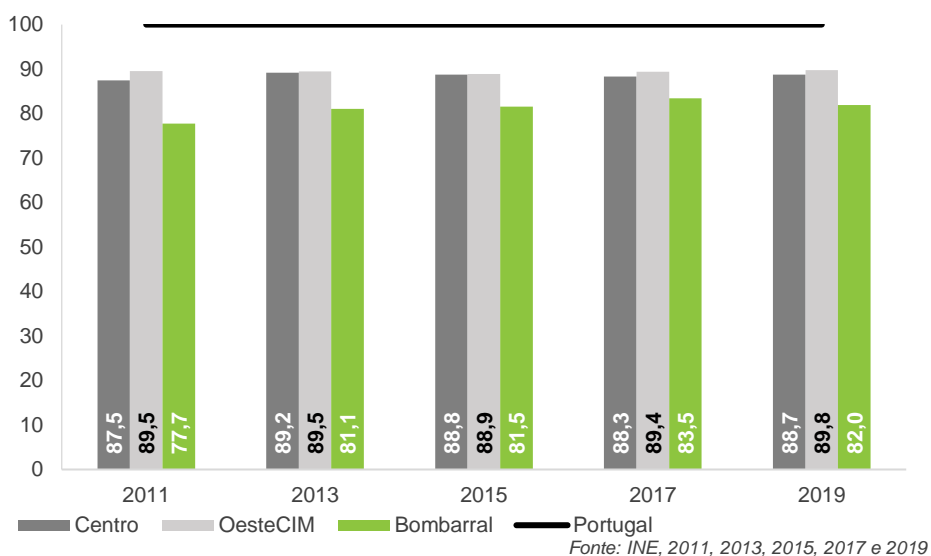


Figura 33. Poder de compra *per capita*

Comparando o poder de compra *per capita* do Bombarral com o dos restantes municípios que compõem a OesteCIM, verifica-se que este é o nono município com o poder de compra mais alto (82,0). 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	79,6
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 57** empresas instaladas, entre **2015 e 2020**;
- **Mais 635** pessoas ao serviço, entre **2015 e 2020**;
- **96,3%** de **microempresas**;
- Aumento do **volume de negócios** de **138 071 938 €**, entre **2015 e 2020**;
- **67%** das empresas são do **setor terciário**, em **2020**.

4.2. População ativa e emprego/desemprego

- **47%** da população **ativa**, desta, **88%** está **empregada**, em **2020**;
- **Menos 205** desempregadas/os entre **2011 e 2021**;
- **80,6** índice de **renovação da população em idade ativa**, em **2020**;
- **2 931** pessoas **empregadas** com o **ensino básico**, relativamente a **desempregados/es (422)**, em **2011**;
- Menos **mulheres** com **subsídio desemprego (1,1%)** e **homens (3,2%)** de **2014** para **2020**;
- Em **2020**, o valor do **subsídio desemprego é maior nos homens (3 200 euros)** que **nas mulheres (2 349)**. De **2014** para **2020** observou-se uma quebra dos valores maior nos homens (- 387 euros) que nas mulheres (-149 euros).

4.3. Pessoal ao serviço das empresas

- De **2011** para **2019** há um aumento das **empregadoras 0,8%** e uma diminuição dos **empregadores 0,3%**;
- Em **2019** há **60,9%** **mulheres** com **contrato permanente/sem termo**;
- **Decréscimo** na **duração do contrato de trabalho a tempo completo: 2,7 p.p.** nos **homens**, e **2,1 p.p.** nas **mulheres**, entre **2011 e 2019**;
- **75,2%** das **mulheres** no setor dos **serviços**; aumento de **2,2%** entre **2015 e 2020**;
- **52,1%** dos **homens** no setor dos **serviços**; **percentagens iguais** 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** (**828€ e 736,3€**, respetivamente). **Diminuição da disparidade** entre **2011 e 2019 (91,7€ ou 12,5%)**;
 - Em 2019, a atividade económica mais bem remunerada é a dos **serviços, nos homens (874,9€)**, e a **construção, nas mulheres (947€)**. A maior **disparidade salarial** é na **construção (160,6€ ou 17%)** e a menor no **setor da indústria, construção, energia e água (22,6€ ou 3,0%)**;
 - Os **homens recebem mais** do que as mulheres (**828,0€ e 736,3€**, respetivamente) **em todos os níveis de qualificação**, com **exceção** das/os **praticantes e aprendizas/es e os/as profissionais altamente qualificados/as (2019)**. A maior **disparidade** é nos **quadros superiores (402,4€ ou 36,3%)**, e, a menor, nas **profissões não qualificadas (34,8€ ou 5,6%)**;
- O **ganho médio mensal**:
 - Superior no **sexo masculino (984,2€ e 878,7€**, respetivamente) em **2019**. **Diminuição da disparidade: 1€ ou 4,4%** de **2011 para 2019**;
 - Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos nas **mulheres** foi a **construção (1 075,9€)**, e, nos **homens**, foram os **serviços (1 073,0€)**. A maior **disparidade** é na **construção (227,9€ ou 21,2%)**, e, a menor, no setor da **indústria, construção, energia e água (7,5€ ou 0,8%)**;
 - Os **homens recebem mais** do que as mulheres **em todos os níveis de qualificação**. A maior **disparidade** é nos **quadros superiores (402,4€ ou 36,3%)**, e, a menor, em **profissionais não qualificados/as (34,8€ ou 5,6%)**;
 - O **ganho médio mensal dos homens é superior** ao das mulheres **em todos os níveis de escolaridade**. A maior **disparidade** corresponde ao **ensino superior (265,0€ ou 20,0%)**, e, a menor, ao **ensino básico/2º ciclo (73,4€ ou 8,9%)**;
- **Poder de compra per capita** aumenta entre 2011 (77,7) e 2019 (82,0).

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, 56,0% do sexo masculino e 50,8% do sexo feminino tinham um dos níveis do ensino básico concluído. Relativamente aos níveis de ensino seguintes, constata-se que existem mais mulheres do que homens com o ensino secundário e pós-secundário completo (21,1% e 20,8%, respetivamente) e também com o ensino superior (13,7% mulheres e 9,3% homens). Em relação às pessoas com nenhum nível de ensino (13,9% homens e 14,4% mulheres) é possível observar, em ambos os sexos, valores superiores aos do ensino superior.

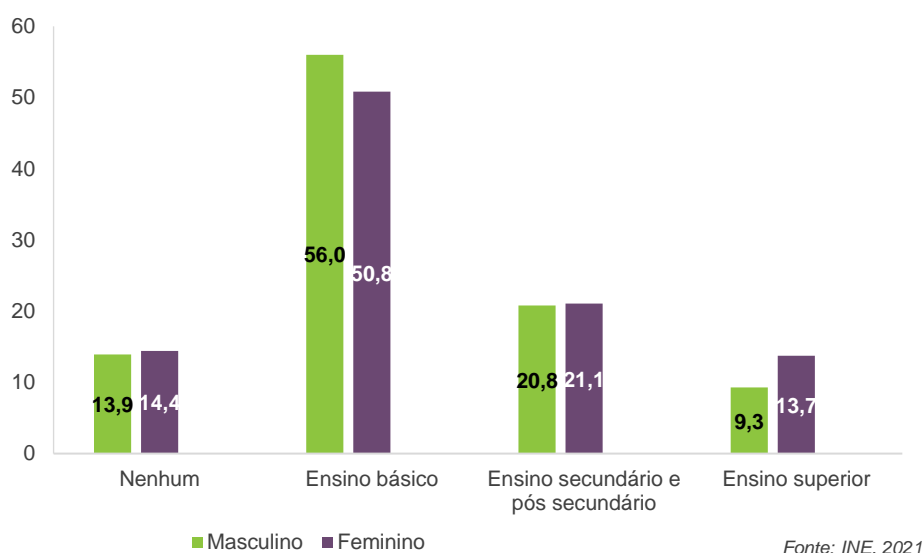
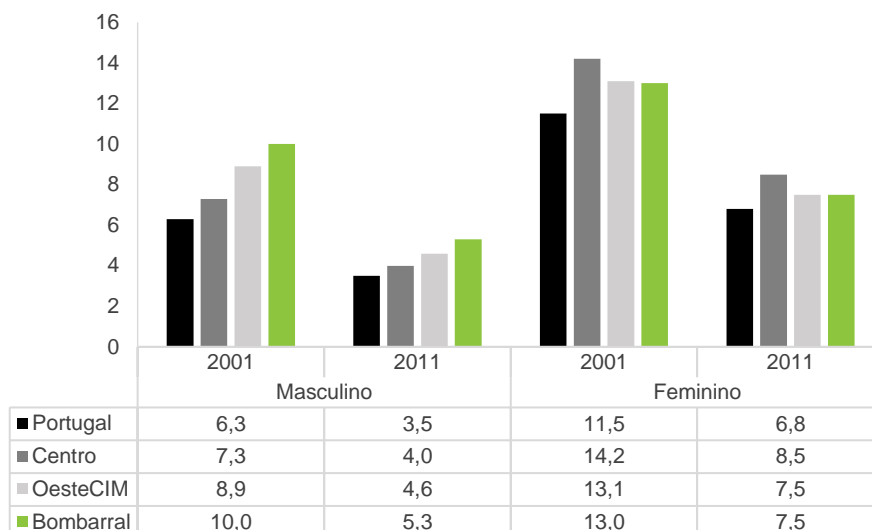


Figura 34. População residente por níveis de ensino e sexo (%)

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 7,5%. 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 1.º e 2.º ciclos de estudos. Mas no pré-escolar, 3.º ciclo e no ensino secundário a situação inverte-se com o predomínio do sexo feminino (100%, 90,4% e 73,5%, respetivamente). Comparativamente com as unidades geográficas de referência, verifica-se que os valores apresentados no município são sempre inferiores em todos os ciclos de estudos, com exceção do pré-escolar e 2º ciclo no OesteCIM para o sexo masculino.

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
Bombarral	100,0	94,2	88,2	91,4	83,5	87,3	90,4	82,9	73,5	58,8

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, exceto no 1º ciclo e no ensino secundário para o sexo masculino. Nos alunos destaca-se o 2.º ciclo (119,6%) e nas alunas o 3.º ciclo (115,0%) 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 no município são sempre superiores em quase todos os ciclos de estudos, com exceção do 1º ciclo (ambos os sexos), do 2º ciclo (sexo feminino) e ensino secundário (ambos os sexos).

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
Bombarral	104,1	104,3	98,9	99,0	103,9	119,6	115,0	116,0	112,2	98,0

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 uma variabilidade nas percentagens de reprovações à medida que sobe o nível de escolaridade. Essas taxas são maiores nos cursos técnicos/ tecnológicos e profissionais em ambos os sexos (8,6% para as alunas e 14,3% 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
Bombarral	6,8	8,7	1,9	2,5	2,9	4,9	4,0	8,6	1,7	5,1	8,6	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 449 estudantes inscritas/os, 53,5% são do sexo feminino e 46,5% do sexo masculino. Analisando as inscrições pelos diversos tipos de curso, afere-se que há mais alunas inscritas nos cursos científico-humanísticos (54,0%) e mais alunos nos cursos profissionais (52,1%) e nos Cursos de Educação e Formação de jovens -CEF (51,1%).

Relativamente aos cursos científico-humanísticos, as/os alunas/os matriculadas/os são maioritariamente do sexo feminino, exceto no curso de Ciências e Tecnologias.

Nos cursos profissionais, a percentagem de alunas matriculadas é maior nos cursos de: Técnico/a de Cozinha/Pastelaria e Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural (55,6% e 68,6% respetivamente). No curso de Técnico/a de Desporto é maior a percentagem de alunos (70,8%) e no curso de Técnico/a de Restaurante/Bar existe a mesma percentagem de alunas e alunos.

Por fim, nos cursos EFA (Educação e Formação de Adultos) observa-se uma predominância do sexo masculino com 51,1% e nos RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) e Formações Modulares, uma predominância do sexo feminino (63,9% e 80,0%, respetivamente).

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n.º	%	n.º	%	n.º
Bombarral	240	53,5	209	46,5	449
Científico-humanísticos	116	54,0	99	46,0	215
Ciências e Tecnologias	46	46,9	52	53,1	98
Línguas e Humanidades	26	53,1	23	46,9	49
Ciências Socioeconómicas	26	66,7	13	33,3	39
Artes Visuais	18	62,1	11	37,9	29
Profissionais	58	47,9	63	52,1	121
Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	10	55,6	8	44,4	18
Técnica/o de Desporto	14	29,2	34	70,8	48
Técnico/a de Restaurante/Bar	10	50,0	10	50,0	20
Técnica/o de Turismo Ambiental e Rural	24	68,6	11	31,4	35
Cursos EFA	23	48,9	24	51,1	47
Processos RVCC	39	63,9	22	36,1	61
Formações Modulares	4	80,0	1	20,0	5

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**), e comparando 2010 com 2020, há aumento no 3.º ciclo e secundário, e nos restantes, os valores diminuem. 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
Bombarral	95,2	100,0	91,9	87,5	75,8	75,0	67,9	76,8	-	-

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

- **56,0%** dos homens e **50,8%** das mulheres têm o **ensino básico**, em **2021**;
- **Taxa de analfabetismo diminuiu 4,7%** nos homens e **5,5%** 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**, é **menor que 95%** em ambos os sexos em todos os ciclos de estudo, exceto no pré-escolar, no sexo feminino.
- **Taxa bruta de escolarização**, no ano letivo **2019/2020**, **supera os 100%** em ambos os sexos em todos os níveis, exceto no 1º ciclo para ambos os sexos e no ensino secundário para o sexo masculino.
- **Taxa de retenção e desistência** aumenta **6,9% no feminino e 9,2% no masculino** nos **cursos técnicos/ tecnológicos e profissionais**, no ano letivo **2019/2020**.

5.3. Distribuição dos estudantes do ensino secundário por curso

- **Mais alunas** (53,5%) do que **alunos** (46,5%) no **secundário**, no ano letivo de **2020/21**;
- **Mais alunas** nos cursos **científico-humanísticos** (54,0%), **RVCC** (63,9%) e **Formações Modulares** (80,0%) e **mais alunos** nos cursos **profissionais** (52,1%), **EFA** (51,1%).

5.4. Docentes

- **Docentes do sexo feminino 100%** 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 do Bombarral, os núcleos familiares com casais de direito com descendência têm o maior número de filhas/os (822). Os núcleos monoparentais são mais reduzidos (32 pais com filhas/os e 157 mães com filhos/as). 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

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 filhos/as 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)
	Total	15 099	12 694	10 998	38 791
Bombarral	Casal de direito com descendência	291	275	256	822
	Casal de facto com descendência	126	80	55	261
	Pai com descendência	7	11	14	32
	Mãe com descendência	57	51	49	157
	Total	481	417	374	1 272

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 29,8% e os jardins-de-infância de 87,1% (**Quadro 25**).

	Capacidade (N.º)	Pop <3 anos (n.º)	Taxa de cobertura (%)
Creches (< 3 anos)	90	302	29,8
Jardins de infância (3-5 anos)	311	357	87,1

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 do Bombarral, em 2021, fixou-se em 1 042 beneficiárias/os e 1 542 descendentes. Os valores de 2021 diminuíram em relação a 2014, em 27 beneficiários/as e 47 descendentes. O ano de 2019 foi o que registou os menores valores (945 beneficiárias/os e 1 415 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
Bombarral	Beneficiárias/os	1 069	1 032	996	975	989	945	1 028	1 042
	Descendentes	1 589	1 523	1 471	1 433	1 469	1 415	1 512	1 542

Fonte: INE, 2014 a 2021

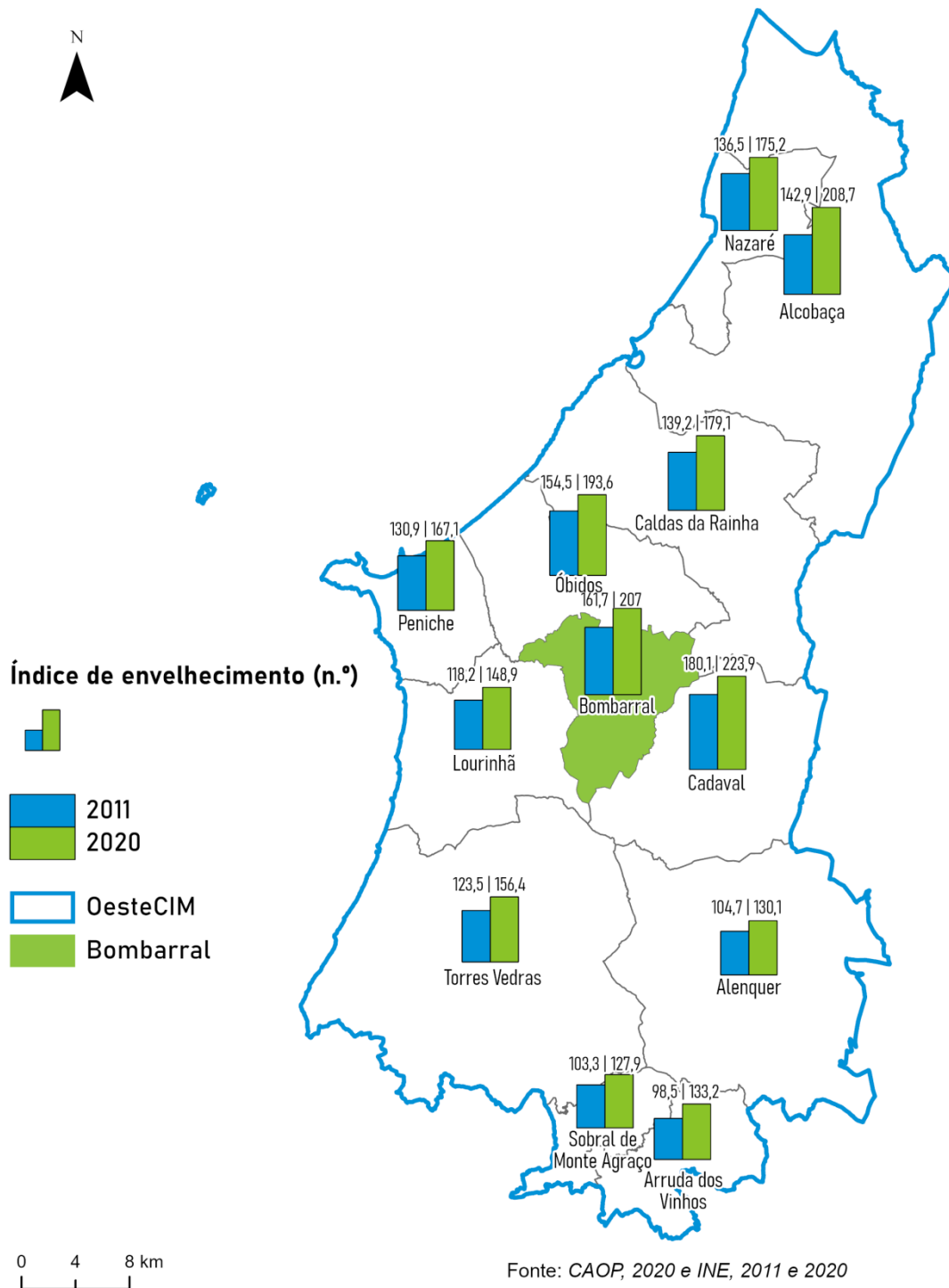
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)

6.2. POPULAÇÃO IDOSA

O **Mapa 11** apresenta o índice de envelhecimento³⁴, que evidencia que, em 2020, o município registou um valor de 207 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 do Bombarral. Comparativamente com os restantes municípios da OesteCIM, é o terceiro com o índice mais elevado.

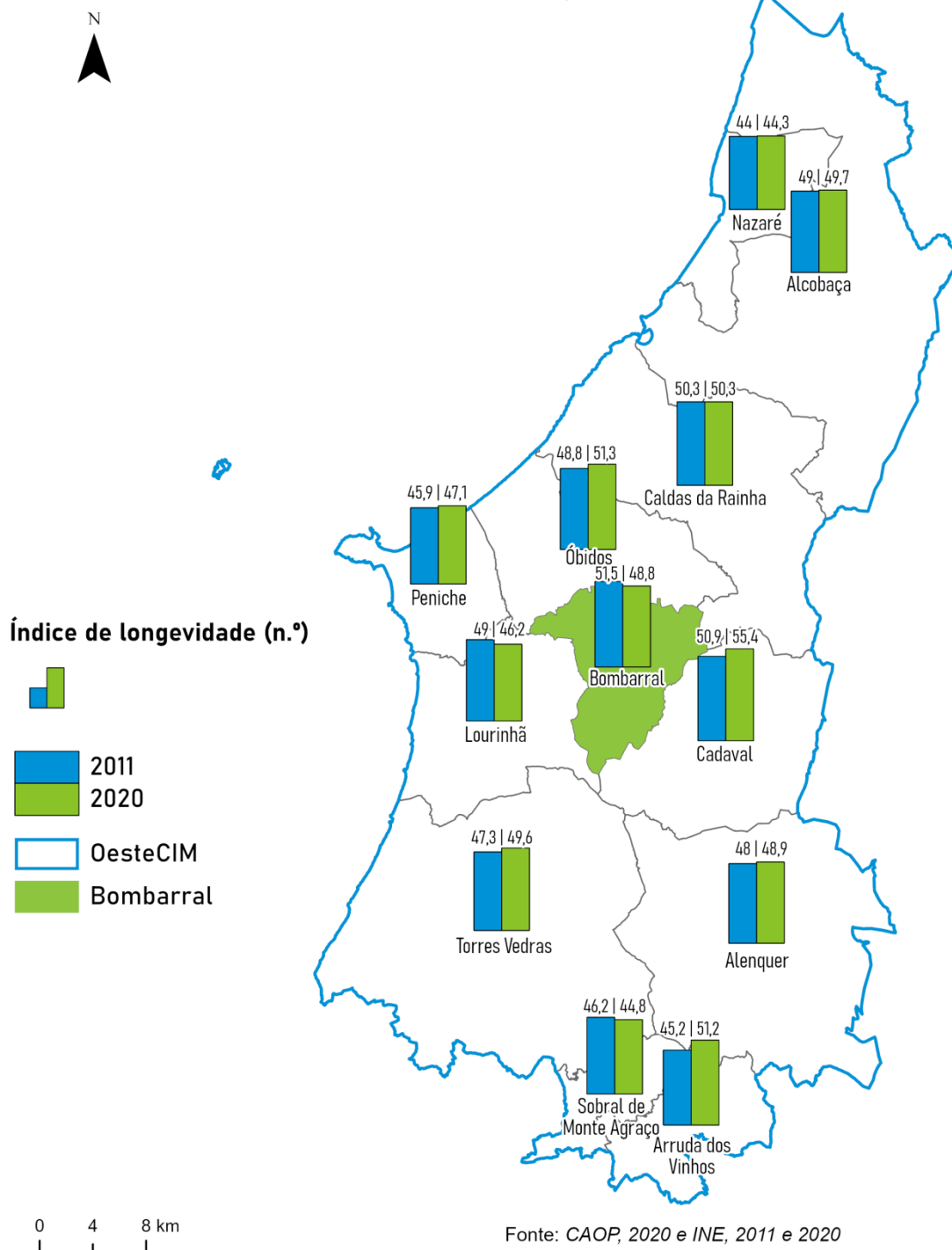
³⁴ Relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas dos 0 aos 14 anos).

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 48,8, valor inferior ao registado em 2011 (51,5). O município do Bombarral é o sétimo 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 1,0% nos centros de dia, 3,5% nos serviços de apoio domiciliário e 5,1% nas ERPI.

	Capacidade (n.º)	Pop + 65 anos (n.º)	Taxa de cobertura (%)
Centros de dia	30	3 049	1,0
Serviço de apoio domiciliário	107	3 049	3,5
ERPI	157	3 049	5,1

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 1 705 pessoas com incapacidade ou deficiência tinham idade igual ou superior a 65 anos e 791 pessoas com idade compreendida entre os 45 e os 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. Assinala-se o grupo dos 65 e mais anos com a maior discrepância (1 051 mulheres e 654 homens).

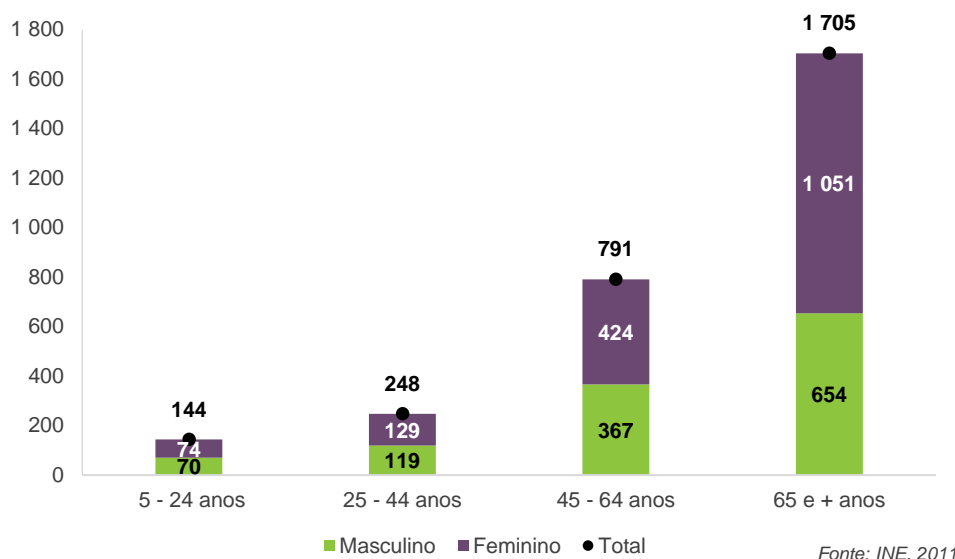


Figura 36. População residente com pelo menos uma dificuldade, por faixa etária e sexo (n.º)

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 (79,8%), enquanto 20,2% se insere na população ativa. Nesta última categoria, verifica-se que 84,1% das pessoas que apresentam alguma dificuldade se encontram empregadas e apenas 15,9% estão desempregadas. Em contrapartida, na população inativa, registou-se um maior peso nas pessoas reformadas (21,2%).

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 (26,4% e 15,7%, 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 (83,9% e 75,6%). Contudo é nas/os domésticas/os que se identificam maiores diferenças 14,8% (205) do sexo feminino e 0,7% (6) do sexo masculino.

Condição perante o trabalho	Total		Masculino		Feminino	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%
População ativa	567	20,2	309	26,4	258	15,7
Empregadas/os	477	84,1	269	87,1	208	80,6
Desempregadas/os	90	15,9	40	12,9	50	19,4
População inativa	2 246	79,8	863	73,6	1 383	84,3
Estudantes	29	0,3	12	1,4	17	1,2
Domésticas/os	211	2,5	6	0,7	205	14,8
Reformadas/os	1 769	21,2	724	83,9	1 045	75,6
Incapacitadas/os permanentes	152	1,8	81	9,4	71	5,1
Outros casos	85	1,0	40	4,6	45	3,3

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)

À data da elaboração do diagnóstico, o município de Bombarral não dispunha de equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência.

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 do Bombarral, o número de beneficiárias aumentou entre 2014 e 2021, mas o número de beneficiários diminuiu. No último ano em análise, assinalaram-se 61 mulheres e 48 homens a receber esta prestação. 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.

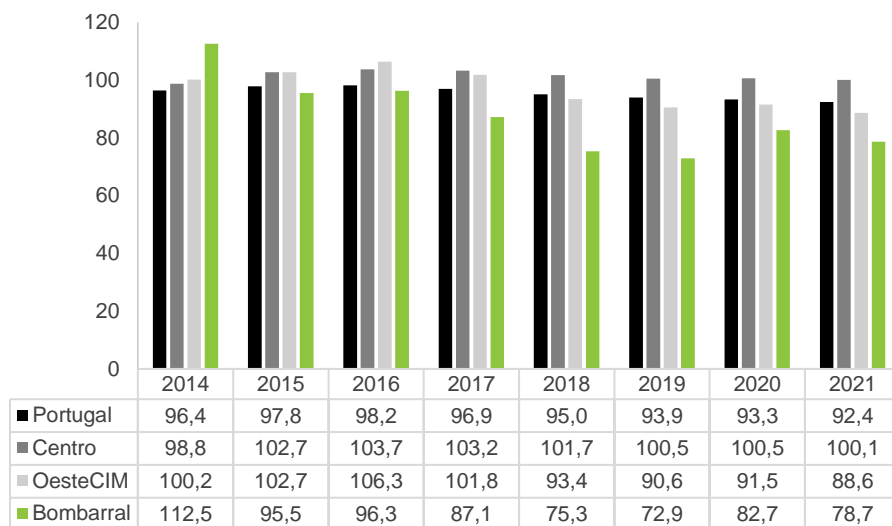
³⁶ É um apoio destinado a proteger as pessoas que se encontrem em situação de pobreza extrema, sendo constituído por: uma prestação em dinheiro para assegurar a satisfação das suas necessidades mínimas e um programa de inserção que integra um contrato (conjunto de ações estabelecido de acordo com as características e condições do agregado familiar do requerente da prestação, visando uma progressiva inserção social, laboral e comunitária dos seus membros. IN <https://www.seg-social.pt/rendimento-social-de-insercao>

Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2014	2018	2021	2014	2018	2021
Portugal	163 375	144 736	136 298	163 375	144 736	125 908
Centro	24 432	21 071	19 699	24 432	21 071	19 714
OesteCIM	2 393	2 150	2 419	2 393	2 150	2 143
Bombarral	56	73	61	56	73	48

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 diminuiu 33,8 p.p., entre 2014 e 2021 (**Figura 37**). Em 2014 contabilizou-se a maior discrepância, com 112,5 homens por cada 100 mulheres e em 2019 a menor com 72,9. 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 (%)

6.4.2. Prestação Social para a inclusão

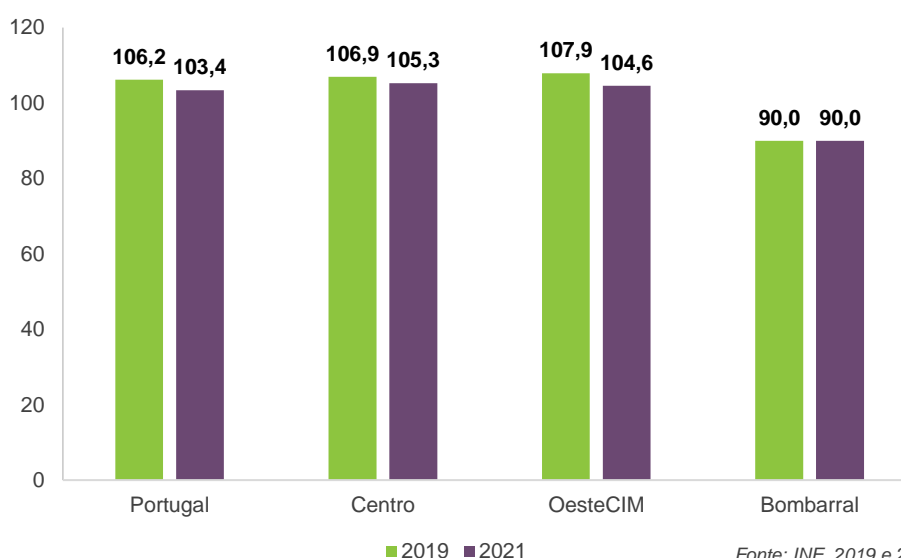
Relativamente à Prestação Social para a Inclusão³⁷, no município do Bombarral (**Quadro 30**), constata-se um aumento de 2019 para 2021, de 10 mulheres e 9 homens. Esta tendência foi observada nas restantes unidades geográficas de referência. O número de beneficiárias é superior aos beneficiários em 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
Bombarral	80	81	90	72	77	81

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 o mesmo valor em 2019 e 2021. Neste último ano, assinalaram-se 90,0 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.), constatou-se um decréscimo.



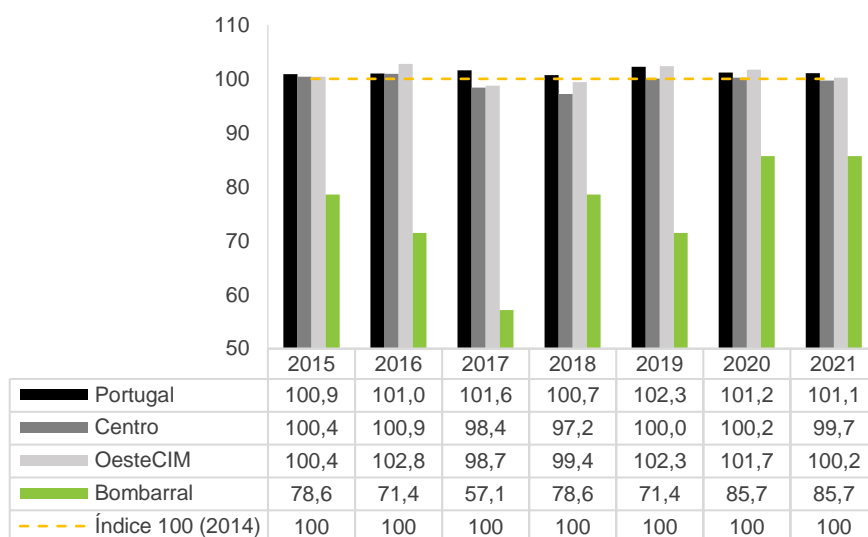
Fonte: INE, 2019 e 2021

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 2020 e 2021. Comparando 2014 com 2021, houve um aumento de 7,1% das/dos beneficiárias/os. Nas unidades geográficas de referência observam-se as mesmas tendências, com exceção de Portugal que tem um ligeiro 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 416 face a 299, em 2021. 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

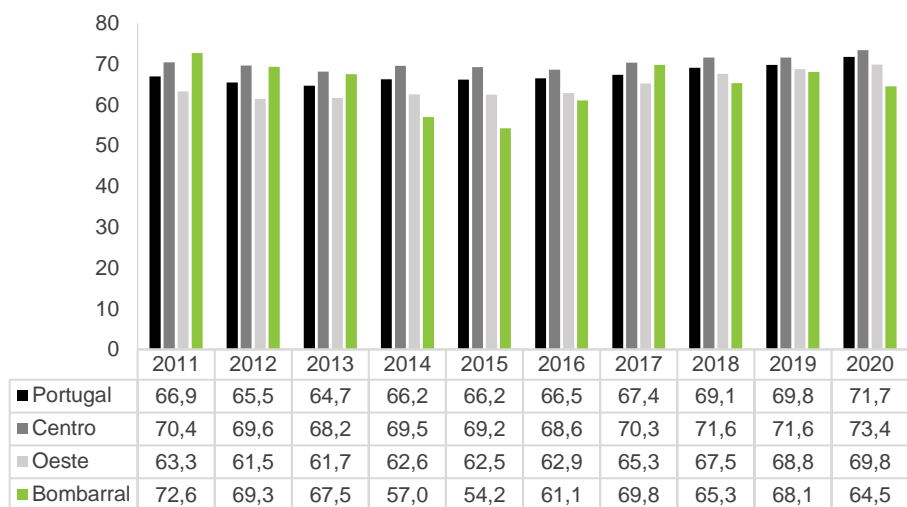
³⁹ É um apoio pago em dinheiro para compensar a perda de rendimentos do/a trabalhador/a que não pode trabalhar temporariamente por estar doente IN: seg-social.pt/documents/10152/14993/5001_subsidiu_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c

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
Bombarral	324	468	416	191	299	299

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**), o Bombarral teve algumas flutuações de valores. Considerando os anos de 2015 (54,2%) e 2020 (64,5%), houve um aumento do número de homens a auferir este subsídio. O valor mais alto foi em 2011 com 72,6%.



Fonte: Pordata, 2011 a 2020

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

6.4.5. Pensionistas

No município do Bombarral, as/os pensionistas⁴⁰ da Segurança Social diminuíram de 2014 para 2021, (-2,3%). Nas unidades de referência, a OesteCIM aumenta (0,9%), o Centro diminui (-2,2%) e Portugal também (-0,1%). Tendo em consideração o tipo de pensão, em 2021, a maioria encontrava-se nesta condição por velhice (2 740). De seguida, destacam-se os/as pensionistas de sobrevivência (1 121) e, por fim, por invalidez (350). Os pensionistas de velhice aumentaram (+32), e diminuíram os de sobrevivência (-17) e os de invalidez (-111). 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
Bombarral	4 179	4 083	350	239	2 708	2 740	1 121	1 104	-2,3

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 +17,2%, tal como nas restantes unidades geográficas de referência (**Quadro 33**). O maior incremento nos valores médios foi assinalado nas/os pensionistas por invalidez (939€), seguido dos/as pensionistas por velhice (828€) e por sobrevivência (428€).

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
Bombarral	4 241	4 972	4 495	5 434	4 914	5 742	2 535	2 963	17,2

Fonte: INE, 2014 e 2021

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

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

6.5. SÍNTESE DA AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

6.1. População jovem

- **822 casais de direito com filhos/as em 2011;**
- **Taxa de cobertura das creches públicas (29,8%) e jardins de infância (87,1%) em 2022;**
- **Abono de família para crianças e jovens, em 2021: 1 042 beneficiárias/os e 1 542 descendentes.**

6.2. População idosa

- **Índice de envelhecimento 207 em 2020;**
- **Índice de longevidade 48,8 em 2020;**
- **Taxa de cobertura de centros de dia (1,0%), serviços de apoio domiciliário (3,5%) e ERPI (5,1%), em 2022.**

6.3. População com incapacidade ou deficiência

- **1 705 pessoas com mais de 65 anos tinham pelo menos uma dificuldade, em 2011;**
- **População ativa com dificuldades: 26,4% homens e 15,7% mulheres, em 2011;**
- **População inativa com dificuldades: 73,6% homens e 84,3% mulheres, em 2011;**
- **21,2% da população inativa com dificuldade são reformadas/os, em 2011.**

6.4. Prestações Sociais

- **Rendimento Social de Inserção: 61 mulheres e 48 homens em 2021;**
- **78,7% relação de masculinidade do RSI em 2021;**
- **Prestação Social para a Inclusão: 90 mulheres e 81 homens em 2021;**
- **90,0% relação de masculinidade da Prestação Social para a Inclusão em 2021;**
- **Entre 2015 e 2021, há um aumento de 7,1% das/dos beneficiárias/os de Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa;**
- **Subsídio de Doença: 416 mulheres e 299 homens, em 2021;**
- **64,5% relação de masculinidade do Subsídio de Doença, em 2020;**
- **4 083 pensionistas da Segurança Social, sendo 2 740 por velhice, em 2021;**

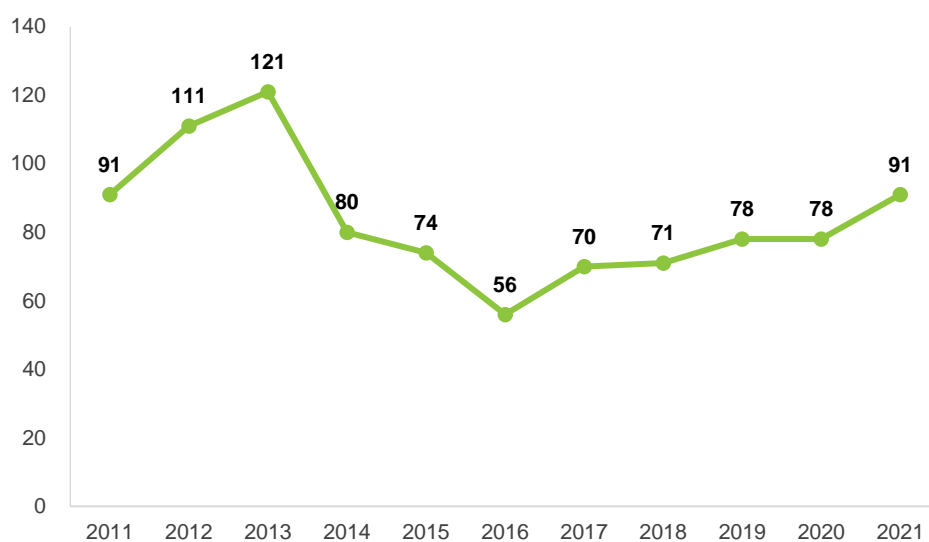
- **Valor médio das pensões da Segurança Social 4 972€, sendo 5 742 por velhice, em 2021.**

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 do Bombarral. Como se pode verificar, o número de crimes possui o mesmo valor de 2011 e 2021 (91), com uma subida de 2011 para 2013 (+30) e ligeiras subidas desde 2016 até 2021.



Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 a 2021

Figura 41. Total dos crimes (n.º)

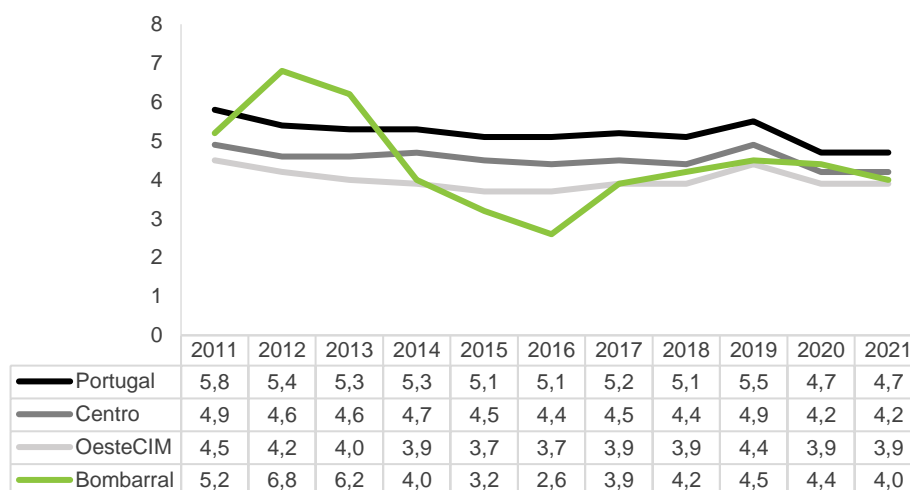
No âmbito deste diagnóstico, importa analisar os crimes contra pessoas (**Quadro 34**). Assim, em 2021 foram registados 88 crimes, dos quais predominam os crimes contra a integridade física (58,0%) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal (28,4%). Com uma menor proporção, encontram-se os crimes contra a liberdade/ autodeterminação sexual (9,1%), e contra a honra (4,5%). 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. Mas, no geral, os números estão a aumentar um pouco.

Tipologia de crime	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contra a vida (%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contra a integridade física (%)	77,3	80,0	66,7	67,1	56,9	58,9	73,1	79,1	71,8	74,7	58,0
Contra a liberdade pessoal (%)	18,2	8,2	22,5	26,3	25,0	26,8	20,9	13,4	15,4	18,7	28,4
Contra a liberdade/ autodeterminação sexual (%)	-	-	3,3	-	4,2	7,1	-	-	6,4	-	9,1
Contra a honra (%)	-	6,4	4,2	6,6	9,7	7,1	6,0	7,5	6,4	6,7	4,5
Contra a reserva da vida privada (%)	4,5	5,5	3,3	-	4,2	-	-	-	-	-	-
Outros (%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (n.º)	88	110	120	76	72	56	67	67	78	75	88

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 uma diminuição entre 2011 (5,2%) e 2021 (4,0%). O valor mais alto foi em 2012 (6,8%) e o menor em 2016 (2,6%). As unidades geográficas de referência observaram um decréscimo entre 2011 e 2021, mas com variações. No último ano registam valores em linha (OesteCIM com 4,9%) ou acima do município (Centro 4,2% e Portugal 4,7%).

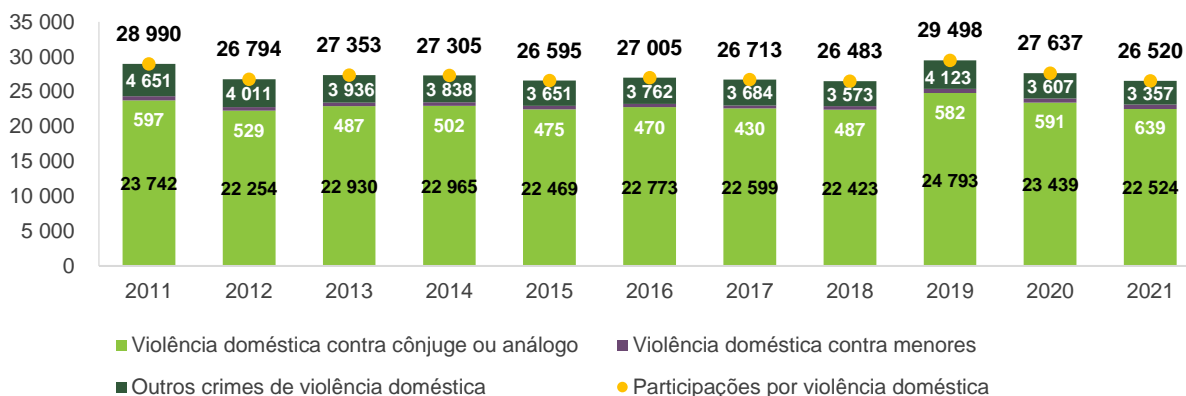


Fonte: INE, 2011 a 2021

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.



Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 a 2021

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 do Bombarral. O número de crimes diminuiu (-278) entre 2011 (569) e 2021 (291), sendo que 2011 foi o ano com mais crimes e 2020 com menos crimes (269). Nas unidades geográficas de referência os valores também diminuem. Na OesteCIM e em Portugal os valores mais altos são em 2011 (13 557 e 415 325 respetivamente) e no Centro o ano mais crítico foi 2011 (75 957) e o menos 2021 (53 037).

Quanto à proporção, aumenta (7,8%) entre 2011 (5,1%) e 2021 (12,4%). Os anos com os maiores valores foram 2020 e 2021 e o menor foi 2016 (4,6%). 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
Bombarral	569	475	387	406	393	307	301	270	348	269	291

Unidade geográfica	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Prop.	Prop.	Prop.	Prop.	Prop.	Prop.	Prop.	Prop.	Prop.	Prop.	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
Bombarral	5,1	10,9	11,9	7,1	5,1	4,6	8,6	11,5	7,8	13,4	12,4

Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 a 2021

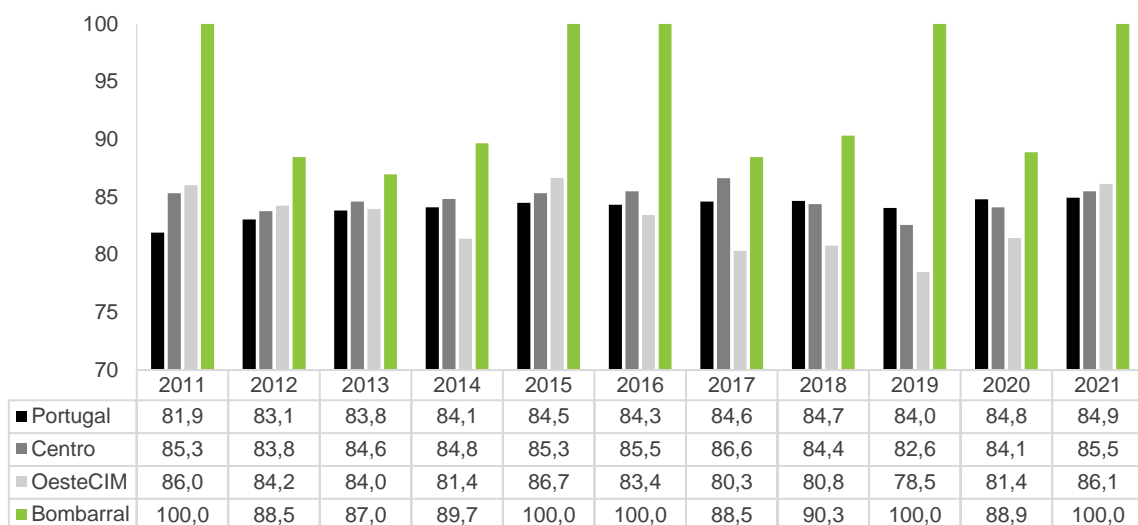
Quadro 35. Crimes de violência doméstica e proporção na criminalidade geral (n.º e %)

No que concerne aos crimes de violência doméstica, no município do Bombarral, em 2021, foram registados os seguintes valores: 36 cônjuge/análogo.



Assim, denota-se que, em 2021, a totalidade dos crimes de violência doméstica correspondiam a violência doméstica cônjuge/análogo (100%). Em comparação com o ano de 2013 (87,0%), foi registado um incremento de 13 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.). Os valores registados no município foram sempre mais elevados que os das unidades geográficas de referência (**Figura 44**).



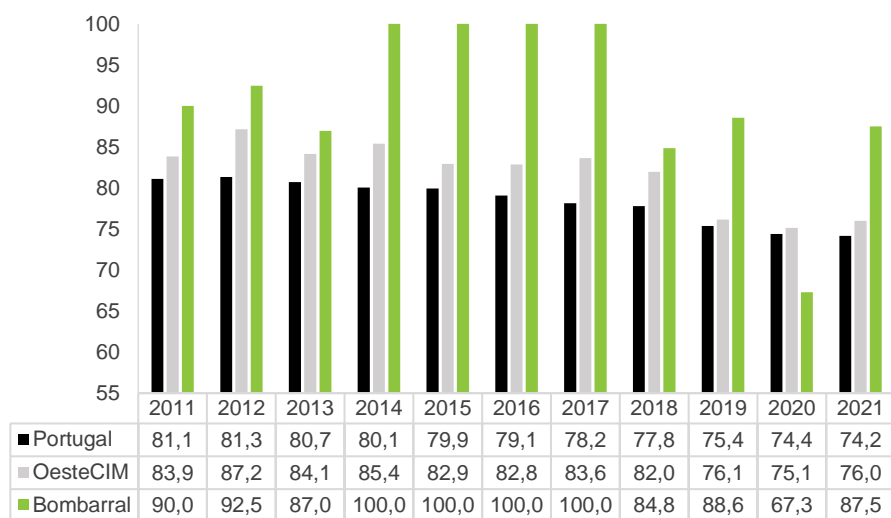
Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 a 2021

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 87,5% das vítimas identificadas nos crimes de violência doméstica (**Figura 45**). Este valor foi inferior (-2,5 p.p.) ao registado em 2011 (90,0 %), tal como aconteceu na OesteCIM (-7,9 p.p.) e em Portugal (-6,9 p.p.). No Bombarral, os anos de 2014, 2015, 2016 e 2017 (100%) foram os que contabilizaram o maior número de mulheres vítimas e 2020 (67,3%) o menor.

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

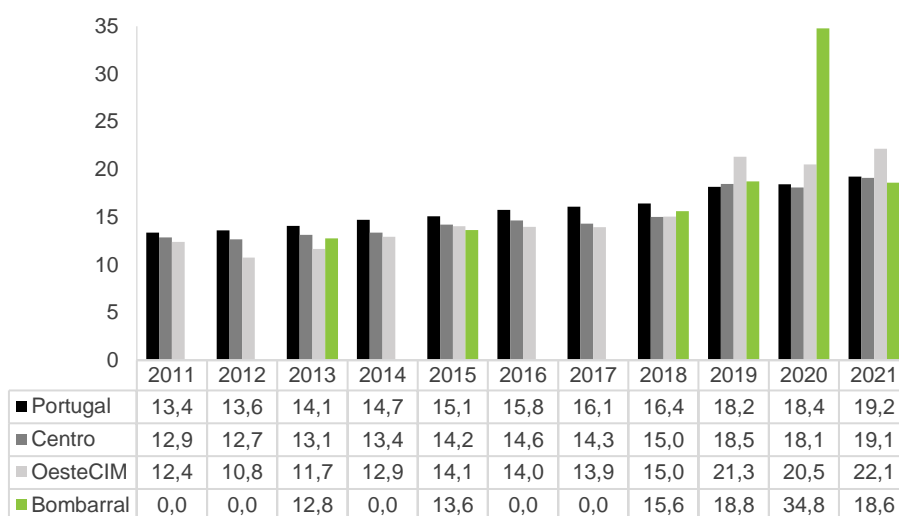


DGPJ - SIEJ, 2011 a 2021

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 18,6%, o que se traduziu num aumento de 18,6 p.p. face a 2011 (Figura 46). O número máximo verificado no município foi em 2020 (34,8%) e o menor em 2013 (12,8%), apesar de terem existido vários anos em que o valor foi zero. A OesteCIM (+9,7%), a região Centro (6,2%) e o território nacional (5,8%) também registaram aumentos de 2011 para 2021. Em 2020 o valor do município foi superior 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/ RESPOSTAS DE ATENDIMENTO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Para apoiar as vítimas de violência doméstica, o município do Bombarral tem disponível, no território, a seguinte estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica:

Núcleo de Intervenção Local para a área da Violência Doméstica – Município do Bombarral	
Morada	Praça do Município 2540-046 Bombarral
Contactos	262 609 035 / 914 818 806
E-mail	nilavd@cm-bombarral.pt ou accaosocial@cm-bombarral.pt
Horário	segunda a sexta-feira (dias úteis) das 9:00 às 17:00

Também tem disponível a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) como estrutura/resposta 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** mantêm-se nos **91 em 2011 e 2021**;
- **Crimes contra a integridade física 58,0%**, em **2021**;
- **4,0% 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**;
- **291 crimes de violência doméstica**, em **2021**, que **correspondem a 12,4% do total** da criminalidade geral;
- **Crimes de violência doméstica: 36 cônjuge/análogo**, em **2021**;
- **100% dos crimes de violência doméstica correspondiam a violência doméstica cônjuge/análogo**;
- **87,5% das vítimas dos crimes de violência doméstica eram mulheres**, em **2021**;
- **18,6% das agressoras em crimes de violência doméstica**, em **2021**.

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

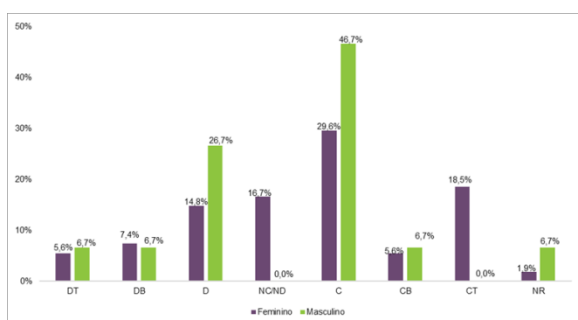
De seguida serão apresentados os resultados ao questionário realizado à população do município, no sentido de se conhecer as suas práticas, valores e perceções de (des)igualdades. No município do Bombarral obtiveram-se 69 respostas: 78,3% de mulheres (54), 21,7% de homens (15) e 0% de outros (0).

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

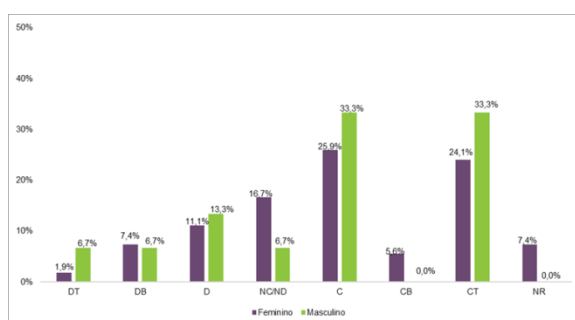
Do conjunto de afirmações expostas na **Figura 47**, salientam-se os principais resultados:

- Ambos os sexos 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;
- As mulheres discordam mais (40,7%) que há trabalhos que devem ser realizados só por mulheres e outros só por homens, e 26,7% dos homens concorda; e
- Uma elevada percentagem de homens (46,7%) discorda que são encorajados a conciliar a vida profissional e a familiar e que a empresa promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida profissional e a familiar.

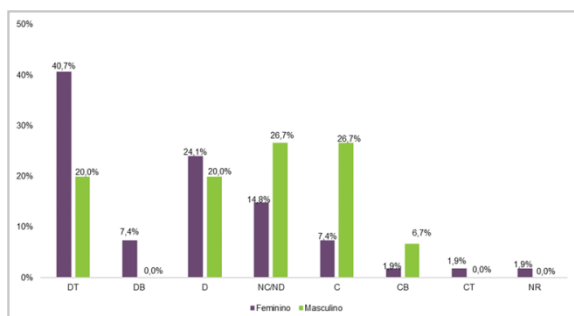
A organização onde trabalho proporciona a todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.



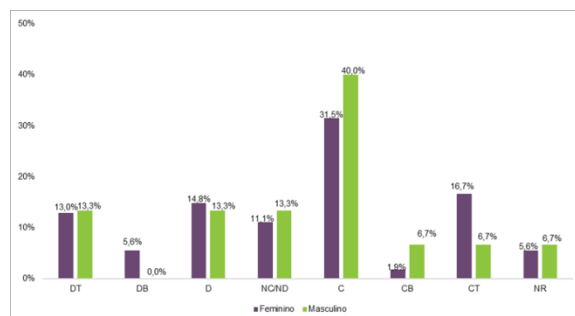
Na minha organização, todos os géneros têm as mesmas oportunidades de serem promovidos.



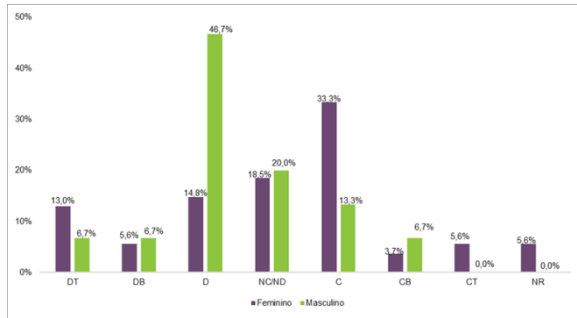
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.



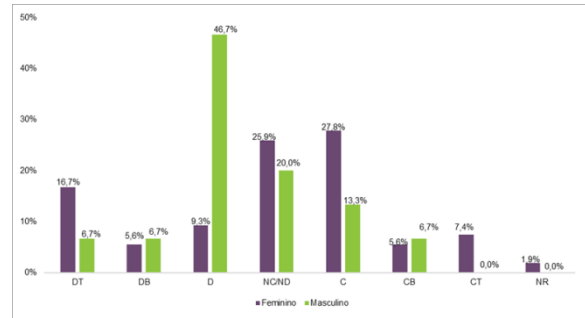
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.



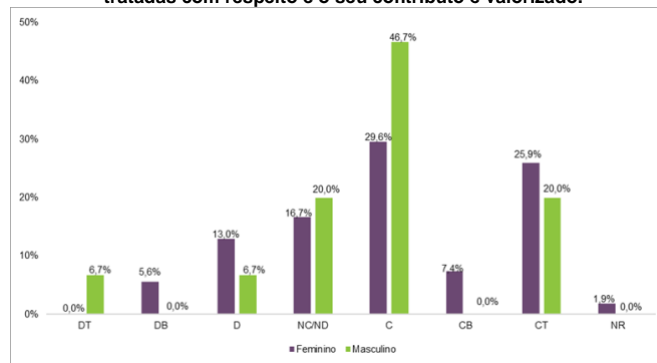
Somos encorajados/as a procurar conciliar a vida pessoal e profissional.



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.

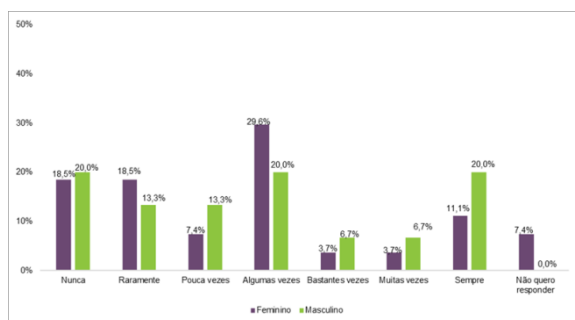


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

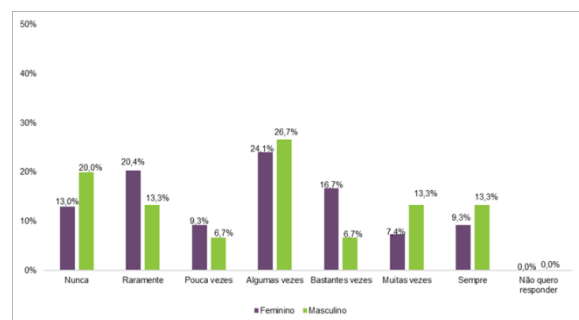
Figura 47. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

Relativamente aos tempos livres e atividades (**Figura 48**), as mulheres apontam as seguintes preferências: ter os fins-de-semana livres, acompanhar a educação dos/as seus/suas filhos/as, cuidar da sua saúde, praticar desporto e acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos/as a consultas/exames médicos. Os homens desejam ter tempo para cuidar da sua saúde, ter tempo para estar com a/o sua/seu companheira/o, acompanhar a educação dos/das seus/suas filhos/as e acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos/as a consultas/exames médicos.

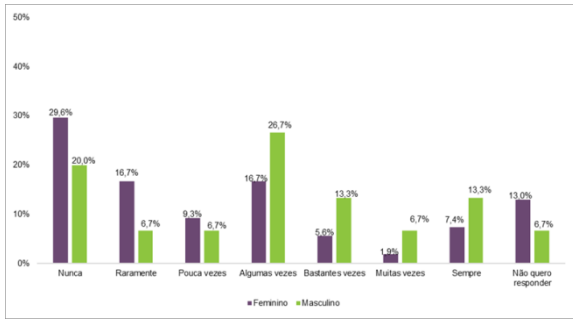
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos/as a consultas/ exames médicos.



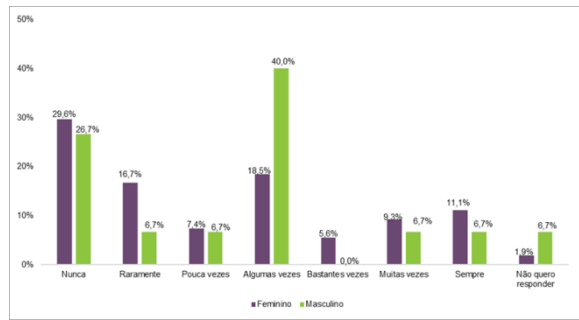
Tratar de assuntos pessoais (banco, finanças, segurança social, etc.).



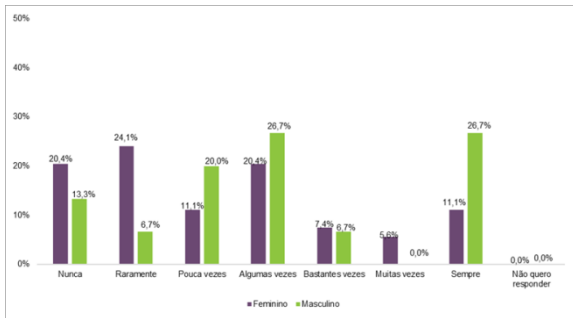
Participar nas associações da sua terra.



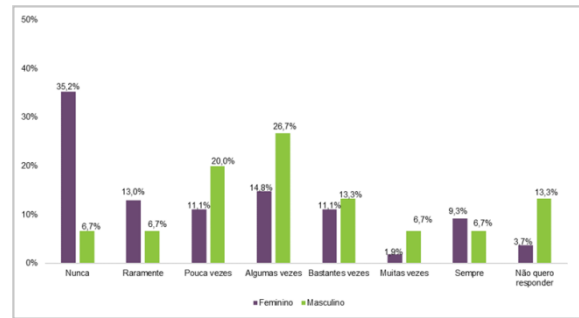
Praticar desporto (ir ao ginásio, natação, jogging, etc.).



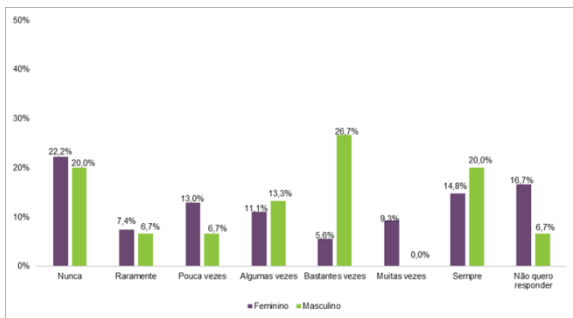
Ir a consultas, realizar exames médicos pessoais (cuidar da sua saúde).



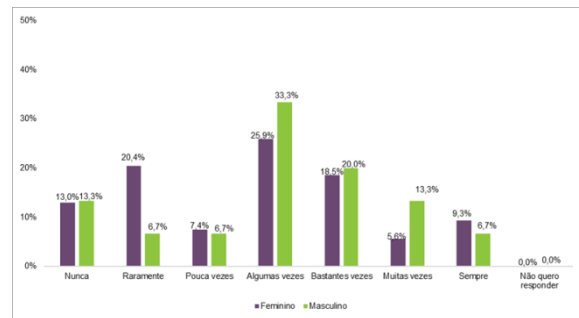
Ir ao/à cabeleireiro/a/barbeiro, esteticista (cuidar de si).



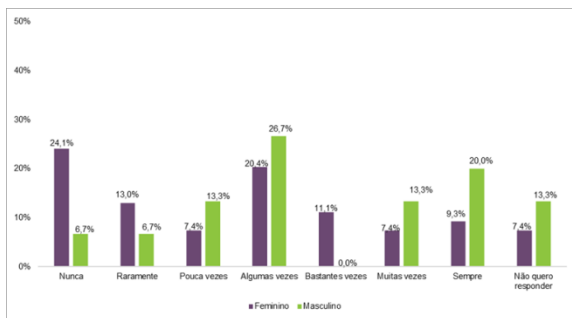
Acompanhar a educação dos/as seus/suas filhos/as.



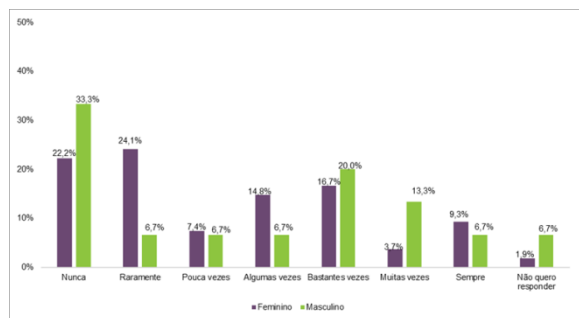
Ter tempo suficiente para dedicar à família e amigos/as.



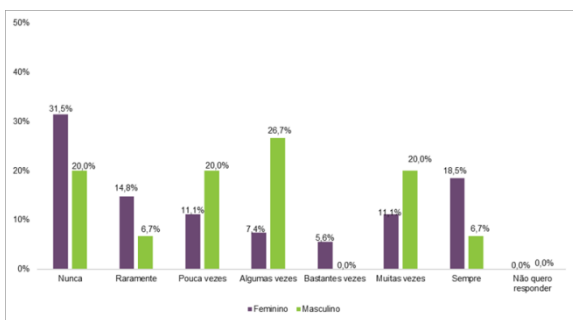
Ter tempo para estar com o/a meu/minha companheiro/a.



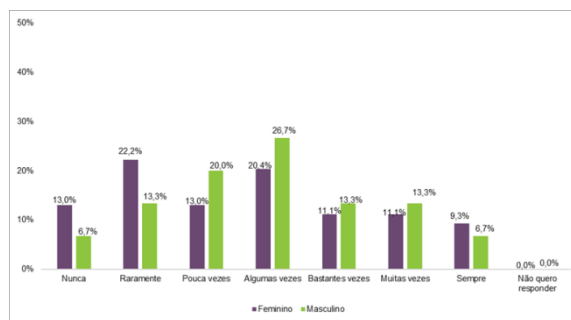
Ter tempo para estudar e participar em formações.



Ter os fins-de-semana livres.



Ter disposição para conviver/ estar com os/as amigos/as/família.



Ter tempo para se dedicar ao que realmente gosta.

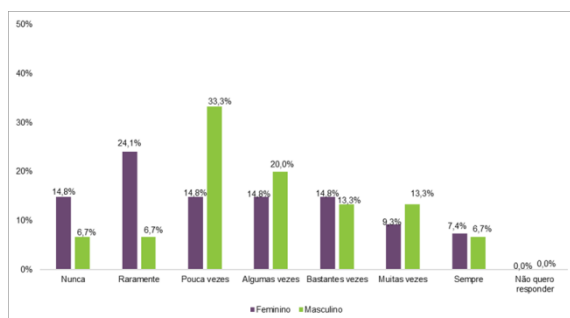


Figura 48. Frequência de atividades (in)compatíveis com a vida profissional

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 se preocupam com os assaltos e os roubos. Os homens não apresentam nenhuma preocupação com o assédio sexual, o homicídio, a perseguição e a violação. Porém, uma parte significativa também refere não ter nenhuma preocupação de segurança (**Quadro 36**).

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	33,3%	38,9%
Agressão	6,7%	11,1%
Assalto	33,3%	35,2%
Assédio sexual	0,0%	14,8%
Homicídio	0,0%	5,6%

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino
Perseguição	0,0%	14,8%
Roubo	33,3%	37,0%
Violação	0,0%	11,1%

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

Quadro 36. Principais preocupações de segurança

Quanto aos fatores que mais contribuem para estas preocupações, uma grande proporção destaca o consumo ou tráfico de álcool e drogas, o espaço público degradado, a falta de respeito pelas pessoas e os transportes públicos, tal como se pode observar pelo **Quadro 37**. De realçar a percentagem de mulheres que refere a falta de policiamento (37%) e a iluminação fraca (20,4%) em relação à baixa percentagem de homens.

Fatores que contribuem para a insegurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	13,3%	11,1%
Consumo ou tráfico de álcool e drogas	40,0%	37,0%
Espaço público degradado	40,0%	48,1%
Estações/ paragens de transportes	6,7%	13,0%
Falta de casas de banho seguras e limpas	20,0%	20,4%
Falta de informação ou sinalética	6,7%	18,5%
Falta de policiamento	13,3%	37,0%
Falta de respeito pelas pessoas	26,7%	38,9%
Falta de vendedores/as ou bancas de rua	6,7%	3,7%
Iluminação fraca	6,7%	20,4%
Transportes públicos	33,3%	25,9%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica 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 percentagem de mulheres refere a região/país (20,4%), a raça/ etnia (22,2%), o facto de ser mulher (14,8%), ter uma incapacidade/ deficiência (29,6%) e ter uma orientação sexual diferente da heterossexual (18,5%).

Fatores que afetam a segurança	Masculino	Feminino
Nenhum	66,7%	37,0%
Ser de outra região/ país	6,7%	20,4%
Ser de uma certa raça/ etnia	0,0%	22,2%
Ser mulher	0,0%	14,8%
Ter uma incapacidade/ deficiência	13,3%	29,6%
Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual	0,0%	18,5%

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**), a maioria revela que não faz nada e que evita certos espaços. A grande maioria das mulheres refere evitar ir a sítios isolados (42,6%) e ter o telemóvel sempre à mão (33,3%). É de salientar que as mulheres referem evitar sair sozinhas depois de escurecer (18,5%) e evitar usar certas roupas (11,1%), o que contrasta com a percentagem nula de homens que o referem. No entanto, há mais homens (13,3%) que dizem evitar certos acessórios do que mulheres (9,3%).

Comportamentos para promover a segurança	Masculino	Feminino
Não faço nada	33,3%	29,6%
Evito certos espaços	26,7%	31,5%
Evito ir a sítios com multidões	0,0%	5,6%
Evito ir a sítios isolados	6,7%	42,6%
Evito sair sozinho/a	0,0%	9,3%
Evito sair sozinha/o depois de escurecer	0,0%	18,5 %
Evito usar certas roupas	0,0%	11,1%

Comportamentos para promover a segurança	Masculino	Feminino
Tenho o telemóvel sempre à mão	20,0%	33,3%
Evito usar certos acessórios	13,3%	9,3%

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 homens e de mulheres afirma que não vivenciou nenhum episódio. Porém, há mais mulheres (24,1%) do que homens (13,3%) a responder que já vivenciou alguma situação (**Quadro 40**).

Vivenciou algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Não	86,7%	75,9%
Sim	13,3%	24,1%

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 assédio verbal (13,3%), enquanto as mulheres indicam maioritariamente o assédio verbal (14,8%) e o assédio visual (11,1%) (**Quadro 41**).

Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	6,7%	9,3%
Agressão física violenta	0,0%	3,7%
Assédio físico	6,7%	5,6%
Assédio verbal	13,3%	14,8%
Assédio visual	6,7%	11,1%

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, as ruas e praças são os locais públicos que as/os inquiridas/os mais referem como palco de vivência de assédio/agressão (**Quadro 42**).

Locais públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino
Mercados	0,0%	1,9%
Paragens e apeadeiros	0,0%	1,9%
Parques e jardins	6,7%	9,3%
Ruas e praças	13,3%	18,5%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotômica 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**), somente as mulheres referem não ter feito nada (1,9%) ou ter confrontado o/ agressor/a (5,6%).

O que fez em casos de assédio/agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Nada	0,0%	1,9%
Confrontei o/a agressor/a	0,0%	5,6%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotômica 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 mais de metade das/os inquiridas/os não foram alvo de nenhuma situação deste tipo. Já uma percentagem significativa dos homens (40%) refere que já sofreu alguma situação (**Quadro 44**).

Foi alvo de ameaça/agressão/assédio/perseguição no local de trabalho	Masculino	Feminino
Não	60,0%	77,8%
Sim	40,0%	22,2%

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

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

A maioria indica o abuso psicológico como o tipo de violência mais comum, sendo a percentagem de homens (33,3%) mais elevada do que a das mulheres (20,4%). Todavia, uma percentagem de homens (13,3%) e de mulheres (13,0%) também assinala o assédio verbal (**Quadro 45**).

Tipo de abuso sofrido	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	33,3%	20,4%
Assédio físico	0,0%	1,9%
Assédio verbal	13,3%	13,0%
Assédio visual	6,7%	5,6%

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 os homens como as 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
Cliente	6,7%	5,6%
Colega de trabalho	20,0%	7,4%
Dirigentes ou chefia	20,0%	13,0%
Membro do público	0,0%	0,0%

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

Quadro 46. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

Houve uma maior percentagem de mulheres (14,8%) que não reportou estes abusos, e uma percentagem maior de homens (33,3%) que os reportou (**Quadro 47**).

Comunicou o incidente	Masculino	Feminino
Não	6,7%	14,8%
Sim	33,3%	7,4%

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

Quadro 47. Comunicação dos incidentes no local de trabalho

No entanto, a minoria que o fez foi do sexo masculino e comunicou aos/às dirigentes ou chefia (**Quadro 48**).

A quem comunicou o incidente	Masculino	Feminino
Dirigente ou chefia	20,0%	11,1%
Representantes de segurança e saúde no trabalho	6,7%	0,0%
Sindicalista	6,7%	1,9%

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

Quadro 48. Entidade a quem foi comunicado o incidente

Por fim, a principal causa que motivou as mulheres a não comunicar o incidente foi o receio de represálias. No caso dos homens, uma parte refere este mesmo motivo (6,7%) e a outra, o facto de recearem ser despedidos (6,7%) (**Quadro 49**).

Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino
Receio de represálias	6,7%	11,1%
Ser despedido/a	6,7%	3,7%
Vergonha	0,0%	5,6%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica 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 apenas assistiu algumas vezes a casos desses. Os homens raramente foram vítimas, mas assistiram algumas vezes (**Figura 49**).

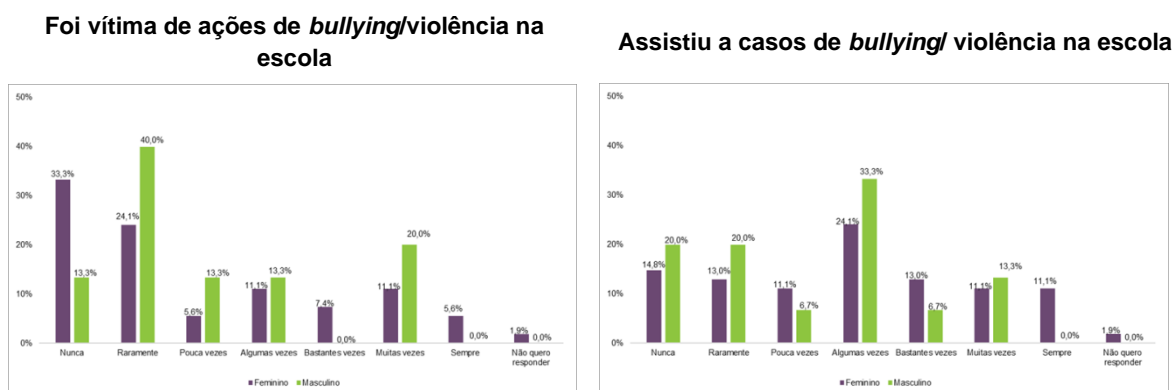


Figura 49. Situações de *bullying* na escola

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
Não	86,7%	74,1%
Sim	13,3%	25,9%

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

Quadro 50. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo

Da percentagem que assinalou ter sido vítima, uma proporção de mulheres (20,4%) indica que sofreu de violência emocional. Os homens dividem-se entre esse tipo de violência, a física, a financeira e a perseguição (**Quadro 51**).

Tipo de violência sofrida	Masculino	Feminino
Perseguição/stalking	6,7%	0,0%
Violência emocional	6,7%	20,4%
Violência financeira	6,7%	7,4%
Violência física	6,7%	13,0%
Violência sexual	0,0%	5,6%
Violência social	0,0%	3,7%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica 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 (6,7%) é a/o ex-cônjuge/ companheiro/a, enquanto as mulheres (11,1%) identificam o/a cônjuge /companheiro/a.

Quem ameaçou/agrediu	Masculino	Feminino
Cônjuge/ companheiro/a	0,0%	11,1%
Ex-cônjuge/ companheira/o	6,7%	3,7%

Pai/ Mãe	0,0%	7,4%
----------	------	------

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

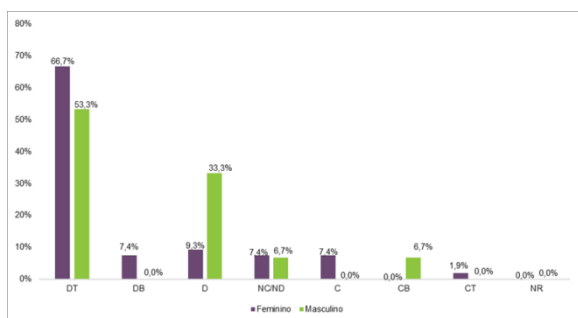
Quadro 52. Agente da ameaça/agressão

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

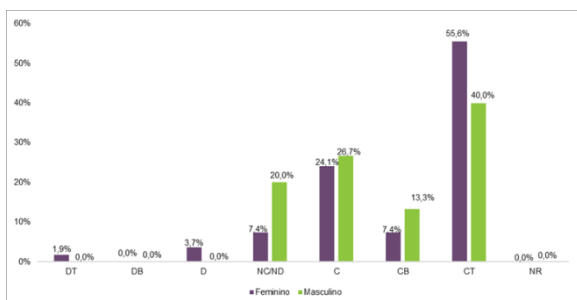
Analisando as crenças ou estereótipos relativamente ao tema (**Figura 50**), mencionam-se os principais resultados:

- No geral, tanto os homens como as mulheres discordam totalmente da maioria das afirmações;
- Ambos os sexos concordam totalmente que o pai deve ter mais tempo de licença de parentalidade; e
- Existe uma elevada percentagem de homens que não concorda nem discorda com: 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 e um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança.

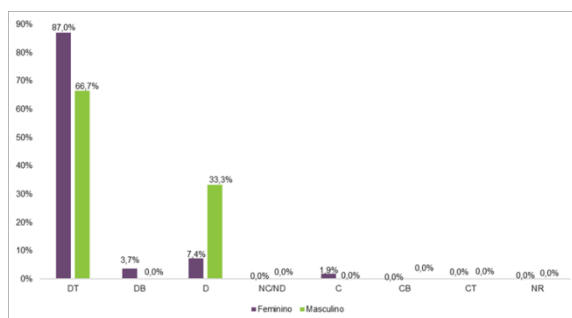
Se um/a filho/a fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar.



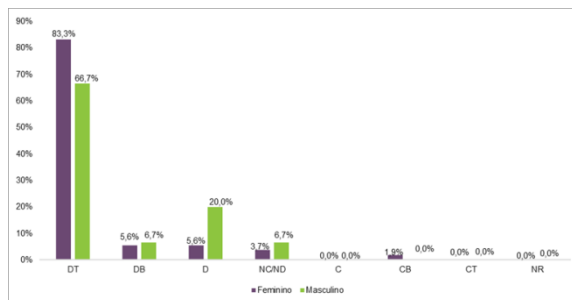
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade.



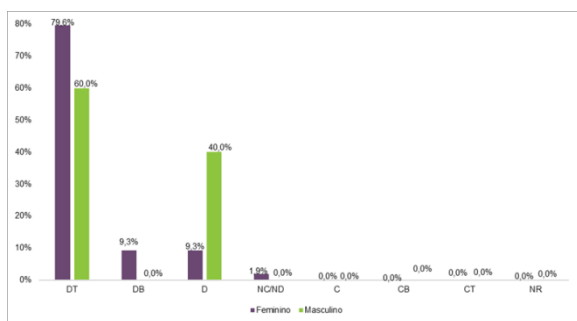
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder.



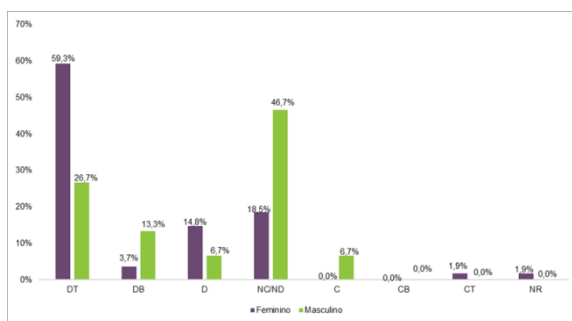
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho.



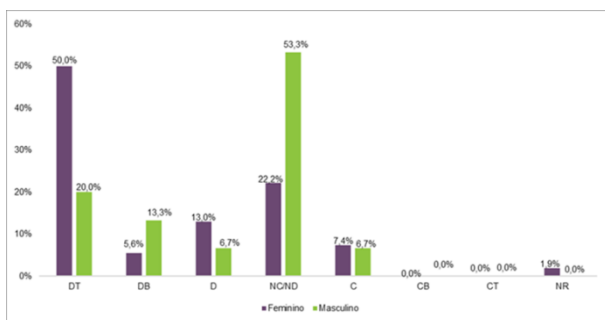
Os grandes gastos devem vir do salário do homem.



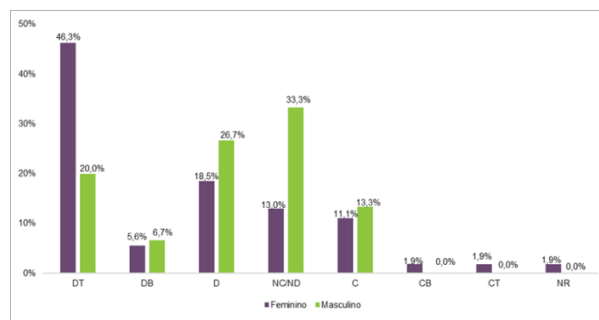
Todas as mulheres deveriam ser mães.



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.



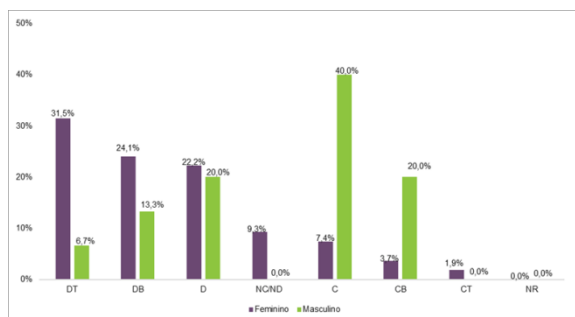
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

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

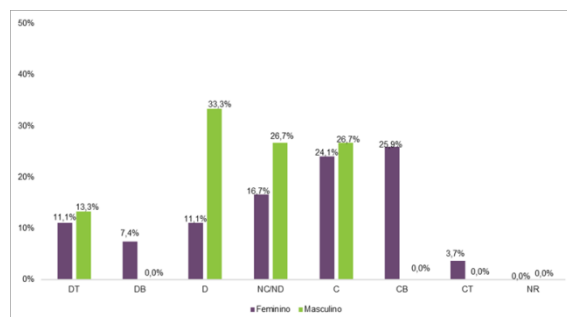
Quanto à(s) desigualdade(s) de género no mercado laboral (**Figura 51**), verifica-se que:

- Os homens tendem a discordar das afirmações, que se referem às maiores dificuldades que as mulheres têm no mercado de trabalho;
- As mulheres consideram que não têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política; e
- As mulheres consideram ter mais dificuldade em conseguir emprego porque podem engravidar.

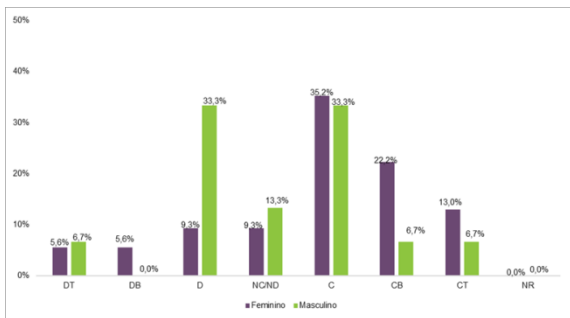
Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política.



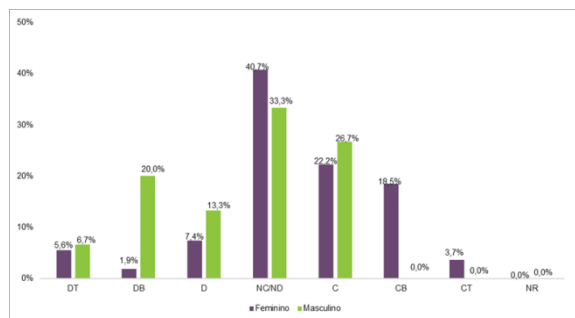
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares.



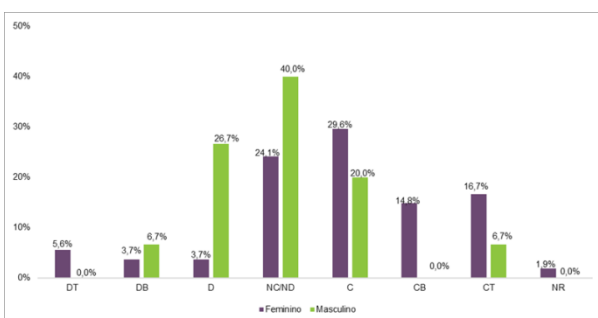
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem engravidar.



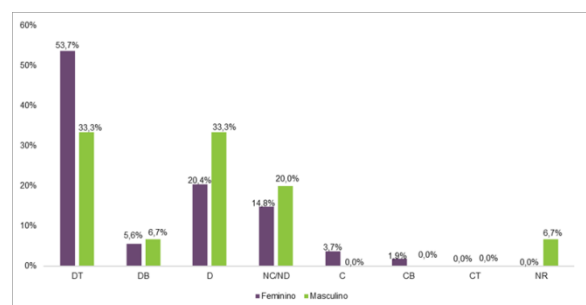
Numa situação de procura de emprego, os homens são os preferidos.



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.



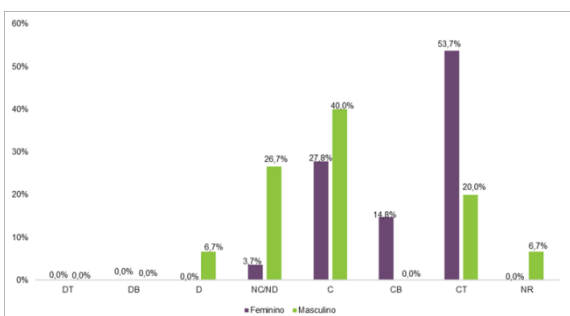
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

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

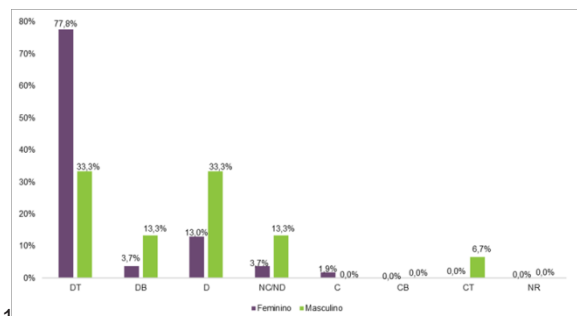
Quanto às perceções sobre a preponderância do papel do homem face ao das mulheres nas situações identificadas na **Figura 52**, conclui-se que:

- Ambos os sexos discordam bastante de quase todas as afirmações: que o homem deve ter a palavra final numa decisão, 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; e
- Ambos concordam que é essencial haver mulheres em importantes cargos políticos e de decisão.

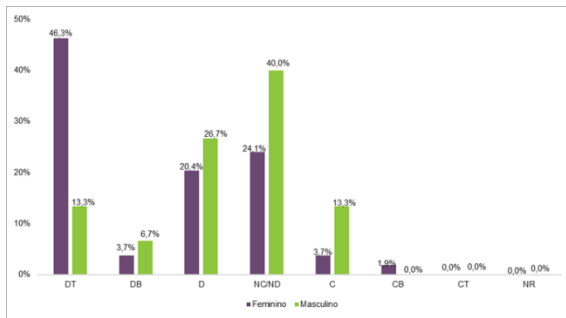
É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão.



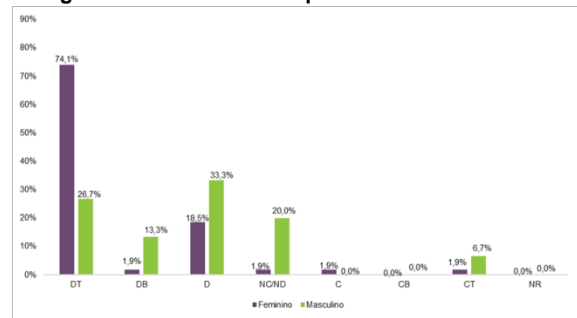
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres.



É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.



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



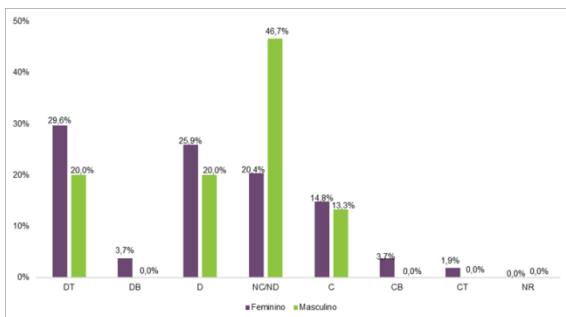
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

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

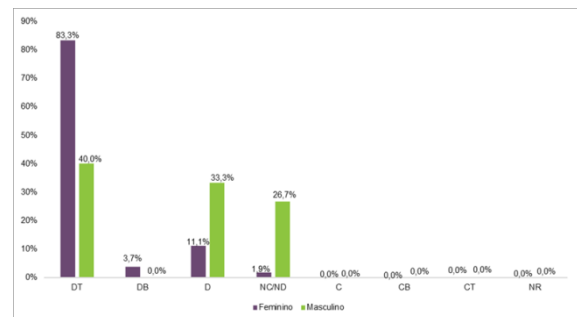
Por fim, nas crenças referentes às profissões (Figura 53):

- No geral, tanto os homens como as mulheres discordam totalmente das afirmações; e
- Destaca-se a afirmação para a qual existe uma maior discrepância na percentagem de respostas “discordo totalmente”, que menciona que as empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos (66,7% de mulheres e 20% de homens).

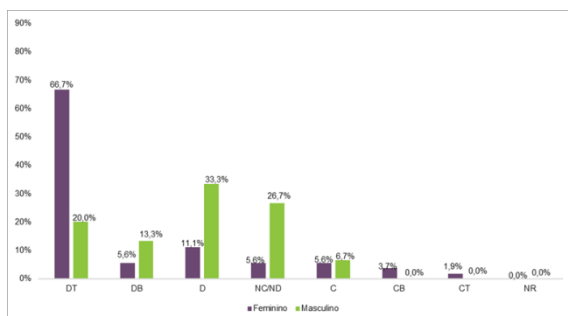
As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades.



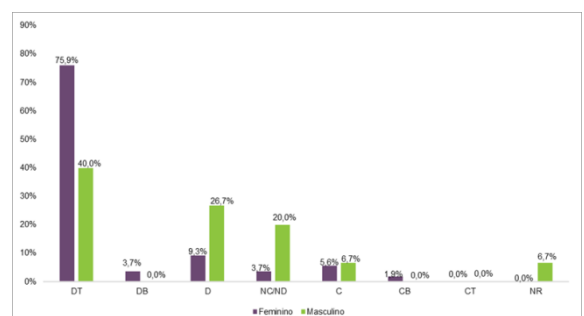
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher.



As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos.

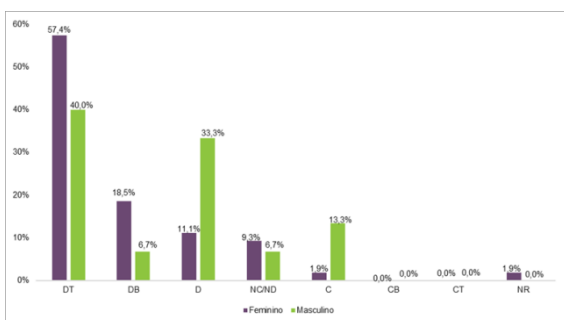


As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens.

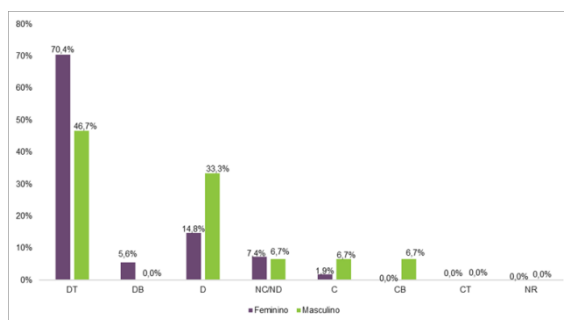


Numa situação de crise com empregos escassos, os

É estranho ver mulheres em profissões maioritariamente atribuídas a homens, e vice-versa.



homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho.



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

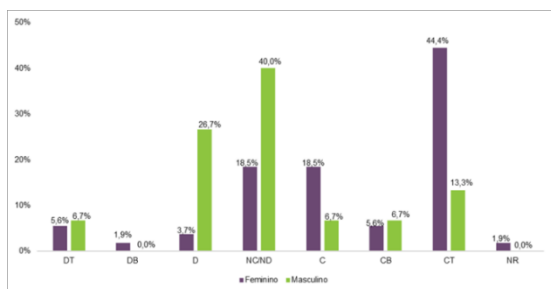
Figura 53. Crenças relativamente às profissões

8.4. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+

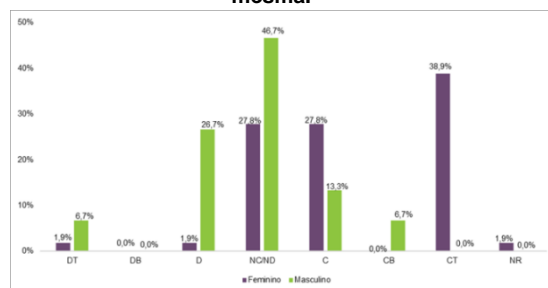
No que concerne às crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (Figura 54):

- As mulheres tendem a ser relativamente mais compreensivas e sensíveis ao tema, que os homens;
- Os homens tendem a responder, preferencialmente, em não concordo nem discordo; e
- Relativamente às afirmações de que comportamentos homossexuais entre dois homens ou duas mulheres são algo que está errado, verifica-se que 20% dos homens concordam com elas.

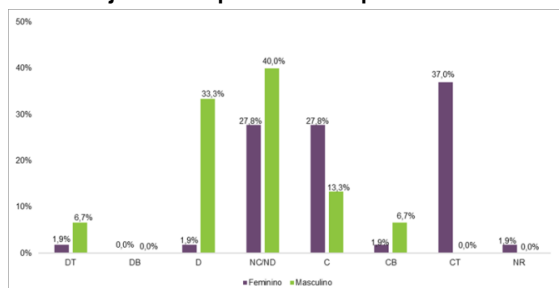
Todas as orientações sexuais são moralmente iguais à heterossexualidade.



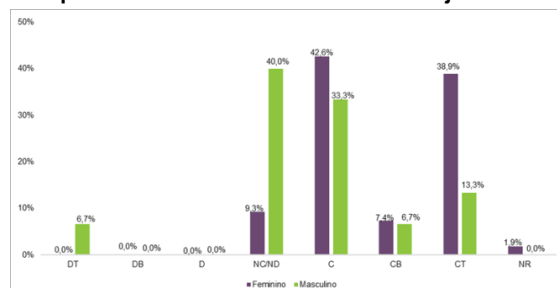
Se a minha filha me dissesse que pensava poder ser lésbica eu encorajava-a a explorar esse aspeto de si mesma.



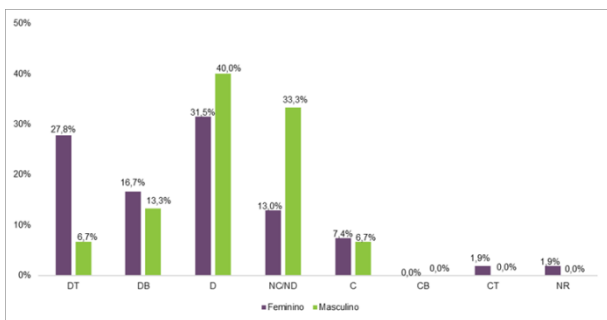
Se o meu filho me dissesse que pensava poder ser gay eu encorajava-o a explorar esse aspeto de si mesmo.



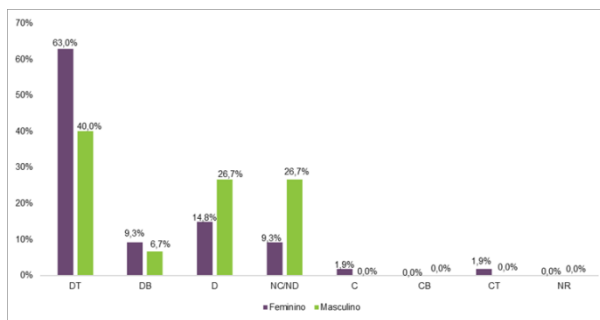
É importante para a comunidade LGBTQIA+ ser honesta para com os seus sentimentos e desejos.



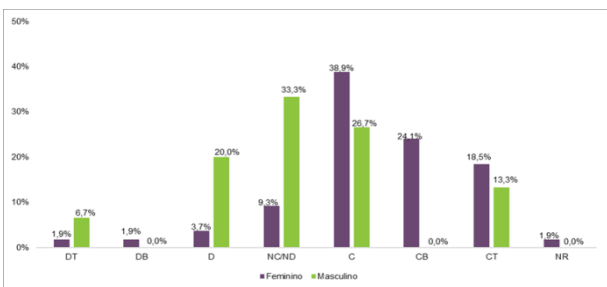
A maioria da comunidade LGBTQIA+ já não é discriminada.



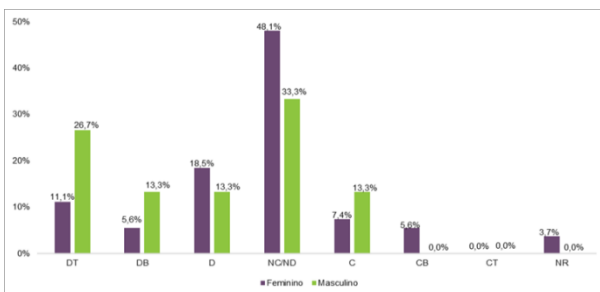
Homens que agem como mulheres, e vice-versa deveriam ter vergonha de si próprios.



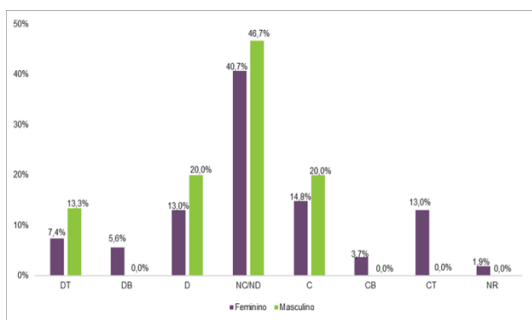
A comunidade LGBTQIA+ ainda perde oportunidades de emprego e promoções devido à sua orientação sexual.



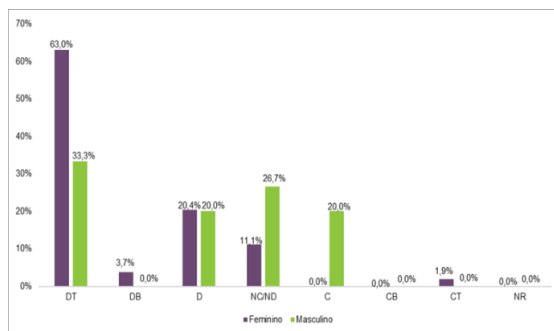
Acredito que a maioria das pessoas é na sua essência bissexual.



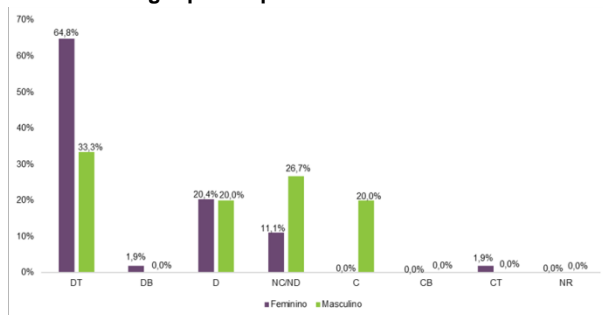
A condição da comunidade LGBTQIA+ só pode melhorar quando começar a ocupar posições importantes dentro do sistema.



Comportamentos homossexuais entre dois homens é algo que simplesmente está errado.



Comportamentos homossexuais entre duas mulheres é algo que simplesmente está errado.

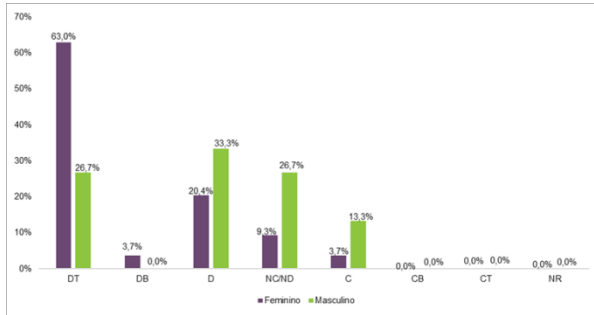


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

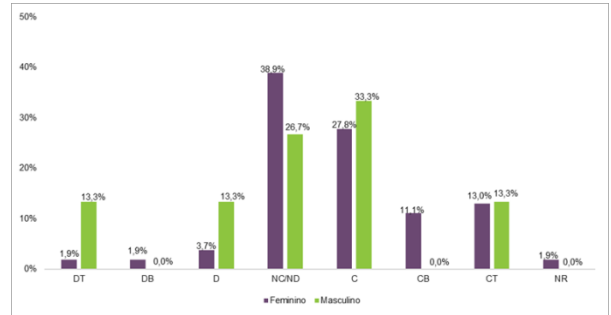
Figura 55. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

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

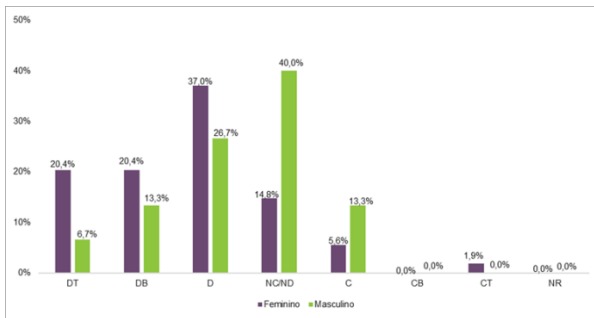
A ideia de casamento entre pessoas do mesmo parece-me ridícula.



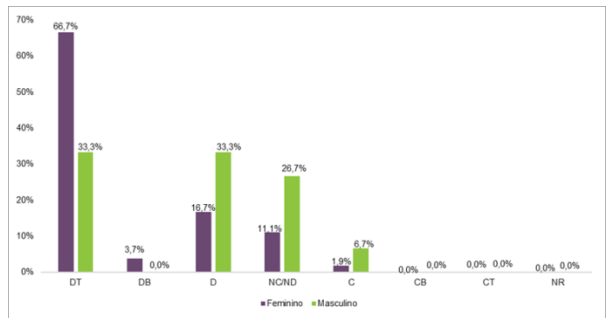
Os avanços conseguidos em relação a direitos civis da comunidade LGBTQIA+ melhoram de forma geral em toda a sociedade.



De forma geral, as pessoas na nossa sociedade tratam a comunidade LGBTQIA+ de forma igual.



Mulheres que agem como homens deveriam ter vergonha de si próprias.



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 56. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade

9. CARATERIZAÇÃO 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.

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.

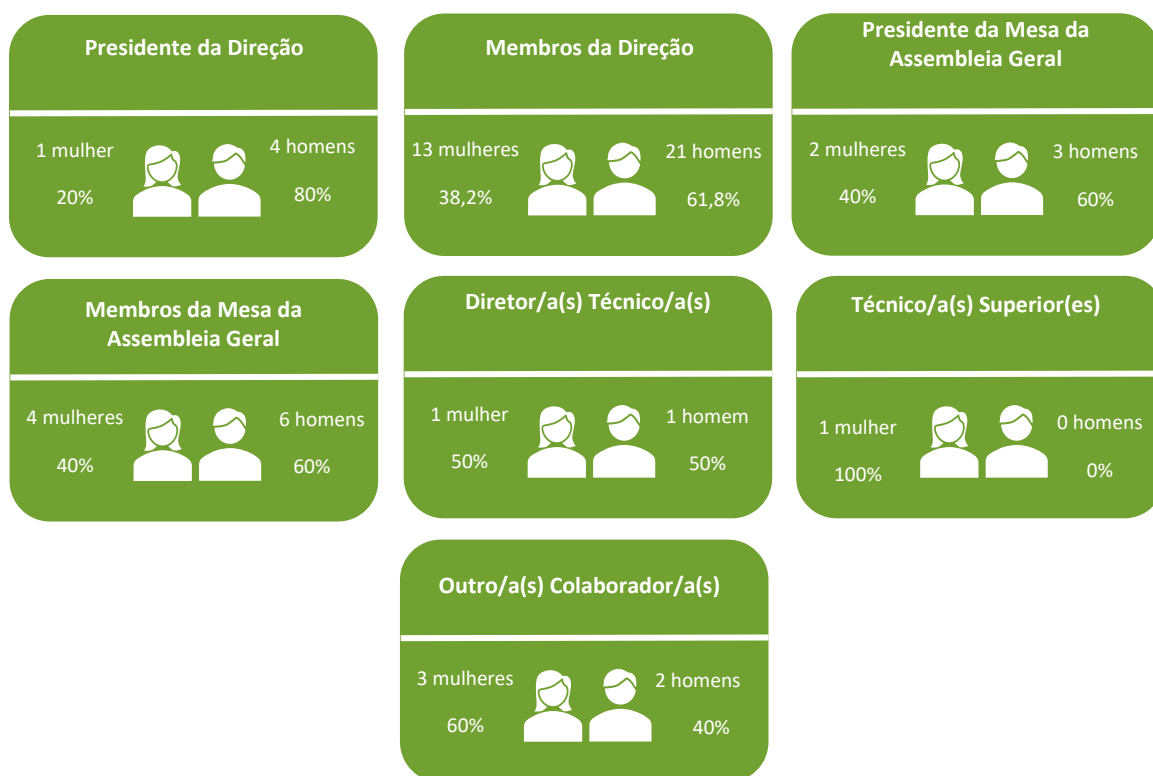
Para o município do Bombarral não existem dados relativos à educação, saúde e ambiente.

9.1. CULTURA

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

Os estabelecimentos culturais (**Figura 56**) são compostos por uma maior proporção do sexo masculino nos quadros de Presidente da Direção (80%), Membros da Direção (61,8%), Presidentes da Mesa da Assembleia Geral (60%) e Membros da Mesa da Assembleia Geral (60%). No sentido inverso, contabiliza-se um maior número de mulheres no cargo de Técnico/a(s) Superior(es) (100%) e com outras funções (60%).

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



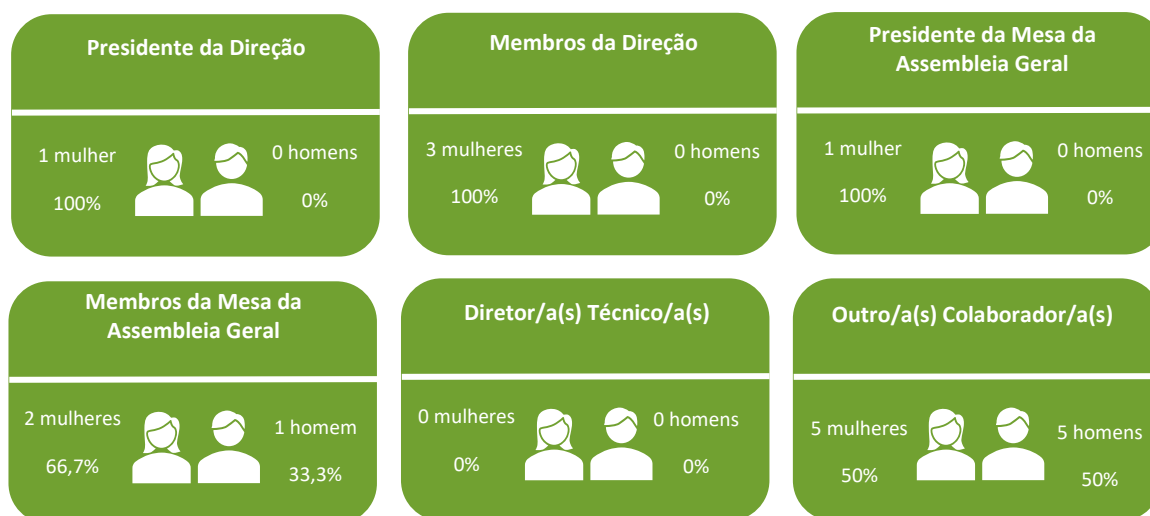
Fonte: Inquérito, 2022

Figura 56. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)

9.2. DESPORTO

Para o inquérito enviado às organizações locais de desporto, para responderem entre agosto e setembro de 2022, foi obtida uma resposta.

Os quadros dos estabelecimentos desportivos, são compostos maioritariamente por mulheres, com exceção de outros/as colaboradores/as em que há 50% de mulheres e 50% de homens (Figura 57).



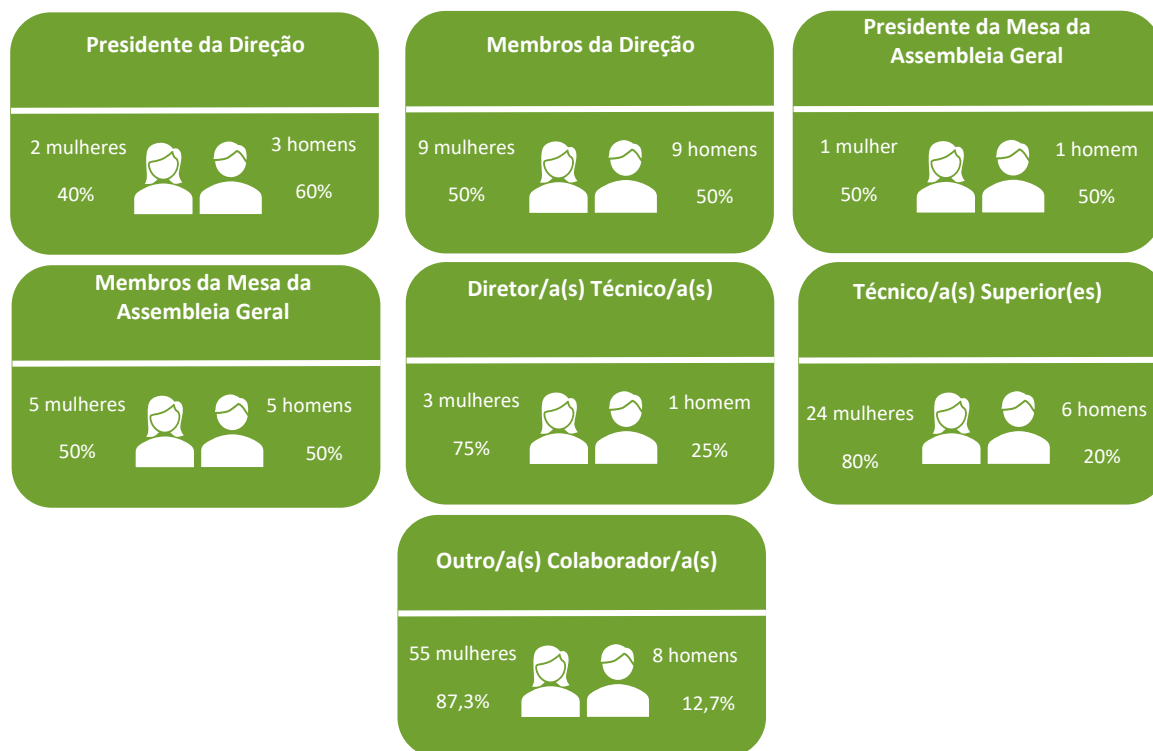
Fonte: Inquérito, 2022

Figura 57. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)

9.3. ORGANIZAÇÕES SOCIAIS LOCAIS

Para o inquérito enviado às organizações sociais locais, para responderem entre agosto e setembro de 2022, foram obtidas 5 respostas.

Os quadros destas entidades, são compostos maioritariamente por mulheres (**Figura 58**).



Fonte: Inquérito, 2022

Figura 58. Caracterização das organizações sociais locais (n.º e %)

9.4. 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. No Bombarral, obtiveram-se 6 respostas.

A maioria dos inquiridos considera que a Igualdade de Género e Não Discriminação é muito importante, tal como a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (**Figura 59**).

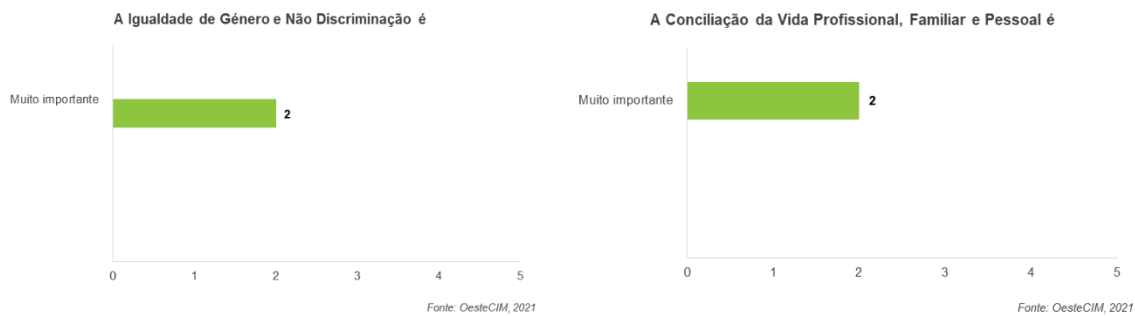


Figura 59. Avaliação da Igualdade de género e da não discriminação e da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal por quem trabalha nas empresas

Relativamente às ações das empresas para fomentar a igualdade e a diversificação da sua força de trabalho, há um número igual de pessoas que concordam e pessoas que não concordam nem discordam, que os homens são beneficiados (quer na contratação, quer nas promoções) e que há diversidade entre colaboradores e chefias (**Figura 60**). A maioria dos/as inquiridos/as concorda que as empresas incentivam a partilha da licença de parentalidade e que existe diversidade entre os líderes da empresa.

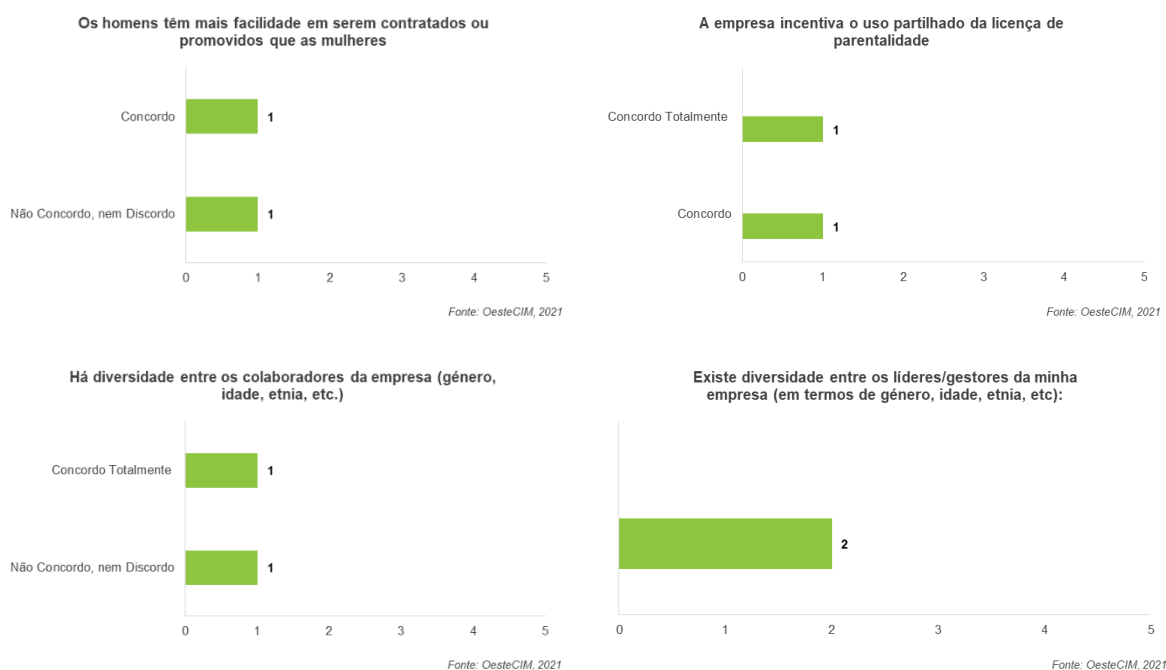
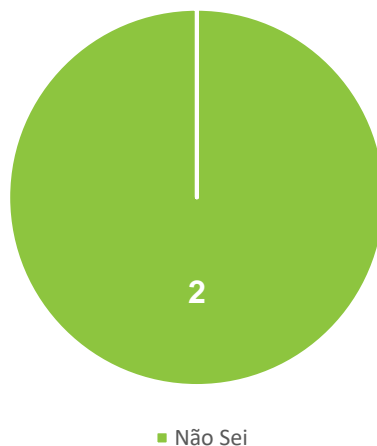


Figura 60. Ações das empresas para a igualdade e a diversificação dos/as profissionais

A maioria dos/as inquiridos/as não sabe se a empresa teve, ou tem algum tipo de programa para a Igualdade e/ou Conciliação Trabalho-Família (**Figura 61**).

A empresa tem/teve políticas, programas e/ou campanhas para a Igualdade e/ou Conciliação Trabalho-Família



Fonte: OesteCIM, 2021

Figura 61. Existência de programa para a Igualdade e/ou Conciliação Trabalho-Família

Relativamente à disponibilidade em participar ativamente no projeto Oeste+Igual⁴³, da OesteCIM, há uma percentagem equivalente de pessoas que desejam participar, e de pessoas que afirmam não saber se querem participar (**Figura 62**).



Fonte: OesteCIM, 2021

Figura 62. Disponibilidade em participar no projeto Oeste+Igual

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

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 do Bombarral assinou um protocolo de cooperação com a CIG a 25 de outubro de 2012, de modo a promover, executar, monitorizar e avaliar a implementação de medidas e ações desta temática. O município usufrui de um Plano Local para a Igualdade e Não Discriminação, vigente no período de 2020-2023, aderiu ao “Portugal Concilia (Simplex)” e concorreu ao “Prémio Viver em Igualdade”, embora não o tenha ganho. Em contrapartida, não aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local. Está nomeada a Conselheira Local para a Igualdade - com o cargo de Técnica Superior de Gestão de Recursos Humanos - e a Equipa para a Igualdade na Vida Local está em reformulação - **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 do Bombarral, tendo por base a informação cedida pelo município, bem como o balanço social (**Figura 63**).



Fonte: Câmara Municipal de Bombarral 2022

Figura 63 - 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, o município cumpre todas as políticas com vista a um tratamento igualitário entre todas as pessoas que nele trabalham (**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 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 cumpre todos os procedimentos com vista a facilitar a vida das pessoas, exceto a existência de medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares (**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 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

Todas as medidas com vista a garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das pessoas são implementadas (**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 do Bombarral foram implementadas 3 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 também promoveu 25 ações de sensibilização e/ou programas/projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.

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, foram promovidas 13 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; e 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 do Bombarral (**Anexo II**), pode-se verificar que se destaca o sexo masculino nas categorias superiores da autarquia e nos 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 sem contrato de trabalho em funções públicas.

O ganho médio mensal dos trabalhadores é igual ao das trabalhadoras no âmbito geral.

Relativamente ao número de estudantes a praticar desporto escolar ou desportos federados, destaca-se o sexo masculino em ambos.

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 tem desenvolvido algumas ações.

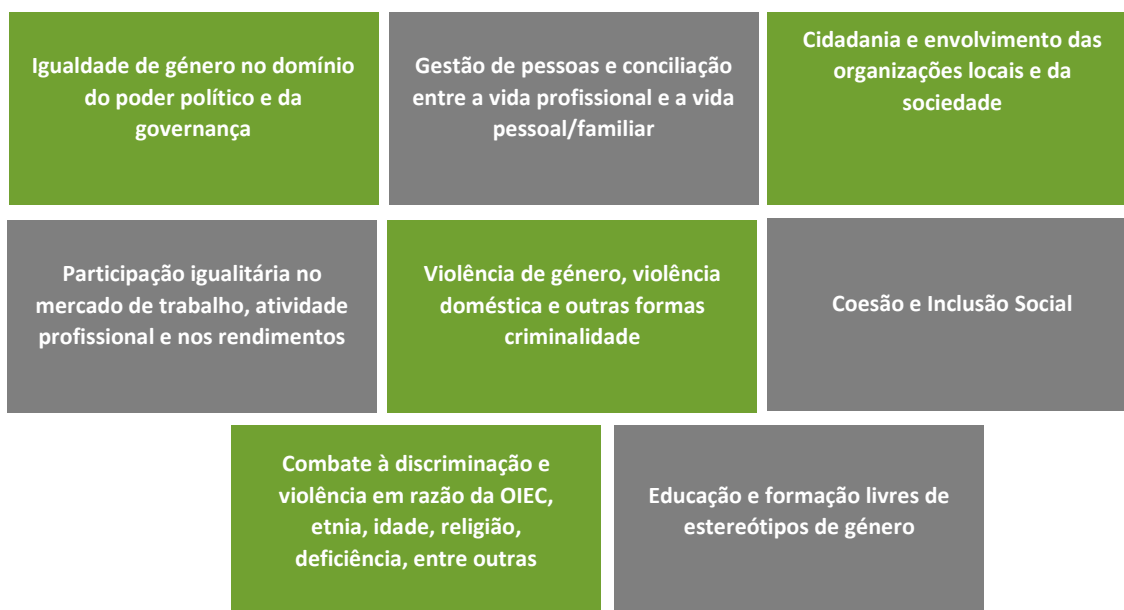
NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

A realização do diagnóstico ao território do Bombarral 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;
- Incapacidade de renovação da população ativa;
- 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 do Bombarral.

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 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas	
a. Existência de Plano Municipal Aprovado	Sim
b. Edição do Plano (1.º, 2.º, etc.)	1
c. Período de vigência do atual Plano	2022-2023
d. Conselheira/o(s), Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s)	Sim
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Em reformulação
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Anexo III)
g. Data de assinatura (do protocolo)	25/10/2012
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	2020
i. Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género	Sim (Anexo IV)
B) Prémio Viver em Igualdade	
a. A autarquia concorreu ao prémio	Sim
b. A autarquia ganhou o prémio	Não
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)	Cidália Santos (262 609 031) Técnica Superior de Gestão de Recursos Humanos
b. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Em reformulação

c. Nome das pessoas envolvidas na equipa, contactos e cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	Em reformulação
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)	5	2	-3
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal, em 2022 (n.º)	16	11	-5
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)	1	2	1
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo, em 2022 (n.º)	1	0	-1
7	Trabalhadoras/es, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal, em 2022 (n.º)	105	114	9
	❖ Divisão do Potencial Humano e Desenvolvimento	9	21	12
	❖ Divisão de Obras, Mobilidade, Ambiente e Sustentabilidade	76	17	-59
	❖ Divisão de Gestão Financeira	3	6	3
	❖ Unidade Orgânica de Educação, Desporto, juventude e Tempos Livres	17	70	53
8	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes, em 2022 (€)	2 840€	2 840€	0€
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior, em 2022 (€)	1 318,37€	1 621,92€	303,55€
10	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnica/o,	1 124,15€	999,16€	-124,99€

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
	em 2022 (€)			
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional, em 2022 (€)	904,8€	776,35€	-128,45€
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	4	3
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º)	7*	4*	-3*
	Associações culturais	4	1	-3
	Entidades desportivas	0	1	1
	Organizações sociais locais	3	2	-1
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º)	30*	25*	-5*
	Associações culturais	21	13	-8
	Entidades desportivas	0	3	3
	Organizações sociais locais	9	9	0
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º)	5*	3*	-2*
	Associações culturais	3	2	-1
	Entidades desportivas	1	0	-1
	Organizações sociais locais	1	1	0

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º)	13*	10*	-3*
	Associações culturais	6	4	-2
	Entidades desportivas	2	1	-1
	Organizações sociais locais	5	5	0
19	Diretoras/es Técnicas/os das Organizações, por sexo, em 2022 (n.º)	2*	4*	2*
	Associações culturais	1	1	0
	Entidades desportivas	0	0	0
	Organizações sociais locais	1	3	2
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho, em 2022 (%)	10,4	5,3	-5,1
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho, em 2019 (€)	984,2€	878,7€	-105,5€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias, em 2020/21 (n.º)	52**	46**	-6**
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades, em 2020/21 (n.º)	23**	26**	3**
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas, em 2020/21 (n.º)	13**	26**	13**
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais, em 2020/21 (n.º)	11**	18**	7**
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	572	284	-288
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	299	211	-88

n.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches, em 2022 (%)	29,8%

n.º	Indicador	Valor
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública, em 2022 (%)	87,1%
24	Taxa de cobertura de centros de dia, em 2022 (%)	1%
25	Taxa de cobertura de serviços de apoio domiciliário, em 2022 (%)	3,5%
26	Taxa de cobertura de ERPI, em 2022 (%)	5,1%
27	Estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, em 2022 (n.º)	1
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)	3
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)	25
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)	7
36	Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas, em 2022 (n.º)	6

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
ASSINADO**

Handwritten signature or initials in the top right corner.



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE A

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

E O

MUNICÍPIO DE BOMBARRAL

152
9

Entre:

O Município de Bombarral, pessoa coletiva nº 506800580, com sede na Praça do Município, 2540-046 Bombarral, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, José Manuel Gonçalves Vieira, com domicílio necessário neste edifício, doravante designado por Município de Bombarral;

E

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Avenida da República, nº 32, 1.º Andar, 1050-193 Lisboa, titular do Cartão de Identificação de Pessoa Coletiva nº 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Maria de Fátima Abrantes Duarte, com poderes para o ato de acordo com a alínea m) do nº 1 do artigo 7.º da Lei nº2/2004, de 15 de janeiro, republicada pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro, adiante designada por CIG;

Considerando que, nos termos do disposto no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, constitui uma das tarefas fundamentais do Estado Português promover a igualdade entre homens e mulheres;

Considerando que o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa prevê a igualdade de oportunidades independentemente da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;

Considerando que a realização de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens é uma dimensão fundamental da proteção e promoção dos direitos da pessoa humana e constitui um forte indicador da qualidade da democracia;

Considerando que a implementação da estratégia de integração da perspetiva de género nas políticas e ações promovidas pelos Municípios não só contribuirá para promover uma

igualdade efetiva entre mulheres e homens e responder melhor às necessidades e aspirações das diferentes categorias de cidadãos e cidadãs, mas também terá como consequência uma melhor utilização dos recursos humanos e financeiros, uma melhor qualidade da tomada de decisão e um melhor funcionamento da democracia;

Considerando que a eliminação dos estereótipos de género e a alteração dos modelos sociais e comportamentais deles decorrentes constituem uma preocupação constante das orientações e resoluções do Conselho da Europa e da União Europeia;

Considerando que é atribuição dos Municípios atender aos interesses próprios, comuns e específicos das populações respetivas, designadamente nas áreas de intervenção previstas na Lei nº 169/99, de 18 de setembro, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 5-A/2002, de 11 de janeiro;

Considerando que a Comissão para a Cidadania e para a Igualdade de Género tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, nos termos do nº 1 do artigo 2.º do Decreto-Regulamentar nº1/2012, de 6 de janeiro, e que, nos termos do nº2 do mesmo artigo, a CIG deve promover a educação para a cidadania e a realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas, bem como promover ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar, e que, nos termos do mesmo dispositivo legal, incumbe ainda à CIG prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e igualdade de género promovidas por outras entidades;

Considerando que os Municípios e a Comissão para a Cidadania e para Igualdade de Género são entidades responsáveis, entre outras, pela prestação direta de informação profissional, nos termos do Decreto-Lei nº 59/92, de 13 de abril, e que a política da Igualdade de Género constitui um meio para alcançar a revalorização profissional;

Considerando que os Municípios, pela sua proximidade com as populações, se configuram como impulsionadoras e agentes de desenvolvimento e se apresentam, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de Igualdade de Género e de Oportunidades;

12
X

Considerando ainda que o Município de Bombarral, promotor da Rede Social concelhia, constitui uma parceria local efetiva que visa garantir maior eficácia e eficiência nas respostas sociais e rapidez na resolução dos problemas das pessoas e suas famílias, que integra nos seus princípios de ação o Princípio da Igualdade de Género (artigo 10º do Decreto Lei nº 115/2006, de 14 de junho), composto por entidades parceiras do CLAS representativas de áreas chave de intervenção,

É celebrado o presente Protocolo de Colaboração que se regerá pelas seguintes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA

(Objeto)

Constitui objeto do presente Protocolo a promoção de:

- a) Intervenções proactivas em benefício das mulheres, para que participem mais e com melhores resultados na esfera pública, incluindo o reforço de competências para a autonomia económica e para a participação nos processos de decisão;
- b) Intervenções proactivas em benefício dos homens para que participem mais e com melhores resultados na esfera privada, incluindo o reforço de competências para a autonomia individual;
- c) Intervenções proactivas que visem tornar igualmente amigável, para homens e para mulheres, qualquer atividade humana socialmente útil e que permitam repartir igualmente entre uns e outras o tempo de trabalho pago e não pago;
- d) Intervenções de reforço de competências básicas para a vida de todas as pessoas, intervenções para o exercício efetivo e permanente da cidadania democrática em qualquer situação do quotidiano.

CLÁUSULA SEGUNDA

(Obrigações dos Outorgantes)

1-As partes comprometem-se a:

- a) Concretizar as ações definidas no presente protocolo e zelar pelo seu cumprimento, através da disponibilização dos recursos humanos e materiais necessários à sua efetivação;
- b) Colaborar na dinamização de ações de formação e informação dirigidas à comunidade sobre esta problemática, assim como na divulgação deste Protocolo;
- c) Designar um/a ou mais interlocutores/as, que se articulem de forma célere e eficaz e que promovam a monitorização do presente Protocolo.

CLÁUSULA TERCEIRA

(Obrigações do Município de Bombarral)

Compete ao Município de Bombarral promover o desenvolvimento integrado da perspetiva de género e de igualdade de oportunidades nas políticas municipais como forma de aprofundar a efetiva igualdade entre mulheres e homens, através das seguintes medidas:

- a) Adotar um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens que integre a perspetiva de género, enquanto estratégia, no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e ações desenvolvidas pelo Município de Bombarral;
- b) Nomear um/a Conselheiro/a Local para a Igualdade, que assegure a consultoria na definição de medidas com vista à integração de uma perspetiva de género nas decisões e ações a implementar pelo Município, bem como a dinamização, concretização, coordenação, acompanhamento e avaliação de políticas e ações concertadas nesta matéria, no quadro da Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010, de 25 de maio, que define o estatuto aplicável às conselheiras e aos conselheiros locais para a igualdade;
- c) Consolidar uma estrutura e/ou mecanismo de suporte à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, dotando-os com os recursos necessários à execução das ações destinadas à implementação de medidas, no âmbito da sua gestão e intervenção de política local;

- d) Sensibilizar os/as funcionários/as e agentes do Município para as consequências que os seus procedimentos e práticas têm sobre as mulheres e os homens a que as mesmas são destinadas, com vista a encorajar e fomentar a mudança;
- e) Facilitar e/ou promover ações de formação e de sensibilização dirigidas aos/às funcionários/as e agentes municipais, munícipes e entidades parceiras de forma a capacitá-los/as e empoderá-los/as na promoção da igualdade de género e de oportunidades;
- f) Analisar as políticas implementadas pelo Município de Bombarral em função do seu impacto sobre cada sexo;
- g) Sensibilizar interna e externamente para a representação equilibrada dos dois sexos na designação para todos os cargos e funções organizacionais;
- h) Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades locais sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades, nomeadamente, através da integração desta perspetiva nas suas atividades;
- i) Prestação de informação e encaminhamento de pessoas vítimas de violência doméstica e de género;
- j) Reforçar a veiculação de uma representação equilibrada dos dois sexos nos textos e nas imagens utilizadas pelo Município, a nível interno e na relação com os/as munícipes e entidades locais;
- k) Promover ações para a conciliação entre a vida profissional e a pessoal/familiar de mulheres e homens que residam e/ou trabalhem no concelho de Bombarral;
- l) Manter contactos regulares e permanentes com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género sobre as atividades referidas nas alíneas.

CLÁUSULA QUARTA

(Obrigações da Comissão para a Cidadania e a Igualdade do Género)

Compete à Comissão para a Cidadania e para a Igualdade de Género:

- a) Formar os/as funcionário/as a designar pelo Município;

- b) Prestar apoio técnico ao plano de trabalho na execução do Plano Municipal para a Igualdade de Género e outras atividades que se enquadrem na área da Igualdade de Oportunidades;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste Protocolo (publicações, vídeos, exposições, etc.);
- d) Apoiar a prestação de informação técnica, pela autarquia, na área da Igualdade entre Mulheres e Homens e de Oportunidades;
- e) Promover, junto do Município, a divulgação de experiências na área da Igualdade de Género e de Oportunidades, desenvolvidas por outras autarquias e organizações ao nível nacional e comunitário.

CLÁUSULA QUINTA
(Alterações ao Protocolo)

Qualquer alteração ao presente Protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes.

CLÁUSULA SEXTA
(Comunicações a efetuar)

Para efeitos das comunicações a efetuar no âmbito da vigência do presente Protocolo, indicam os Outorgantes como seus/suas representantes e endereços:

- a) Comunicações de e para o Primeiro Outorgante: Presidente da Câmara Municipal de Bombarral, Praça do Município, 2540-046 Bombarral;
- b) Comunicações de e para o Segundo Outorgante: Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género, Avenida da República, nº 32, 1º Andar, 1050-193 Lisboa.

Handwritten signature or initials in the top right corner.

CLÁUSULA SÉTIMA
(Comissão de acompanhamento)

1. Com o objetivo de acompanhar a execução do presente Protocolo, será criada uma comissão de acompanhamento no prazo de 30 dias após a sua assinatura.
2. A comissão de acompanhamento será constituída por um/a representante, nomeado/a para o efeito, por cada um/a dos/as signatários/as do presente Protocolo, não tendo poderes decisórios.
3. A comissão reunirá semestralmente, sem prejuízo de o fazer quando e sempre que tal se justifique, elaborando uma ata de cada reunião.

CLÁUSULA OITAVA
(Incumprimento)

O incumprimento das obrigações ou contrapartidas previstas no presente Protocolo confere à outorgante não faltosa a faculdade de proceder à sua resolução com efeitos imediatos, mediante carta registada com aviso de receção, a enviar à outorgante faltosa, para a morada que figura neste Protocolo, na qual especifica os motivos que integrem a justa causa invocada.

CLÁUSULA NONA
(Duração do Protocolo)

O presente Protocolo de Colaboração entrará em vigor na data da sua assinatura e terá a duração de um ano, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo para esse efeito manifestar essa vontade através de carta registada com aviso de receção, dirigida à sede das entidades outorgantes, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.

O presente Protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas outorgantes, sendo um exemplar entregue a cada uma das partes.

Edifício sede da Oeste CIM, 25 de Outubro de 2012

Pelo Município de Bombarral

Pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

O Presidente da Câmara

A Presidente



(José Manuel Gonçalves Vieira)

(Fátima Duarte)

**ANEXO VI - PROTOCOLO PARA UMA ESTRATÉGIA DE
COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO**

Handwritten initials in blue ink.



Homologo

Handwritten signature of Rosa Monteiro.

Rosa Monteiro



Protocolo de Cooperação

Entre

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

E

Associação Nacional de Municípios Portugueses

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género é um organismo da administração direta do Estado que tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, incluindo a prevenção e o combate à violência doméstica e de género, designadamente através da coordenação da execução do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021, integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

A Associação Nacional de Municípios Portugueses é uma entidade de direito privado que tem como fim geral a promoção, defesa, dignificação e representação do Poder Local e, em especial, designadamente a representação e defesa dos municípios e das freguesias perante os Órgãos de Soberania e a troca de experiências e informações de natureza técnico-administrativa entre os seus membros.

Considerando que:



- a) A Rede Nacional de Apoio  s Vítimas de Violência Doméstica prevista na Lei n.  112/2009, de 3 de setembro, na sua atual reda o,   composta, designadamente pelas respostas de acolhimento de emergência que visam o acolhimento urgente de vítimas acompanhadas ou não de filhos/as menores, pelo período necessário   avalia o da sua situa o, assegurando a prote o da sua integridade física e psicológica, e as casas de abrigo enquanto unidades residenciais destinadas a acolhimento temporário a vítimas, acompanhadas ou não de filhos/as menores.
- b) Estas medidas de acolhimento são de dura o limitada e de natureza temporária, o que obriga a que, desde o momento da entrada das vítimas, seja preparado o processo de autonomiza o tendo em vista o seu regresso   comunidade de origem ou a outra diferente da qual tenham optado ou que se revele mais adequada em fun o das suas necessidades.
- c) A saída da resposta de acolhimento de emergência ou da casa de abrigo são os momentos que, no decurso do processo de autonomiza o, maior dificuldade se colocam às vítimas, uma vez que   necessário encontrar soluçoes habitacionais na comunidade, designadamente nos casos em que as vítimas se encontram numa situa o económica frágil e ou com fraca capacidade para suportar as despesas inerentes a uma vida aut noma.
- d) Os valores praticados no mercado de arrendamento livre atingem montantes que dificilmente poderão ser suportados pelas vítimas, a maior parte das vezes mulheres sozinhas, com filhos/as menores ou maiores na sua dependência e a seu cargo, muitas das quais a auferirem de baixos rendimentos, o que compromete o processo de autonomiza o e, conseqüentemente, a possibilidade de iniciarem um novo projeto de vida.
- e)   necessário encontrar soluçoes que possam dar resposta às necessidades de habita o condigna das vítimas e apoiá-las num processo delicado e crucial das suas vidas, como   o momento da saída das respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo, e o retorno   vida na comunidade.

Considerando, ainda, que da avalia o realizada   execu o do protocolo estabelecido a 29 de agosto de 2012, entre a Associa o Nacional de Municípios Portugueses e os então membros do Governo responsáveis pelos assuntos parlamentares e igualdade, e administra o local e reforma administrativa, resulta a necessidade de proceder   reformula o do mesmo, tendo, designadamente, em considera o, as preocupa oes vertidas na Nova Gera o de Políticas de Habita o, aprovada pela Resolu o do Conselho de Ministros n.  50-A/2018, de 2 de maio, no que se refere ao papel imprescindível das autarquias locais na efetiva o do direito   habita o, na sua rela o de proximidade com as pessoas e na sua a o instrumental na constru o e implementa o de respostas mais eficazes e eficientes.

[Handwritten signature]



Entre:

A **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**, doravante designada por CIG, sita na Av.^a da República, n.º 32, 1.º e 2.º andar, 1050-193, em Lisboa, neste ato representada pela Presidente Teresa Fragoso, na qualidade de Primeira Outorgante,

E

A **ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS PORTUGUESES**, doravante designada por ANMP, sita na Avenida Marimoco e Sousa, n.º 52, 3004-511, em Coimbra, neste ato representada pelo Presidente do Conselho Diretivo Manuel Machado, na qualidade de Segunda Outorgante,

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

Cláusula Primeira Objetivo

O presente protocolo tem como objetivo instituir uma cooperação institucional entre as partes no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica, sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo integradas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, encontrando soluções que possam dar resposta às suas necessidades de habitação aquando da sua saída e retorno à vida na comunidade.

Cláusula Segunda Obrigações das partes

1. Constituem obrigações da CIG, neste âmbito, as seguintes:
 - a) Divulgar, por todos os meios ao seu dispor, o conteúdo do presente protocolo e as soluções resultantes do mesmo;
 - b) Elaborar uma ficha de adesão para utilização dos municípios que pretendam aderir ao objetivo do presente protocolo;

Handwritten signature in blue ink.



- c) Elaborar uma ferramenta para ser utilizada *online* pela segunda outorgante para efeitos de monitoriza\u00e7\u00e3o, semestral, da execu\u00e7\u00e3o do presente protocolo;
 - d) Disponibilizar a informa\u00e7\u00e3o necess\u00e1ria \u00e0 segunda outorgante para a concretiza\u00e7\u00e3o do objetivo do presente protocolo, designadamente no que se refere \u00e0 Rede Nacional de Apoio \u00e0s V\u00edtimas de Viol\u00eancia Dom\u00e9stica, sem preju\u00edzo da salvaguarda da reserva ou confidencialidade que a mesma envolva.
2. Constituem obriga\u00e7\u00f5es da ANMP, neste \u00e2mbito, as seguintes:
- a) Publicitar, por todos os meios ao seu dispor, o conte\u00fado do presente protocolo e as solu\u00e7\u00f5es resultantes do mesmo junto dos seus associados, por forma a constituir uma bolsa de munic\u00edpios aderentes, promovendo uma cobertura de \u00e2mbito nacional;
 - b) Sensibilizar os seus associados para a necessidade de dar resposta habitacional a v\u00edtimas de viol\u00eancia dom\u00e9stica que se encontrem em acompanhamento nas respostas de acolhimento de emerg\u00eancia e nas casas de abrigo;
 - c) Promover, junto dos seus associados, uma cultura de oferta de habita\u00e7\u00e3o acess\u00edvel \u00e0s popula\u00e7\u00f5es em situa\u00e7\u00e3o de vulnerabilidade e com necessidades espec\u00edficas de interven\u00e7\u00e3o, nomeadamente v\u00edtimas de viol\u00eancia dom\u00e9stica.

Cl\u00e1usula Terceira Compromissos dos munic\u00edpios

1. Os munic\u00edpios j\u00e1 aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem envolver-se ativamente na implementa\u00e7\u00e3o de uma pol\u00edtica p\u00fablica de habita\u00e7\u00e3o, com express\u00e3o local e com respostas diferenciadas e articuladas com a Rede Nacional de Apoio \u00e0s V\u00edtimas de Viol\u00eancia Dom\u00e9stica, designadamente:
 - a) Incluir as v\u00edtimas de viol\u00eancia dom\u00e9stica sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emerg\u00eancia e casas de abrigo nas suas prioridades de atribui\u00e7\u00e3o de fogos de habita\u00e7\u00e3o social e ou da disponibiliza\u00e7\u00e3o de outros fogos que detenham no seu patrim\u00f3nio, para arrendamento a baixo custo;
 - b) Na impossibilidade de estabelecer o previsto na al\u00ednea anterior, prestar apoio \u00e0s v\u00edtimas de viol\u00eancia dom\u00e9stica, atrav\u00e9s dos seus servi\u00e7os de a\u00e7\u00e3o social e no \u00e2mbito das suas compet\u00eancias, na procura de habita\u00e7\u00e3o no mercado de arrendamento.
2. Os munic\u00edpios j\u00e1 aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem designar um/a interlocutor/a dentro do respetivo munic\u00edpio, preferencialmente que coincida com o/a Conselheiro/a Municipal para a Igualdade, para tratamento de



todos os assuntos relacionados com o mesmo, dela dando conhecimento \u00e0 CIG e \u00e0 ANMP.

3. Os munic\u00edpios j\u00e1 aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem ser instados a estabelecer protocolo de coopera\u00e7\u00e3o com a CIG de acordo com o modelo de coopera\u00e7\u00e3o previsto na Estrat\u00e9gia Nacional para a Igualdade e a N\u00e3o Discrimina\u00e7\u00e3o - Portugal + Igual 2018-2030.

Cl\u00e1usula Quarta

Monitoriza\u00e7\u00e3o da execu\u00e7\u00e3o do protocolo

1. A monitoriza\u00e7\u00e3o da execu\u00e7\u00e3o do presente protocolo \u00e9 assegurada por ambos os outorgantes.
2. No cumprimento das obriga\u00e7\u00f5es previstas na cl\u00e1usula segunda, o segundo outorgante deve:
 - a) Disponibilizar junto dos seus associados a ficha de ades\u00e3o a elaborar pela primeira outorgante nos termos da al\u00ednea b) do n\u00famero 1 da cl\u00e1usula segunda;
 - b) Remeter a todos os munic\u00edpios aderentes informa\u00e7\u00e3o sobre a ferramenta de monitoriza\u00e7\u00e3o da execu\u00e7\u00e3o do presente protocolo prevista na al\u00ednea c) do n\u00famero 1 da cl\u00e1usula segunda, tendo em vista o seu preenchimento semestral;
 - c) Monitorizar periodicamente a implementa\u00e7\u00e3o do presente protocolo, atualizando semestralmente a bolsa de munic\u00edpios aderentes;
 - d) Comunicar \u00e0 primeira outorgante sempre que se verifique a ades\u00e3o ou a sa\u00edda de um munic\u00edpio.
3. A ficha de ades\u00e3o referida na al\u00ednea a) do n\u00famero anterior ser\u00e1 disponibilizada em www.aump.pt, na \u00e1rea dos "Protocolos".

Cl\u00e1usula Quinta

Encargos

O presente protocolo n\u00e3o acarreta quaisquer encargos para as partes outorgantes.

Cl\u00e1usula Sexta

Revis\u00e3o

[Handwritten signature]



Durante o período de vigência poderão ser introduzidas alterações ao presente protocolo, por acordo entre as partes, as quais serão formalizadas por aditamento.

Cláusula Sétima Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução do objetivo do presente protocolo.

Cláusula Oitava Regime transitório

1. O presente protocolo substitui o protocolo de colaboração estabelecido a 29 de agosto de 2012, entre a ANMP e os então membros do Governo responsáveis pelos assuntos parlamentares e igualdade, e administração local e reforma administrativa.
2. Para todos os efeitos, presume-se que os municípios já aderentes ao protocolo assinado a 29 de agosto de 2012, referido no nº 1 da presente cláusula, mantêm a sua adesão ao novo protocolo, salvo manifestação expressa em contrário.

Cláusula Nona Assinatura e entrada em vigor

O presente protocolo é assinado pelas partes em dois exemplares, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando em vigor na data da sua assinatura.

A Primeira Outorgante

[Handwritten signature: Teresa Trago]



A Segunda Outorgante

Coimbra, 5 de fevereiro de 2019

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Enquadramento geográfico	24
Mapa 2. População residente em 2011 e 2021 e densidade populacional (n.º e hab./km ²)	26
Mapa 3. População residente por sexo em 2021 (n.º)	27
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários, em 2021 (%)	29
Mapa 5. Índice de dependência de jovens (n.º)	30
Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os (n.º)	31
Mapa 7. Índice de dependência total (n.º)	32
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas e respetiva variação (n.º e %)	50
Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes) (n.º e %) ...	51
Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa (n.º)	55
Mapa 11. Índice de envelhecimento (n.º)	86
Mapa 12. Índice de longevidade (n.º)	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	18
Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)	25
Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai do Bombarral (%)	25
Figura 4. Pirâmide etária (n.º)	28
Figura 5. Nados-vivos, por sexo (n.º)	33
Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)	34
Figura 7. Taxa bruta de natalidade (%)	34
Figura 8. Taxa bruta de mortalidade (%)	35
Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)	35
Figura 10. Taxa quinquenal de mortalidade infantil (%)	36
Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n.º)	37
Figura 12. Idade e nível de escolaridade dos progenitores (n.º e %)	39
Figura 13. Beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social (n.º)	40
Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%) ...	40

Figura 15. Casamentos (n.º)	41
Figura 16. Divórcios (n.º).....	41
Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)	43
Figura 18. População estrangeira com estatuto legal de residente e população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)	44
Figura 19. Saldo migratório (n.º)	46
Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)	46
Figura 21. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios (n.º e %).....	49
Figura 22. Volume de negócios das empresas (€)	52
Figura 23. População residente ativa (empregada e desempregada) e inativa (n.º e %)	54
Figura 24. Desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (média anual) (n.º).....	54
Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º). 56	
Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade (%)	57
Figura 27. Beneficiárias/os de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos, por sexo (%)	57
Figura 28. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego (%)	58
Figura 29. Empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%).....	59
Figura 30. Trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%).....	60
Figura 31. Ganho médio mensal (€).....	72
Figura 32. Ganho médio mensal por sexo (€).....	73
Figura 33. Poder de compra <i>per capita</i>	73
Figura 34. População residente por níveis de ensino e sexo (%).....	77
Figura 35. Taxa de analfabetismo por sexo (%)	78
Figura 36. População residente com pelo menos uma dificuldade, por faixa etária e sexo (n.º)89	
Figura 37. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)	91
Figura 38. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da Prestação Social para a Inclusão (%).....	92
Figura 39. Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa (%).....	93
Figura 40. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de Subsídio de Doença (%).....	94

Figura 41. Total dos crimes (n.º)	98
Figura 42. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (%)	99
Figura 43. Participações por violência doméstica, em Portugal (n.º)	100
Figura 44. Crimes de violência a cônjuge/análogo no total de crimes de violência doméstica (%)	102
Figura 45. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica	102
Figura 46. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia	103
Figura 47. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar	106
Figura 48. Frequência de atividades (in)compatíveis com a vida profissional	108
Figura 49. Situações de <i>bullying</i> na escola	114
Figura 50. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar	117
Figura 51. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral	118
Figura 52. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género	119
Figura 53. Crenças relativamente às profissões	120
Figura 55. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+	121
Figura 54. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade	121
Figura 56. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade	122

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Nados-vivos por grupo etário dos progenitores (%)	38
Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)	42
Quadro 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%)	43
Quadro 4. População residente com nacionalidade estrangeira, por sexo (n.º)	44
Quadro 5. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %)	45
Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica (n.º e %)	53

Quadro 7. Valor médio anual do subsídio de desemprego por sexo e disparidade (€ e %)	58
Quadro 8. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)	61
Quadro 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%).....	61
Quadro 10. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo (%)	62
Quadro 11. Remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por sexo e disparidade (€ e %)	63
Quadro 12. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por sexo e disparidade (€ e %)	63
Quadro 13. Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica, sexo e disparidade (€ e %)	65
Quadro 14. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por setor de atividade económica, sexo e disparidade (€ e %).....	66
Quadro 15. Remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por nível de qualificação, sexo e disparidade (€ e %)	68
Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por nível de qualificação, sexo e disparidade (€ e %)	70
Quadro 17. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade, sexo e disparidade (€ e %)	72
Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da OesteCIM	74
Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%).....	78
Quadro 20. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)	79
Quadro 21. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%).....	80
Quadro 22. Estudantes inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo (n.º e %).....	81
Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclos de estudos (%) 82	
Quadro 24. Núcleos familiares com descendentes, por faixa etária até aos 14 anos (n.º)	84
Quadro 25. Taxa de cobertura de creches e dos jardins-de-infância da rede pública (n.º e %) 84	
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)	85
Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI (n.º e %).....	88

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)	90
Quadro 29. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)	91
Quadro 30. Beneficiárias/os da Prestação Social para a Inclusão (n.º)	92
Quadro 31. Beneficiárias/os de Subsídio de Doença (n.º).....	94
Quadro 32. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º)	95
Quadro 33. Valor médio anual das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€)	95
Quadro 34. Crimes contra as pessoas por tipologia (% e n.º)	99
Quadro 35. Crimes de violência doméstica e proporção na criminalidade geral (n.º e %).....	101
Quadro 36. Principais preocupações de segurança	109
Quadro 37. Fatores que contribuem para a insegurança	109
Quadro 38. Fatores que afetam a segurança	110
Quadro 39. Comportamentos para promover a segurança	111
Quadro 40. Situação de assédio ou agressão em espaço público.....	111
Quadro 41. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	111
Quadro 42. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão	112
Quadro 43. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público.....	112
Quadro 44. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho	112
Quadro 45. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho	113
Quadro 46. Agente da ameaça, assédio ou perseguição.....	113
Quadro 47. Comunicação dos incidentes no local de trabalho.....	113
Quadro 48. Entidade a quem foi comunicado o incidente	114
Quadro 49. Causas que levam a não comunicar o incidente	114
Quadro 50. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	115
Quadro 51. Tipo de violência sofrida pela vítima	115
Quadro 52. Agente da ameaça/agressão	116
Quadro 53. Políticas de missão e estratégia	130
Quadro 54. Recrutamento e seleção	130
Quadro 55. Políticas de formação.....	131
Quadro 56. Análise de funções e remunerações.....	131

Quadro 57. Desenvolvimento de carreira	131
Quadro 58. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	132
Quadro 59. Diálogo social e participação	132
Quadro 60. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	133

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/OesteMaisIqual/Relatorio.pdf

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

