



REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE

Relatório de Diagnóstico



2022-2025



FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Região de Coimbra, com Igualdade – Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Promotor: Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Elaboração: Bizfuture Services, Lda.

Edição: junho de 2022

Cofinanciado por:



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

Nelson Mandela (1918-2013)

ÍNDICE

Índice de Mapas	5
Índice de Figuras	6
Índice de Quadros	9
1. Introdução	13
1.1. Nota introdutória.....	13
1.2. Enquadramento legal.....	14
1.3. Metodologia.....	19
2. Análise Territorial	23
2.1. Enquadramento geográfico	23
2.2. Mobilidade	23
3. Dinâmicas Populacionais.....	25
3.1. População residente	25
3.2. Natalidade, mortalidade e crescimento natural	32
3.3. Fecundidade e parentalidade	36
3.4. Matrimónio	40
3.5. Agregados domésticos e institucionais.....	42
3.6. População estrangeira e dinâmicas migratórias.....	44
3.7. Religião	47
3.8. Síntese demográfica	48
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	58
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	76
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	91
6.4.3.	Subsídio por assistência à terceira pessoa	93
6.4.4.	Subsídio de doença	93
6.4.5.	Pensionistas	94
6.5.	Síntese de ação e proteção social.....	96
7.	Criminalidade: Violência Doméstica.....	97
7.1.	Caracterização geral da criminalidade	97
7.2.	Violência doméstica	99
7.2.1.	Características das vítimas (lesados/as/ ofendidas/os)	100
7.2.2.	Características da/o agressor/a (agentes/ suspeitas/os)	101
7.3.	Estruturas/ respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.....	102
7.4.	Síntese da criminalidade.....	103
8.	Práticas, Valores e Perceções de (Des)igualdades da População.....	104
8.1.	Hábitos de conciliação entre a vida profissional (trabalho/ estudo) e a sua vida pessoal e familiar.....	104
8.2.	Segurança na via pública e situações de violência ou conflito no local profissional.....	105
8.2.	Crenças ou estereótipos relativamente a desigualdade(s) de género	114
8.3.	Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, +).....	116
9.	Vertente interna: diagnostico municipal	118

9.1. Caracterização do município na sua relação com a CIG	118
9.2. Caracterização dos recursos humanos	120
9.3. Práticas, valores e perceções de (des)igualdades	121
9.4. Ações de formação/ sensibilização	125
10. Vertente externa: Organizações do terceiro setor	126
10.1. Educação	126
10.2. Saúde	127
10.3. Cultura	128
10.4. Desporto	129
10.5. Empresas	130
10.6. Síntese das respostas às políticas dos inquéritos	137
11. Lista de indicadores de igualdade a nível local	138
12. Necessidades e áreas de intervenção prioritárias	141
13. Anexos	143
Anexo I – Análise das políticas por setor	143
Anexo II – Protocolo de cooperação com a CIG assinado	152
Anexo III – Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género .	153
Anexo IV – Constituição da equipa para a igualdade na vida local	154
Anexo V – Relatório de atividades desenvolvidas no âmbito da igualdade e não discriminação	155

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Enquadramento geográfico	23
Mapa 2. População residente em 2011 e 2021 e densidade populacional (hab./km ²)	25
Mapa 3. Relação de masculinidade da população residente (%)	26
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários	28
Mapa 5. Índice de dependência de jovens	28
Mapa 6. Índice de dependência de idosos/os	30
Mapa 7. Índice de dependência total	31
Mapa 8. Relação de masculinidade da população residente (%) com nacionalidade estrangeira .	46

Mapa 9. Perfil de distribuição das empresas (n.º) e respetiva variação (%)	50
Mapa 10. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes).....	51
Mapa 11. Índice de renovação da população em idade ativa.....	55
Mapa 12. Evolução do índice de envelhecimento.....	86
Mapa 13. Evolução do índice de longevidade	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)	24
Figura 2. Proporção da população residente que entra e sai da Lousã	24
Figura 3. Pirâmide etária (n.º)	27
Figura 4. Evolução dos nados-vivos, por sexo (n.º).....	32
Figura 5. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)	33
Figura 6. Evolução da taxa bruta de natalidade (‰)	34
Figura 7. Evolução da taxa bruta de mortalidade (‰)	34
Figura 8. Taxa de crescimento natural (%)	35
Figura 9. Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰)	36
Figura 10. Índice sintético de fecundidade (n.º)	37
Figura 11. Idade e nível de escolaridade do pai/mãe (n.º e %)	39
Figura 12. Evolução dos beneficiários/os de licença parental inicial da Segurança Social (n.º)	39
Figura 13. Relação de masculinidade das/os beneficiários/os de licença parental inicial (%)	40
Figura 14. Evolução dos casamentos celebrados (n.º).....	41
Figura 15. Evolução dos divórcios registados (n.º).....	41
Figura 16. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)	43
Figura 17. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)	44
Figura 18. Saldo migratório (n.º)	47
Figura 19. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)	47
Figura 20. Evolução das empresas e pessoal ao serviço (n.º)	49
Figura 21. Evolução do volume de negócios das empresas (€).....	52
Figura 22. População residente ativa (empregada e desempregada) e inativa (n.º e %)	54

Figura 23. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os no Centros de Emprego e de Formação Profissional (média anual) (n.º)	54
Figura 24. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º)	56
Figura 25. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade (%)	56
Figura 26. Beneficiárias/os de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos por sexo (%)	57
Figura 27. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego (n.º) ..	57
Figura 28. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)	59
Figura 29. Evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)	59
Figura 30. Disparidades na remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem (%).....	63
Figura 31. Disparidades no ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem (%)	64
Figura 32. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica	65
Figura 33. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica	67
Figura 34. Disparidades na remuneração base média mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação	69
Figura 35. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação.....	71
Figura 36. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade	73
Figura 37. Ganho médio mensal (€).....	73
Figura 38. Evolução do ganho médio mensal (€) por sexo	74
Figura 39. Evolução do poder de compra <i>per capita</i> (%)	74
Figura 40. População residente (%) por níveis de ensino e sexo.....	77
Figura 41. Taxa de analfabetismo (%), por sexo	78
Figura 42. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo	88
Figura 43. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%).....	90

Figura 44. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)	91
Figura 45. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)	92
Figura 46. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%)	92
Figura 47. Beneficiárias/os do subsídio por assistência à terceira pessoa (%)	93
Figura 48. Beneficiárias/os de subsídios de doença (%)	94
Figura 49. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de subsídios de doença (%)	94
Figura 50. Crimes registados pelas autoridades policiais (n.º)	97
Figura 51. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰)	98
Figura 52. Evolução das participações por violência doméstica, em Portugal (n.º)	99
Figura 53. Crimes de violência doméstica cônjuge/análogo no total dos crimes desta tipologia	100
Figura 54. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica	101
Figura 55. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia	101
Figura 56. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a sua vida pessoal e familiar	104
Figura 57. Preferências nos tempos livres	105
Figura 58. Situações de <i>bullying</i> (%)	112
Figura 59. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar	114
Figura 60. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género	114
Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género	115
Figura 62. Crenças relativamente às profissões	115
Figura 63. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+	116
Figura 64. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade	117
Figura 65. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %)	126
Figura 66. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)	127
Figura 67. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)	128
Figura 68. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)	129
Figura 69. Praticantes de desporto (n.º)	129

Figura 70. Caracterização das empresas (n.º e %)	130
Figura 71. Normas das empresas (%)	131
Figura 72. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação (n.º e %).....	131
Figura 73. Políticas de missão e estratégia (%).....	132
Figura 74. Recrutamento e seleção (%)	132
Figura 75. Aprendizagem e formação (%)	133
Figura 76. Análise de funções e remunerações (%)	134
Figura 77. Desenvolvimento de carreira (%).....	134
Figura 78. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (%).....	135
Figura 79. Diálogo social e participação (%).....	136
Figura 80. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas (%).....	136

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Nados-vivos (%), por grupo etário da mãe e do pai	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. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %)....	45
Quadro 5. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica (n.º e %)	53
Quadro 6. Valor médio anual (€) do subsídio de desemprego das/os beneficiárias/os por sexo e disparidade	58
Quadro 7. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)	60
Quadro 8. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%)	61
Quadro 9. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica (CAE Rev. 3) e sexo (%)	61
Quadro 10. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo	62
Quadro 11. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo (€).....	63

Quadro 12. Remuneração base média mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo	65
Quadro 13. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo	66
Quadro 14. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, em 2019	68
Quadro 15. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, em 2019	70
Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo	72
Quadro 17. Poder de compra dos concelhos da CIM-RC (%)	75
Quadro 18. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)	78
Quadro 19. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)	79
Quadro 20. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%)	80
Quadro 21. Estudantes inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo (n.º e %)	81
Quadro 22. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclo de estudos	82
Quadro 23. Núcleos familiares (n.º) com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos	84
Quadro 24. Taxa de cobertura de creches, amas e dos jardins de infância da rede pública (%) ...	84
Quadro 25. Abono de família (€) para crianças e jovens	85
Quadro 26. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de lares (%)	87
Quadro 27. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho (n.º e %)	89
Quadro 28. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência (n.º)	90
Quadro 29. Pensionistas da Segurança Social por tipo de pensão (n.º)	95
Quadro 30. Valor médio das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€)	95
Quadro 31. Crimes contra as pessoas por tipologia (%)	98
Quadro 32. Crimes de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)	99
Quadro 33. Principais preocupações de segurança	106
Quadro 34. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança	106
Quadro 35. Fatores que afetam a segurança das pessoas	107

Quadro 36. Comportamentos realizados para promover a segurança.....	108
Quadro 37. Situação de assédio ou agressão em espaço público.....	108
Quadro 38. Tipo de situação de assédio/ agressão vivenciada	108
Quadro 39. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/ agressão	109
Quadro 40. Reação em caso de assédio/ agressão em espaço público.....	109
Quadro 41. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho	110
Quadro 42. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho	110
Quadro 43. Agente da ameaça, assédio ou perseguição.....	111
Quadro 44. Reporte dos incidentes no local de trabalho.....	111
Quadro 45. Entidade a quem foi reportado o incidente	111
Quadro 46. Causas que levam a não reportar o incidente	112
Quadro 47. Vítima de violência em contexto familiar/ íntimo.....	113
Quadro 48. Tipo de violência da vítima.....	113
Quadro 49. Agente da ameaça/agressão	113
Quadro 50. Ficha de caracterização	120
Quadro 51. Políticas de missão e estratégia	121
Quadro 52. Recrutamento e seleção	122
Quadro 53. Políticas de formação.....	122
Quadro 54. Análise de funções e remunerações.....	122
Quadro 55. Desenvolvimento de carreira	123
Quadro 56. Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar	124
Quadro 57. Diálogo social e participação	124
Quadro 58. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	125
Quadro 59. Resumo de indicadores.....	141
Quadro 60. Políticas de missão e estratégia	143
Quadro 61. Recrutamento e seleção	144
Quadro 62. Políticas de formação.....	145
Quadro 63. Análise de funções e remunerações.....	146
Quadro 64. Desenvolvimento de carreira	147
Quadro 65. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	149

Quadro 66. Diálogo social e participação	150
Quadro 67. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	151

1. INTRODUÇÃO

1.1. NOTA INTRODUTÓRIA

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. ENQUADRAMENTO LEGAL

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 Comunidade tem aprovada a candidatura “Região de Coimbra, Com Igualdade” 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 da Lousã.

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

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

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

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

Neste âmbito, compete ao Município criar uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG.

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.

• **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, priorizando a intervenção ao nível do mercado de trabalho, educação, prevenção e combate à violência doméstica e de género e combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.

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

5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.

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

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

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

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

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

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

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

2. Garantir a transversalização das questões da OIEC.

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

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

- 3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadores/as e parceiros sociais em matéria de OIEC;
- 3.2. Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos designadamente no sistema de educação, no desporto, na comunicação social e na publicidade;

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

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

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

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

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

O presente diagnóstico encontra-se ainda articulado com:

- Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres;
- Carta dos direitos fundamentais da união europeia;
- Declaração da comissão europeia por ocasião da celebração do Dia Internacional da Mulher: uma carta das mulheres;
- Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015;
- Pacto europeu para a igualdade entre homens e mulheres 2011-2020;
- Convenção do conselho da europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica – Istambul;
- Objetivos de desenvolvimento sustentável.

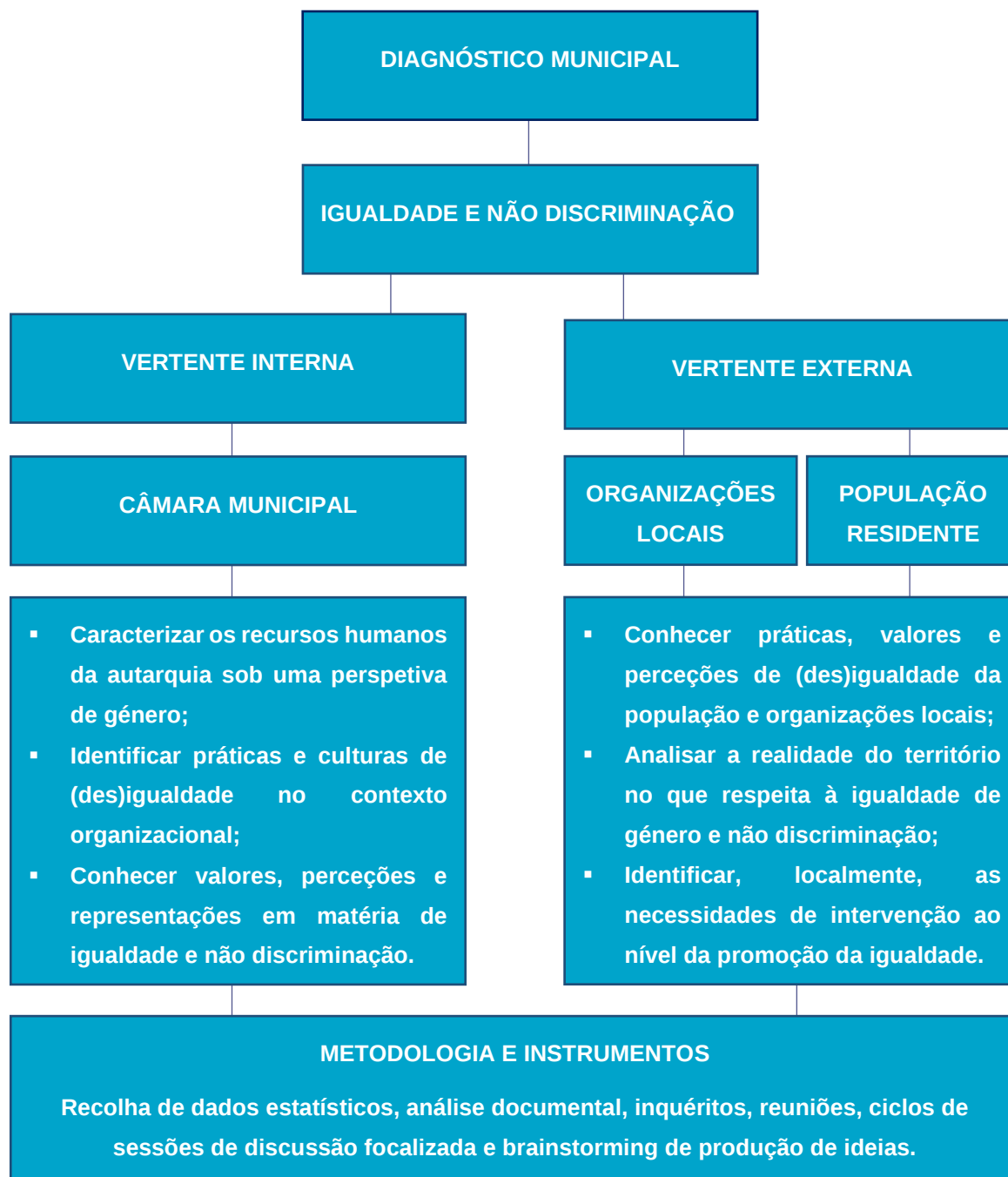
A ficha de caracterização do município da Lousã, em relação às estratégias adotadas neste âmbito, está presente no subcapítulo 9.1.

1.3. METODOLOGIA

O Diagnóstico do Município teve por base as metodologias de recolha de informação de acordo com o Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, de forma a responder aos 38 indicadores de

políticas para a Igualdade a Nível Local, identificar e priorizar as necessidades do território, e do Município enquanto organização de trabalho.

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



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

- A recolha de dados de base para responder aos indicadores da dimensão interna da Autarquia, que abrange diversas Divisões da Câmara Municipal, contando com uma equipa de trabalho que reuniu a informação dos diversos departamentos;
- A aplicação de inquéritos por questionário às organizações locais de diversas áreas (educação, saúde, desporto, cultura e empresas);
- A aplicação de inquéritos à população residente para conhecer práticas, valores e perceções de (des)igualdade;
- A recolha de informação do concelho em bases de dados (INE, Pordata, entre outras plataformas);
- Reuniões e ciclos de sessões de discussão focalizada para envolvimento dos técnicos municipais na definição dos pressupostos do diagnóstico e análise e discussão de temáticas relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação;
- Execução de uma atividade de brainstorming para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios prioritários de intervenção;
- A análise dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa Local Gender Equality (LGE), nomeadamente:
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social;
 - ✓ Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.
 - ✓ Análise de outras fontes bibliográficas, de diversos autores, sobre a temática da igualdade e não discriminação.

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

A elaboração do Diagnóstico compreendeu a participação ativa dos atores locais, públicos e privados, através destes inquéritos por questionário. Os resultados serão partilhados com a

comunidade e intervenientes através da publicação no website da Câmara Municipal e através da realização de reuniões técnicas.

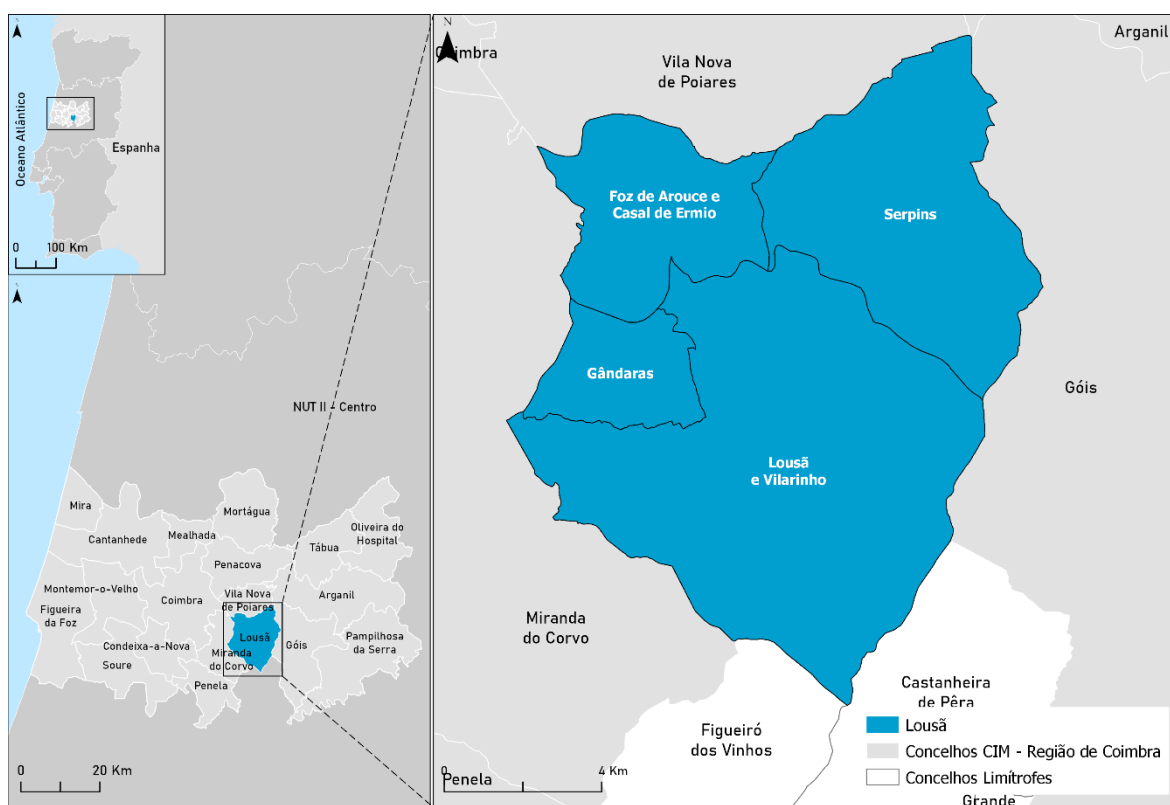
Com o desenvolvimento deste Diagnóstico, têm-se reunidas as ferramentas necessárias para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, possibilitando a proposta de um Plano de Ação mais ajustado à realidade do território. Deste modo, a sua elaboração, bem como as medidas que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

2. ANÁLISE TERRITORIAL

2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O município da Lousã (localiza-se no distrito de Coimbra) é limitado a norte por Vila Nova de Poiares, a nordeste por Arganil, a este por Góis, a sudeste por Castanheira de Pera, a sul por Figueiró dos Vinhos (ambos fora da CIM-RC) e a oeste por Miranda do Corvo. (**Mapa 1**). Relativamente à Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTs), o concelho insere-se na NUTII do Centro, no amago da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC) – NUTIII - entidade instituída pelo Decreto-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. O município é constituído por uma área territorial de 138,40 km², correspondendo a 3,19% da área da CIM-RC. O município é composto por 4 freguesias: Foz de Arouce e Casal de Ermio; Gândaras; Lousã e Vilarinho; e Serpins.

Mapa 1. Enquadramento geográfico



2.2. MOBILIDADE

Analisando os dados relativos aos meios de transporte mais utilizados nos movimentos pendulares em 2011 (**Figura 1**), é notória a prevalência do uso dos automóveis ligeiros de passageiros, principalmente como condutor (48,5%), seguindo-se o mesmo como passageiros (20,0%). O

transporte a pé e o autocarro também registaram valores significativos (16,3% e 9,9%, respetivamente). Os meios de transporte menos utilizados foram o comboio e outros (0,4 e 0,3% respetivamente). A CIM-RC, a região Centro e Portugal seguem as mesmas tendências.

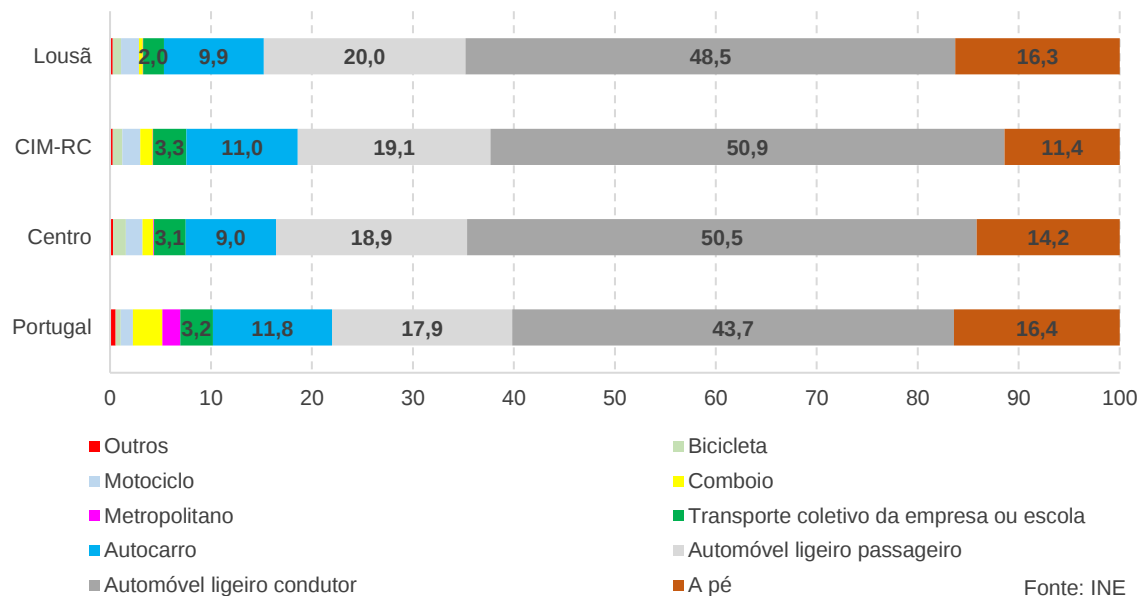


Figura 1. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)

Em 2011, a proporção da população residente que saiu do município (20,22%) foi muito superior à proporção da população residente que entrou (7,06%) – **Figura 2**.



Figura 2. Proporção da população residente que entra e sai da Lousã

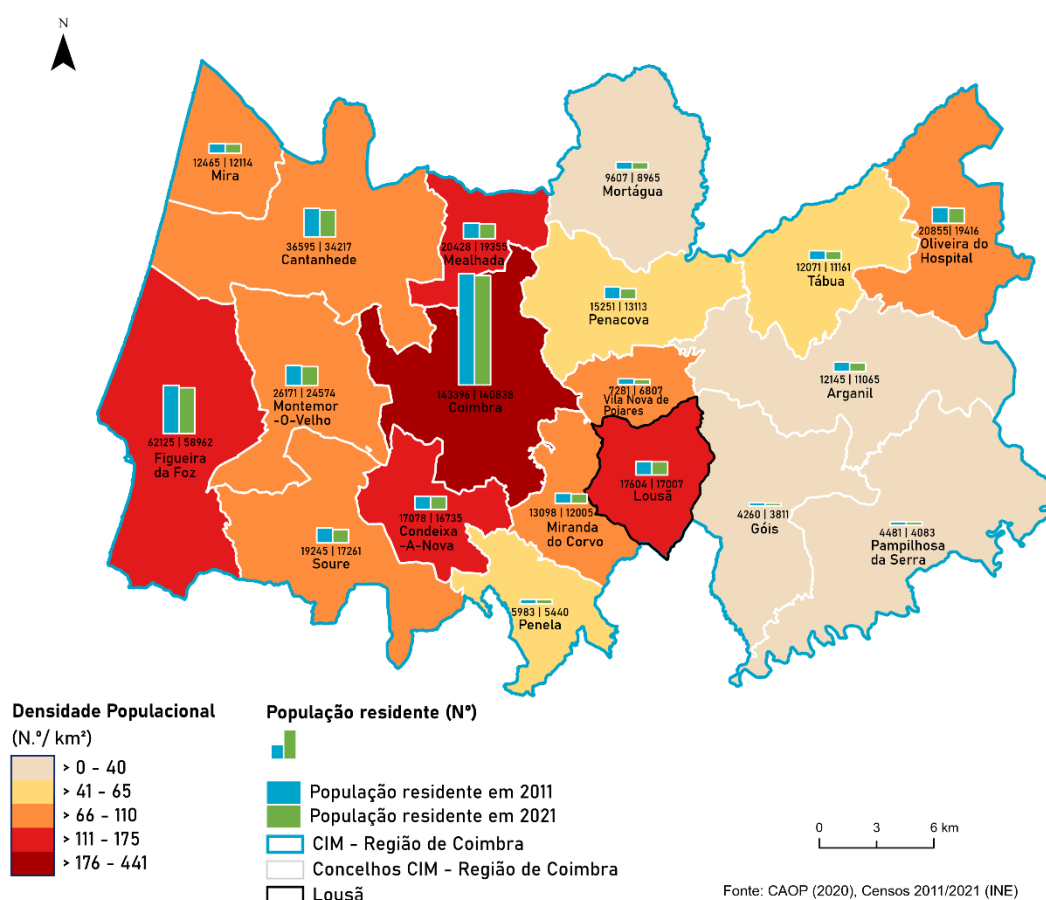
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS

3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

No Mapa 2 apresenta-se a população residente¹ em 2011 e 2021, assim como a densidade populacional² no município da Lousã.

Em 2021, residiam 17 007 pessoas no município, menos 594 pessoas em relação a 2011. Como se pode observar, a densidade populacional (122,88 hab./km²) é dos valores mais altos dos municípios que pertencem à CIM-RC.

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

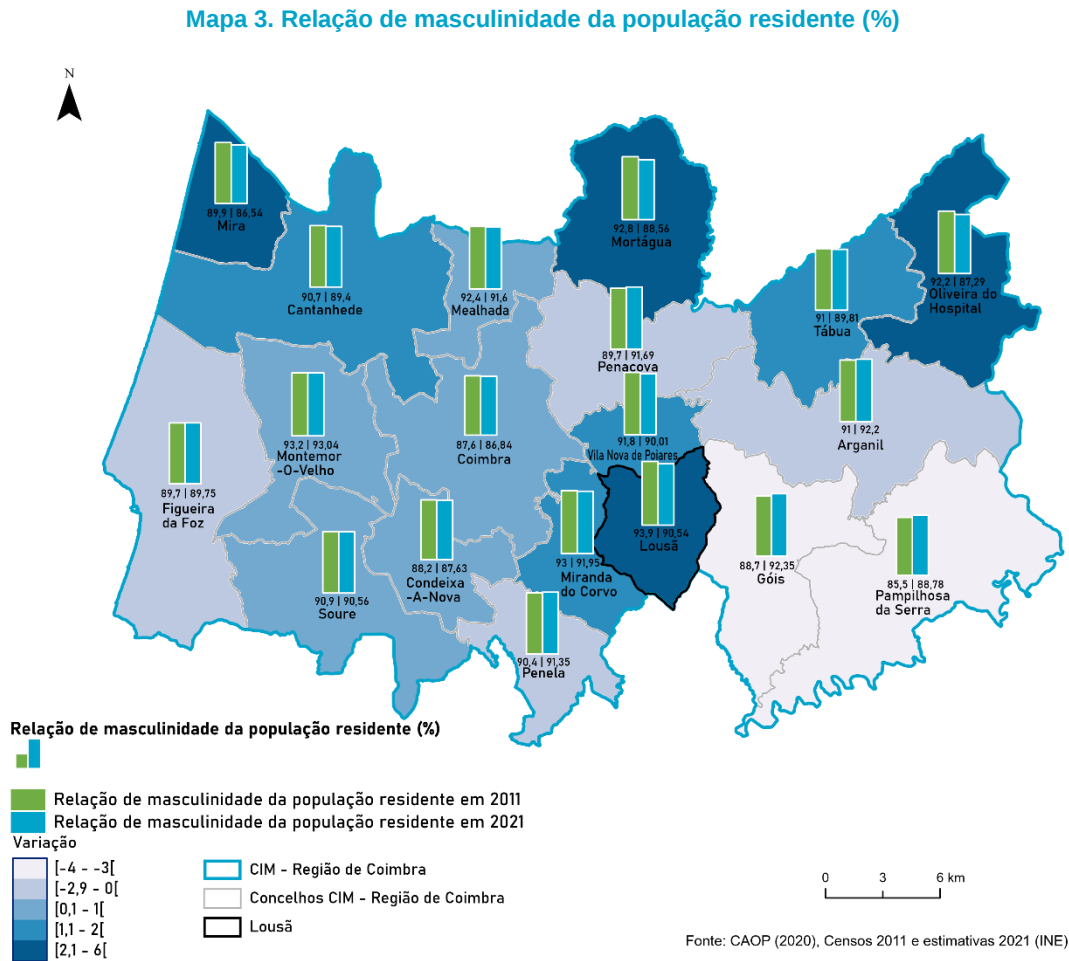


¹ Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência 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.

² 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).

A relação de masculinidade³ da população residente em 2011 e 2021 encontra-se representada no **Mapa 3**, de modo a demonstrar a relação entre a população residente do sexo masculino e do sexo feminino.

Tal como se pode observar, em 2021, a relação de masculinidade da população residente do município é de 90,54% o que significa que existiam 91 pessoas do sexo masculino por cada 100 do sexo feminino. Comparando a relação de masculinidade da população residente entre 2011 e 2021, verifica-se que houve uma diminuição do número de homens por cada 100 mulheres (-3,36 p.p).



Na **Figura 3**, encontra-se representada a pirâmide etária elaborada a partir das estimativas da população em 2020. Através da análise, verifica-se que existe um maior peso populacional do sexo feminino dos 30 aos 55 e dos 60 em diante. Nas outras classes destaca-se o sexo masculino. De realçar ainda a elevada diferença do número de mulheres com 85 e mais anos (310), face ao número de homens na mesma faixa etária (148).

³ Quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino (habitualmente expresso por 100 (10²) mulheres).

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

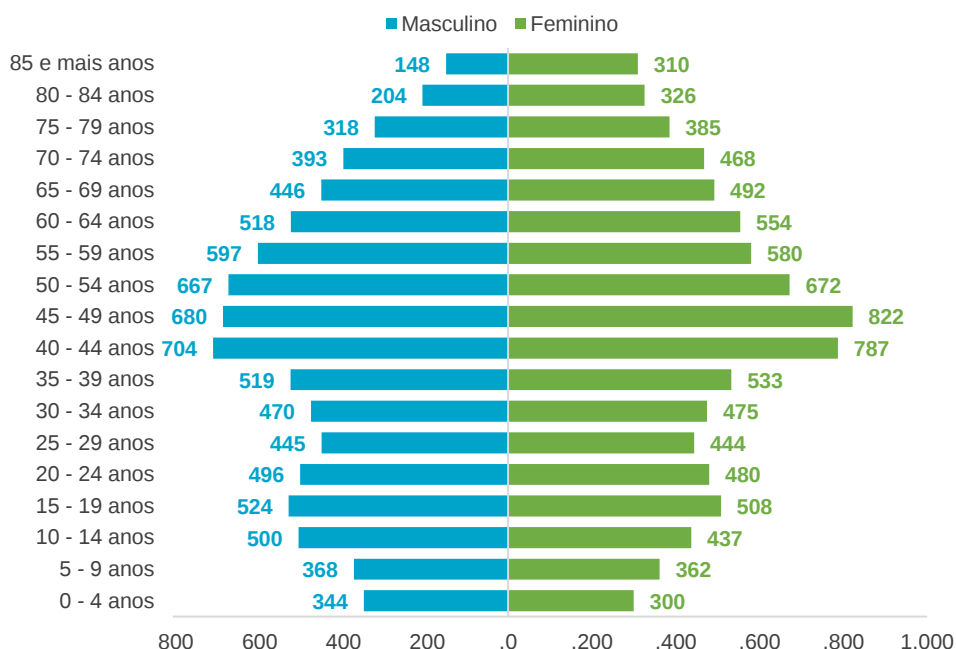
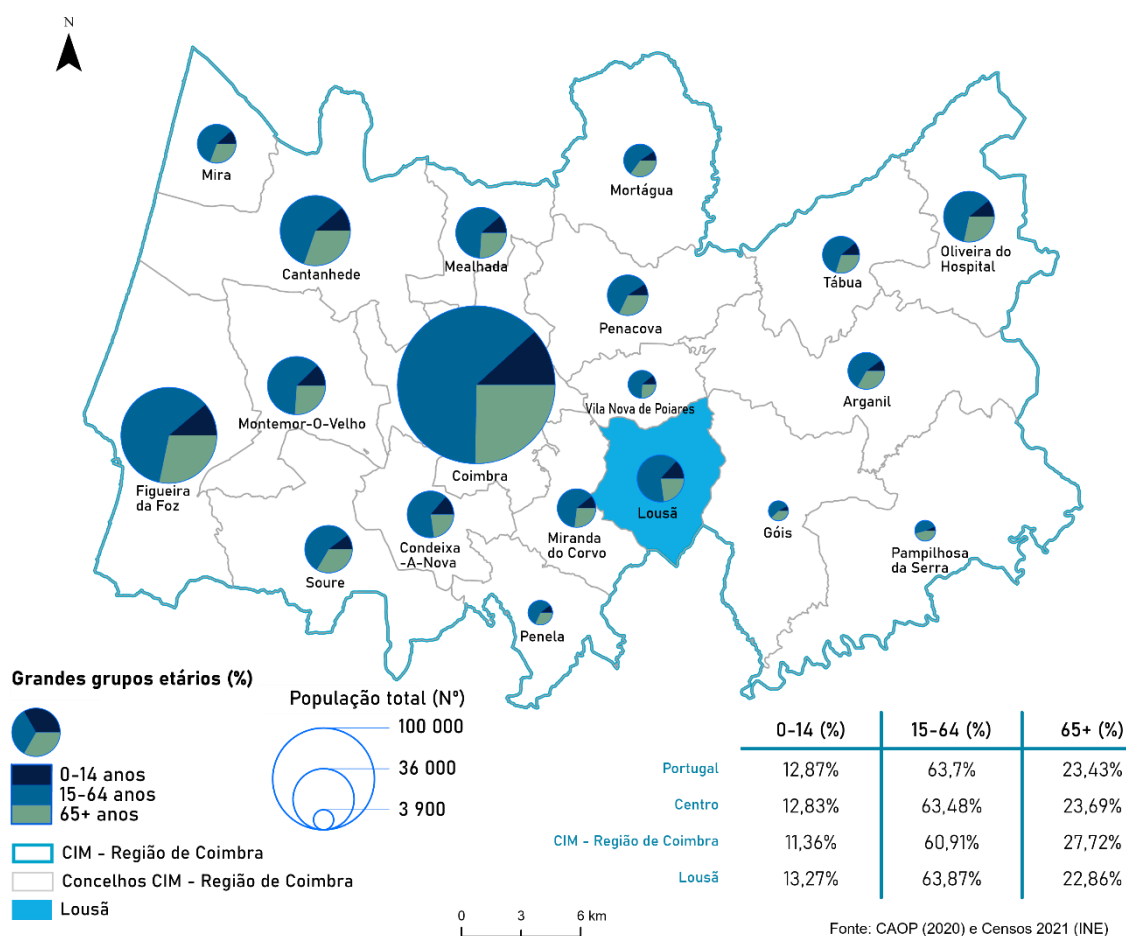


Figura 3. Pirâmide etária (n.º)

Analisando a população residente por grandes grupos etários⁴ em 2021 (**Mapa 4**), constata-se que, o município registou 63,87% pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos, 22,86% com 65 e mais anos e 13,27% com 0 a 14 anos. Comparativamente com a CIM-RC, observa-se que o município detém menor quantidade de pessoas idosas e maior número de jovens.

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

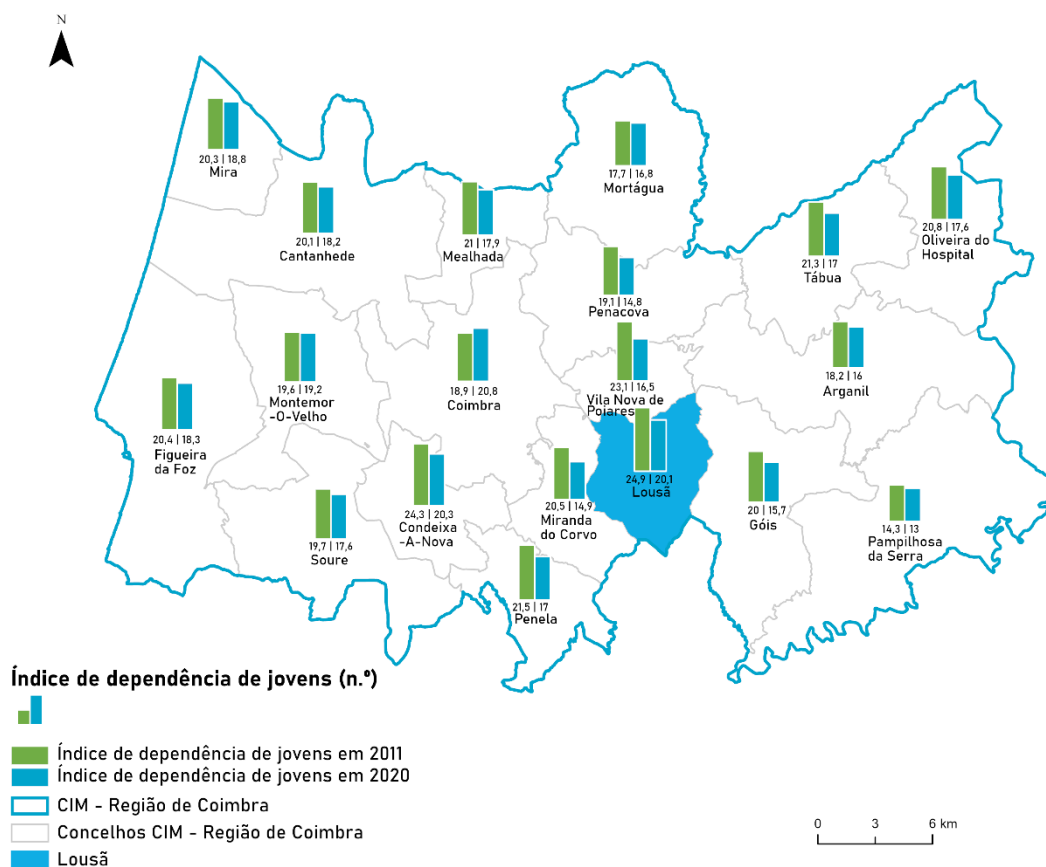
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários



No que concerne ao índice de dependência de jovens⁵, em 2020, a Lousã fixou-se nos 20,1 valor inferior ao registado em 2011 (24,9). Assim, por cada 100 pessoas com idades entre os 15 e 64 anos, existiam 20 com idades até aos 14 anos, em 2020, e 25 em 2011 (**Mapa 5**). Comparativamente com os restantes municípios da CIM-RC, é dos municípios com o índice mais alto em 2020.

Mapa 5. Índice de dependência de jovens

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

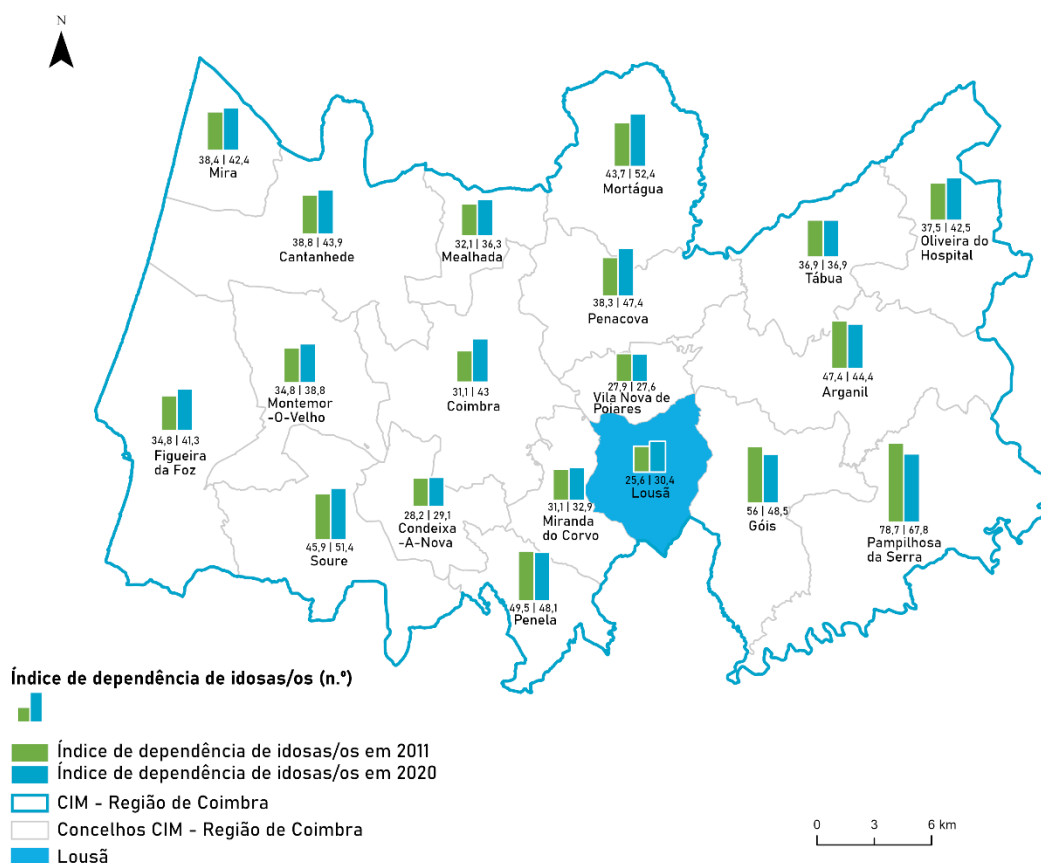


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Relativamente ao índice de dependência de idosas/os⁶ verifica-se que, em 2020, a Lousã registava 30,4 de pessoas com idade igual ou superior a 65 anos por cada 100 pessoas com idade entre os 15 e 64 anos (**Mapa 6**). Entre 2011 e 2020, este índice registou um acréscimo (4,8), em linha com os municípios que compõe a CIM-RC.

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

Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os



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

Por último, o índice de dependência total⁷, no ano de 2020, registou um valor de 50,6 no município, o que significa que, por cada 100 pessoas com idade entre os 15 e os 64 anos, existiam 51 com idades até aos 14 anos e superiores a 65 anos (**Mapa 7**). De 2011 para 2020 o índice teve um ligeiríssimo aumento (0,1), seguindo a tendência dominante da CIM-RC.

⁷ Relação entre a população jovem e idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos conjuntamente com as pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10^2) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 7. Índice de dependência total

3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL

A **Figura 4** representa a evolução do número de nados-vivos⁸ por sexo, entre 2011 e 2021 por sexo. Não há uma tendência definida e os valores registam sucessivas subidas e descidas, sendo que globalmente estão a decair. Em todos os anos, com exceção de 2014, nascem mais crianças do sexo masculino. O valor o máximo do período em análise (167 nados-vivos) deu-se em 2011 e o menor (104) em 2019 e 2021.

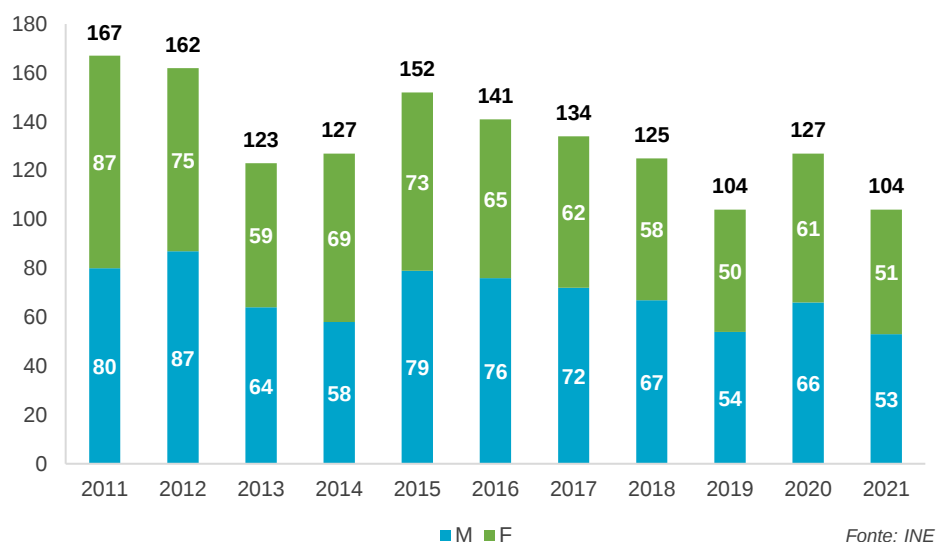


Figura 4. Evolução dos nados-vivos, por sexo (n.º)

A **Figura 5** apresenta a evolução dos nados-vivos, óbitos⁹ e o respetivo saldo natural¹⁰.

A Lousã registou um **saldo natural negativo entre 2012 e 2021**, uma vez que o número de óbitos se sobrepôs constantemente ao número de nados-vivos. A única exceção foi 2011 (+23) e 2017 (+4). Esta discrepância atingiu um número máximo de 61 pessoas em 2021, com 104 nados-vivos e 165 óbitos.

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

⁹ Cessação irreversível das funções do tronco cerebral.

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

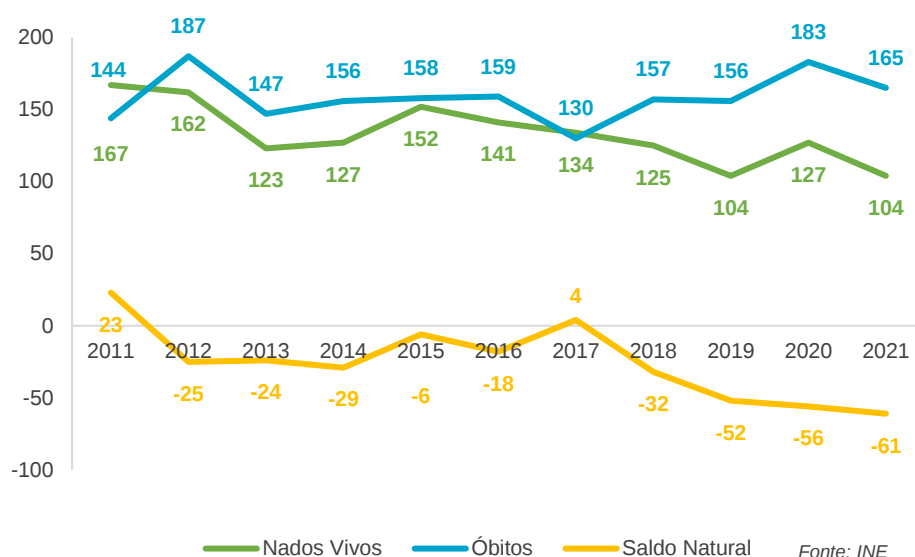


Figura 5. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)

A evolução da taxa bruta de natalidade¹¹ e da taxa bruta de mortalidade¹² encontram-se representadas nas **Figuras 6 e 7**.

Em 2020, a taxa bruta de natalidade da Lousã situou-se em 7,4‰, ou seja, foram contabilizados 7 nascimentos por cada mil habitantes. Comparativamente com as taxas registadas na CIM-RC, na região Centro e em Portugal, este valor é mais baixo que em Portugal (8,2‰), supera o Centro (7,1‰) e a CIM-RC (6,0‰). De realçar que, tal como se verificou anteriormente relativamente ao número de nados-vivos, no ano de 2019 observou-se uma descida acentuada da taxa bruta de natalidade (6,1‰), sendo que o mesmo não se verificou nas unidades geográficas de referência.

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

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

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

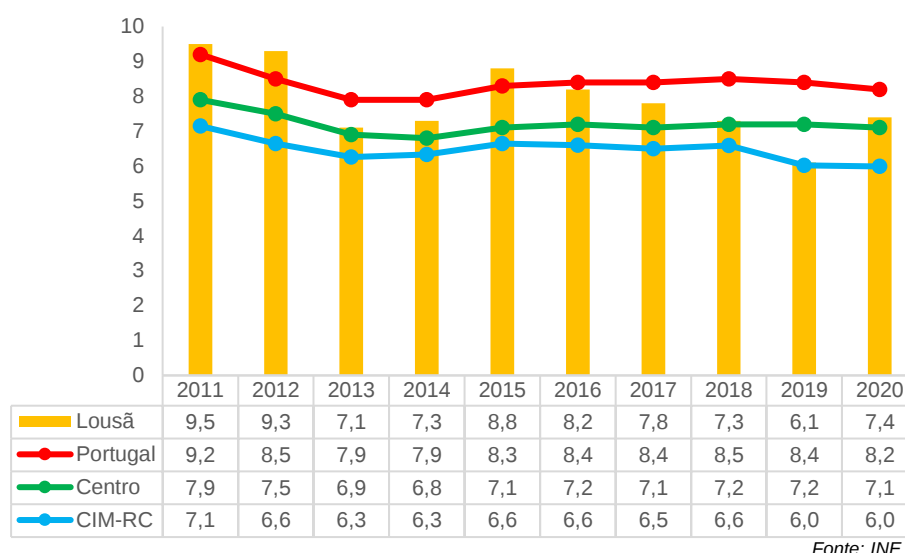


Figura 6. Evolução da taxa bruta de natalidade (‰)

No que toca à taxa bruta de mortalidade, em 2020, esta fixou-se em 10,6‰, o que significa que foram contabilizados 11 óbitos por cada mil habitantes. Em relação à CIM-RC (13,8‰), à região Centro (13,6‰) e ao território nacional (12‰), o valor registado no município é bastante inferior. A taxa bruta de mortalidade tem vindo a aumentar, apesar de em 2013 e 2017 se registarem decréscimos.

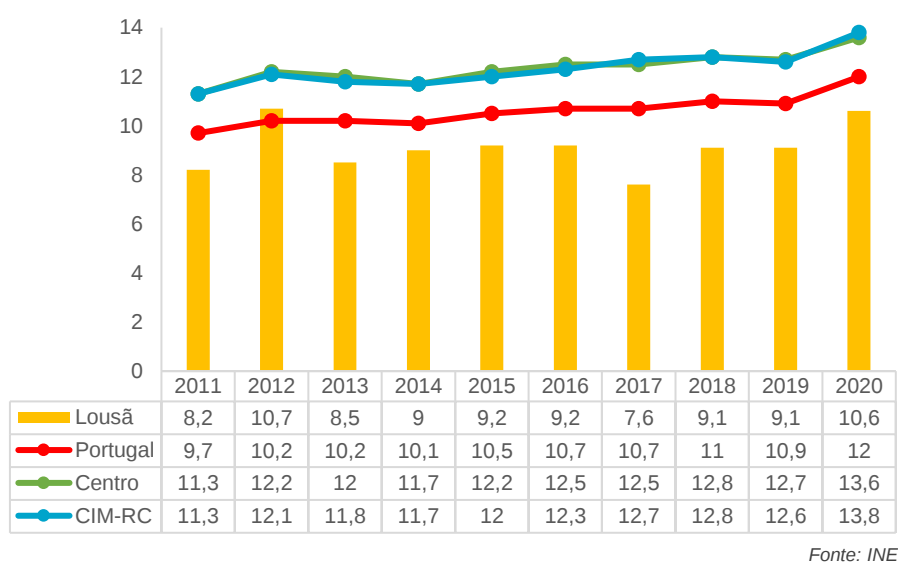
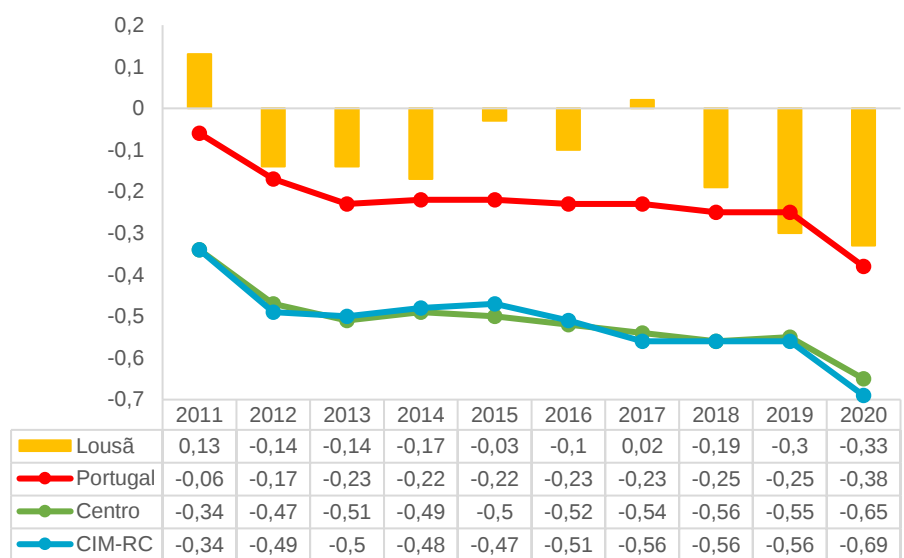


Figura 7. Evolução da taxa bruta de mortalidade (‰)

Na **Figura 8** apresenta-se a taxa de crescimento natural¹³, entre 2011 e 2020. Tal como esperado, a taxa de crescimento natural no período em referência foi quase sempre negativa, situando-se nos -0,373 em 2020. Nos anos de 2011 e 2017 foi positiva (+0,13% e +0,02%), mas não deu para compensar os valores negativos. Comparando com a CIM-RC (-0,69%), a região Centro (-0,65%) e Portugal (-0,38%), o valor registado no município foi inferior.



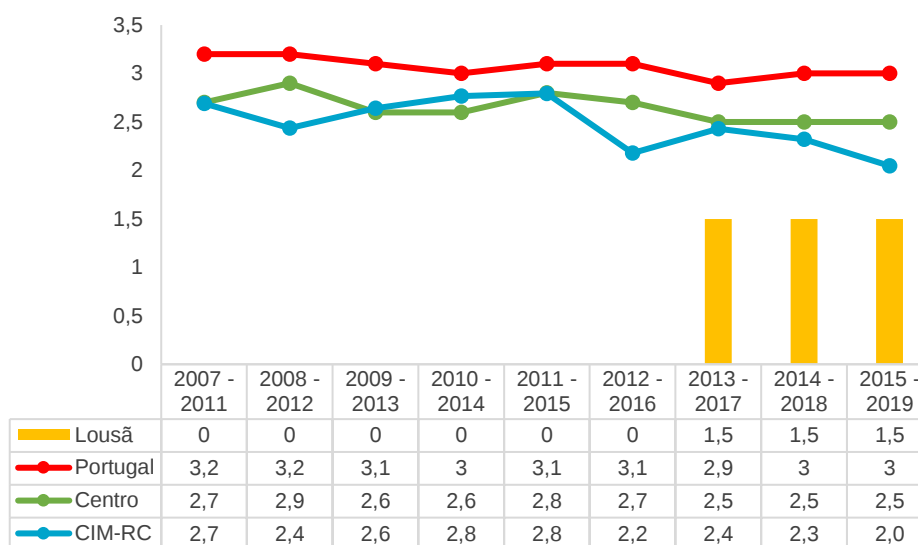
Fonte: INE

Figura 8. Taxa de crescimento natural (%)

No que concerne à taxa quinquenal de mortalidade infantil¹⁴, há que destacar três situações: não há qualquer óbito entre 2007 e 2012; os valores de 2013 a 2019 estão estáveis (1,5‰); e são muito inferiores aos das unidades de referência CIM-RC (2‰), região Centro (2,5‰) e Portugal (3‰) (**Figura 9**).

¹³ Saldo natural observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa por 100 (10^2) ou 1000 (10^3) habitantes).

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



Fonte: INE

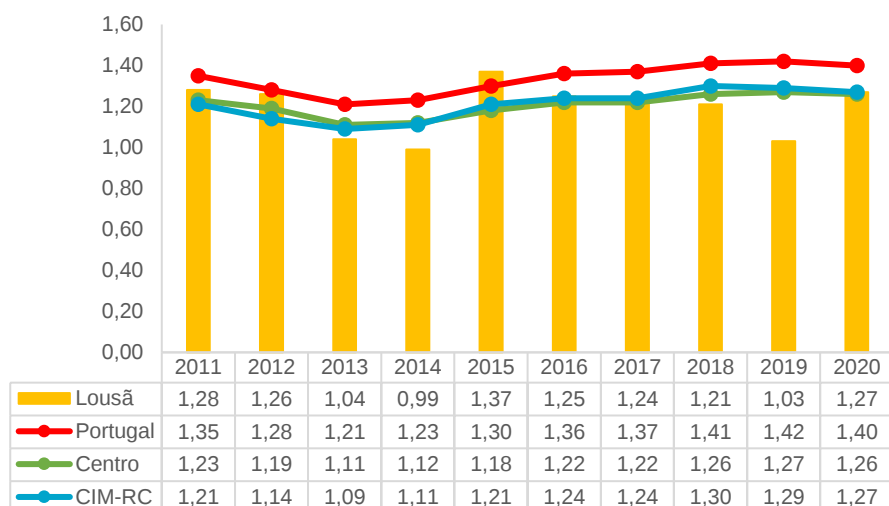
Figura 9. Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰)

3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

A **Figura 10** representa o índice sintético de fecundidade¹⁵. Em 2020, no município da Lousã o índice sintético de fecundidade fixou-se nos 1,27. Este valor é igual à CIM-RC, superior ao Centro (1,26) e inferior ao território nacional (1,40). Considerando as várias oscilações de valores, não parece haver uma tendência definida.

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



Fonte: Pordata

Figura 10. Índice sintético de fecundidade (n.º)

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

Em 2021, o grupo etário da mãe dos 30 aos 34 anos revelou ser o que registou um maior número de filhas/os (36,5%), o mesmo se passou com o grupo etário do pai (31,7%).

A nível evolutivo, no sexo masculino verifica-se uma estabilização na idade para ter filhas/os, sendo que o grupo etário dos 30 aos 34 se manteve sempre dominante. Relativamente ao sexo feminino, a tendência é a mesma.

Grupo etário	Grupo etário da Mãe				Grupo etário do Pai			
	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)
10 - 14 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,7	0,0	-1,8
15 - 19 anos	3,6	2,0	1,9	-1,7				
20 - 24 anos	8,4	9,9	8,7	0,3	5,4	3,8	5,8	0,4
25 - 29 anos	25,1	24,3	24,0	-1,1	22,8	10,8	16,3	-6,4
30 - 34 anos	38,3	37,5	36,5	-1,8	35,9	20,9	31,7	-4,2
35 - 39 anos	22,2	17,8	20,2	-2,0	24,6	20,2	30,8	6,2
40 - 44 anos	2,4	7,9	6,7	4,3	6,6	7,0	10,6	4,0
45 - 49 anos	0,0	0,7	1,9	1,9	1,2	1,9	2,9	1,7
50 - 54 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

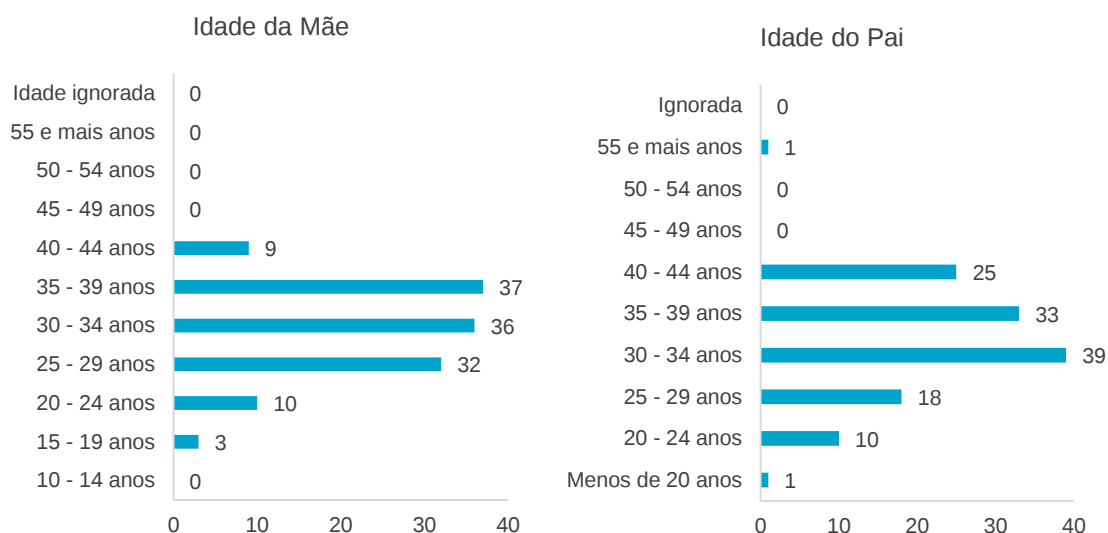
Grupo etário	Grupo etário da Mãe				Grupo etário do Pai			
	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)
55 e mais anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ignorada	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	1,3	1,9	0,1
Total (N)	167	152	104	-63	167	152	104	-63

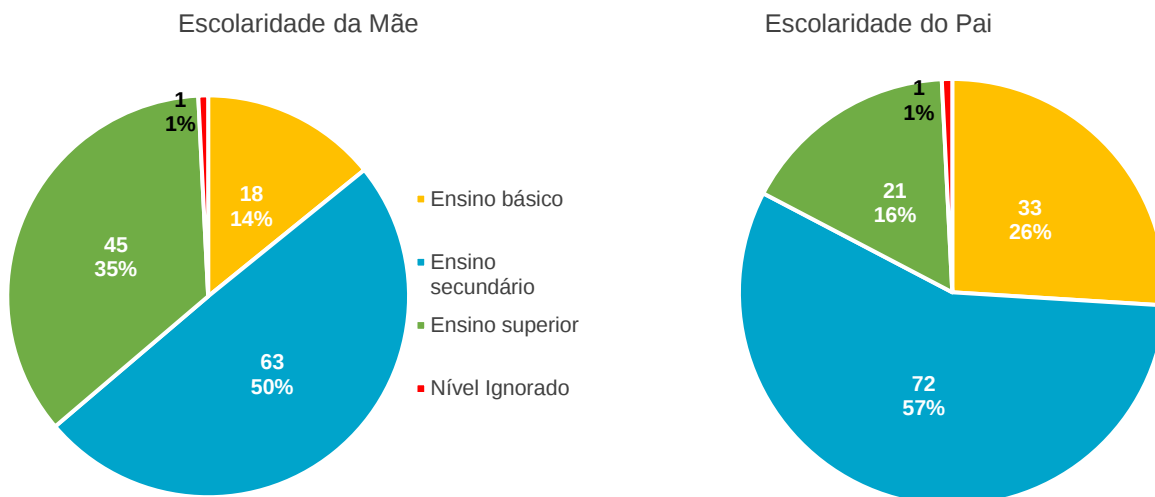
Fonte: INE

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

Analisando a **Figura 11**, que representa a idade da mãe e do pai, em 2020, pode-se constatar que no caso do sexo feminino a idade preferencial para ter filhas/os está nas faixas etárias compreendidas entre os 30 e os 39 anos, totalizando 73 mães. No sexo masculino, são as mesmas faixas etárias, perfazendo 72. De realçar que, 11 pais e 13 mães têm menos de 24 anos e, destes, 1 pai e 3 mães estão abaixo dos 20. Outra particularidade observada é o número de pais na faixa etária dos 55 em diante (1) a terem descendentes.

Comparando o nível de escolaridade da mãe e do pai, verifica-se que ambos têm o ensino secundário (50 e 57% respetivamente). No caso da mãe, o ensino superior supera o básico (35 para 14%) e no pai é o inverso (16 e 26%).

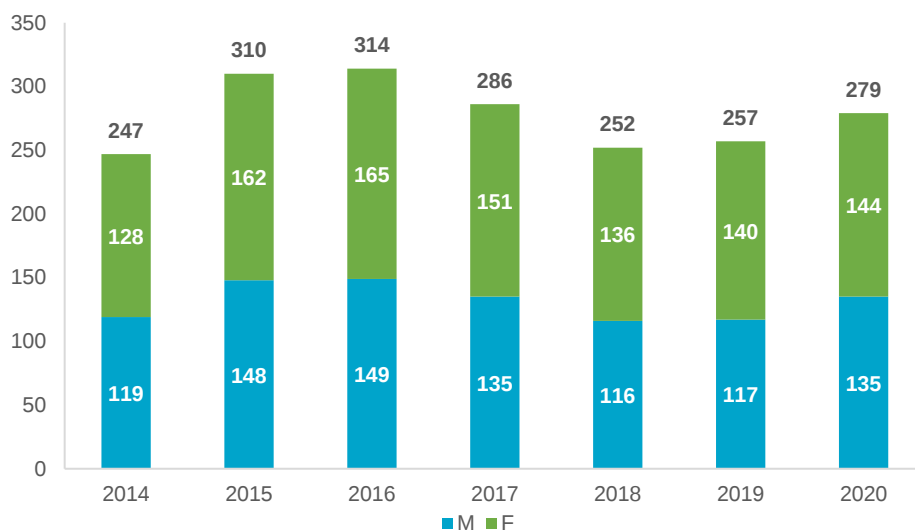




Fonte: INE

Figura 11. Idade e nível de escolaridade do pai/mãe (n.º e %)

A oscilação da natalidade implicou uma correspondente variação do número de beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁶ (Figura 12). Em 2020 foram registadas/os 279 beneficiárias/os, mais 32 face aos números de 2014. O ano de 2016 foi o que contabilizou o valor mais elevado (314), enquanto 2014 registou o mais baixo (247). Analisando a distribuição por sexo do número de beneficiárias/os, verifica-se que o número de beneficiárias foi sempre superior aos beneficiários.



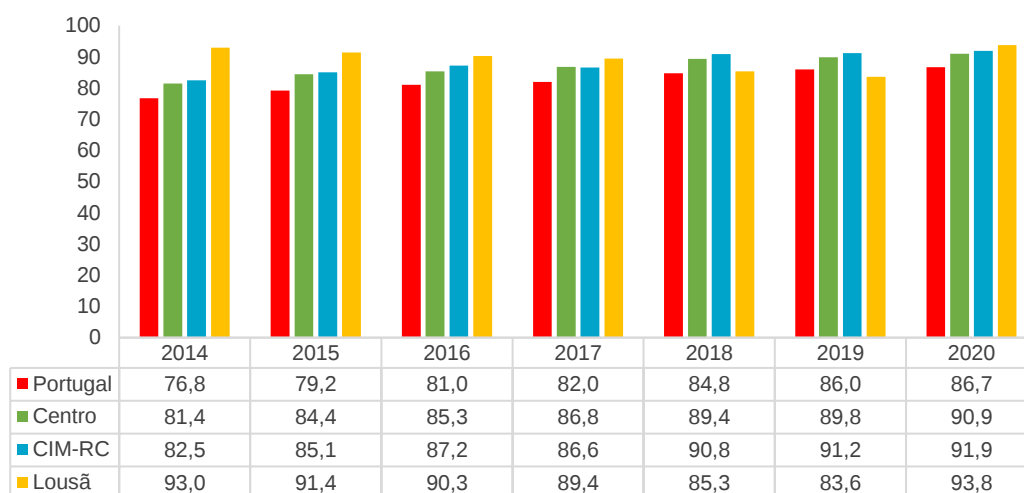
Fonte: INE

Figura 12. Evolução das/os beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social (n.º)

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

Na **Figura 13** apresenta-se a relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial. Como se pode observar, em 2020, na Lousã, a relação de masculinidade fixou-se nos 93,8%, homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres. Em relação às unidades geográficas de referência, o valor registado no município foi mais elevado que Portugal, a região Centro e a CIM-RC (86,7%, 90,9% e 91,9% respetivamente).

De realçar ainda que, no ano de 2020, contabilizou-se o número máximo de homens a beneficiar da licença parental inicial, tal como nas restantes unidades geográficas de referência, o que significa que estamos no bom caminho.



Fonte: INE

Figura 13. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%)

3.4. MATRIMÓNIO

Como se pode constatar através da **Figura 14**, o número de casamentos tem sofrido grandes variações desde 2011, e parece existir uma tendência de diminuição. O ano de 2020 foi o que registou o número mais baixo de casamentos celebrados (29) por motivos relacionados com o confinamento, sendo que o ano de 2012 foi o que registou o maior número (52). Só em 2018 e 2020 houve casamentos entre pessoas do mesmo sexo.

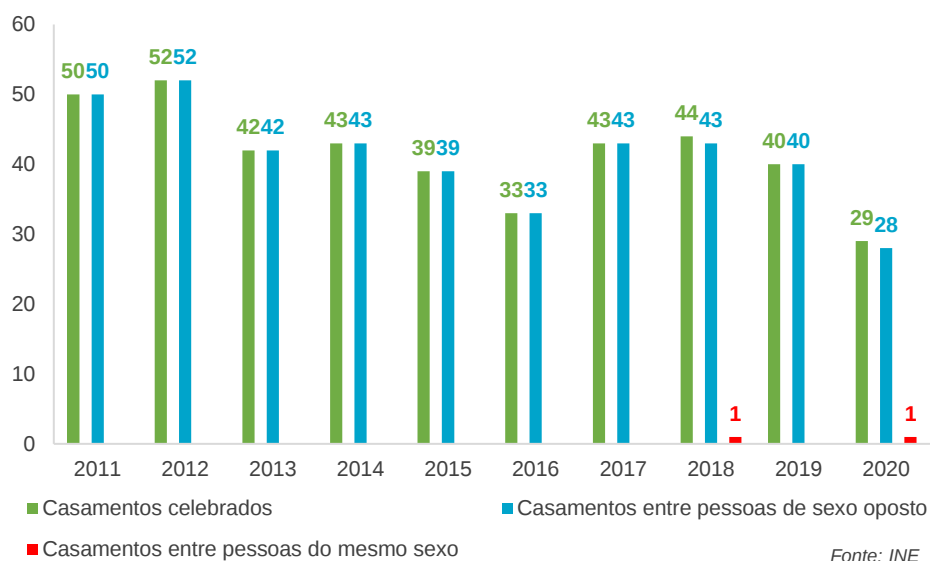


Figura 14. Evolução dos casamentos celebrados (n.º)

Na **Figura 15** encontra-se o número de divórcios registados no município, entre 2011 e 2020. De 2011 (56) para 2020 (21) foi registada uma diminuição (-35), apesar da tendência não ser uniforme, havendo um pico em 2016 (57). O valor mais baixo foi em 2020.

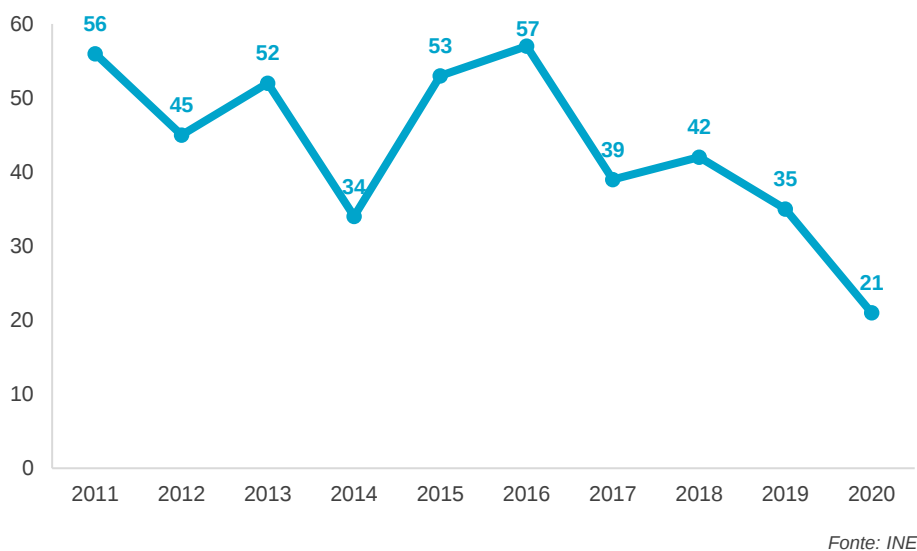


Figura 15. Evolução dos divórcios registados (n.º)

3.5. AGREGADOS DOMÉSTICOS E INSTITUCIONAIS

O **Quadro 2** apresenta os agregados domésticos¹⁷ privados por dimensão, em 2011 e 2021.

Como se pode observar, em 2021, no município, os agregados domésticos privados mais comuns eram de 2 pessoas (34,59%) e de 1 pessoa (24,47%). Quanto aos restantes agregados domésticos privados, registaram um decréscimo de 2011 para 2021. Nas unidades geográficas de referência foram observadas as mesmas tendências.

Unidade geográfica	1 pessoa		2 pessoas		3 pessoas		4 pessoas		5 ou mais pessoas	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Portugal	21,44	24,77	31,59	33,33	23,88	21,56	16,60	14,75	6,49	5,59
Centro	21,59	25,23	33,27	35,17	23,11	20,70	16,53	14,26	5,50	4,64
CIM – Região de Coimbra	22,19	25,90	33,20	35,29	23,45	20,78	15,91	13,66	5,25	4,37
Lousã	20,10	24,47	32,94	34,59	25,95	23,23	16,33	13,72	4,68	3,99

Fonte: INE

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 16**).

Em 2011, a dimensão média das famílias no município, era de 2,5 valor igual ao registado na CIM-RC e na região Centro, e ligeiramente inferior ao território nacional (2,6). 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. A Lousã, desde 1960, tem valores inferiores ao Centro, à CIM-RC e a Portugal, exceto em 2001 em que atinge o valor de Portugal (2,8) superando os outros dois.

¹⁷ Conjunto de pessoas que tem a residência habitual no alojamento familiar ou a pessoa independente que ocupa um alojamento familiar.

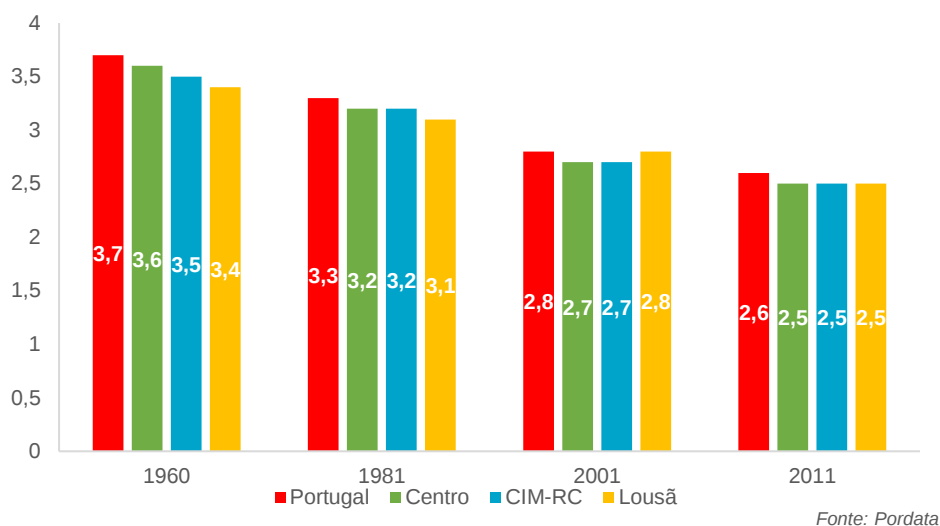


Figura 16. Dimensão média das famílias clássicas (n.)

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

A proporção de famílias unipessoais fixou-se nos 21,12% em 2011, valor inferior ao registado na CIM-RC (22,19%), na região Centro (21,59%) e em Portugal (21,44%). Em relação aos anos anteriores em análise, verifica-se um aumento progressivo do peso das famílias unipessoais (+9,28 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 12,85 em 2011, o que significa que mais de 50% destas famílias correspondem a pessoas idosas isoladas, com os seus respetivos problemas/dificuldades. A CIM-RC (11,62%), a região Centro (11,77%) e Portugal (10,06%) registaram valores inferiores.

Unidade geográfica	Famílias Unipessoais			Famílias Unipessoais + 65 anos			Var. (p.p.)	
	1981	2001	2011	1981	2001	2011	Fam. Uni.	Fam. Uni. 65+
Portugal	12,97	17,30	21,44	6,74	8,79	10,06	8,47	3,33
Centro	13,82	17,93	21,59	8,42	10,52	11,77	7,77	3,35
CIM - Região de Coimbra	13,70	18,43	22,19	8,00	10,12	11,62	8,49	3,62
Lousã	11,84	15,55	21,12	7,18	9,98	12,85	9,28	5,67

Fonte: INE

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

3.6. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA E DINÂMICAS MIGRATÓRIAS

Na **Figura 17**, apresenta-se a evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente, bem como a população estrangeira que solicitou o estatuto de residente.

Tanto a população estrangeira com estatuto legal de residente como a população estrangeira que solicitou estatuto de residente sofreram um aumento gradual no período em análise. O número de estrangeiros com estatuto legal de residente sofreu um aumento de 158 pessoas, enquanto a população estrangeira que solicitou o estatuto de residente aumentou 61 pessoas.

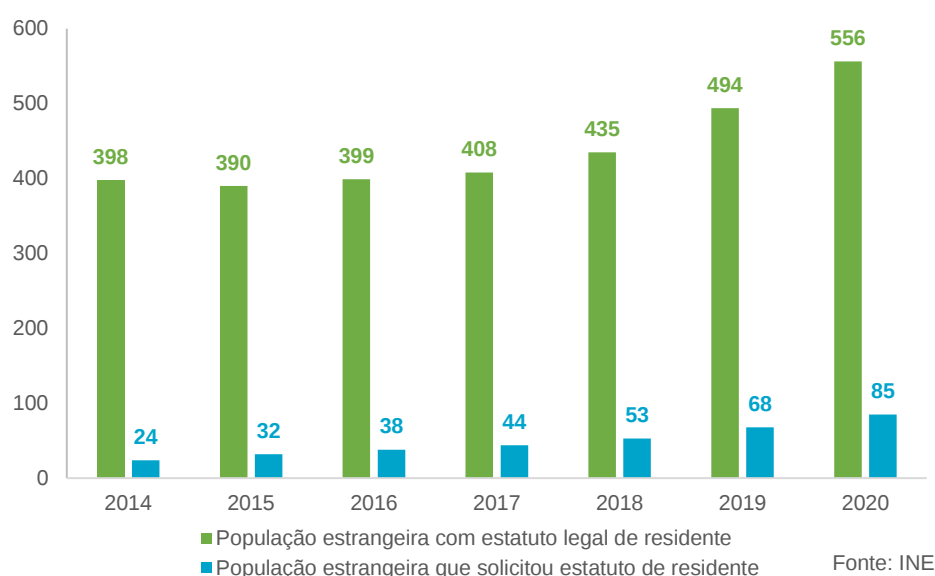


Figura 17. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)

No que diz respeito às nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente em 2020, é possível verificar pelo **Quadro 4**, uma maior predominância da nacionalidade britânica (198 pessoas ou 35,6%). Em contrapartida, a nacionalidade com menor representatividade é a moldava com apenas 3 residentes (0,5%).

Reino Unido



198 residentes
35,6%

Brasil



90 residentes
16,2%

Roménia



40 residentes
7,2%

Angola		19 residentes 3,4%
Ucrânia		12 residentes 2,2%
China		8 residentes 1,4%
Cabo Verde		5 residentes 0,9%
Moldávia		3 residentes 0,5%
Outros países		180 residentes 32,4%

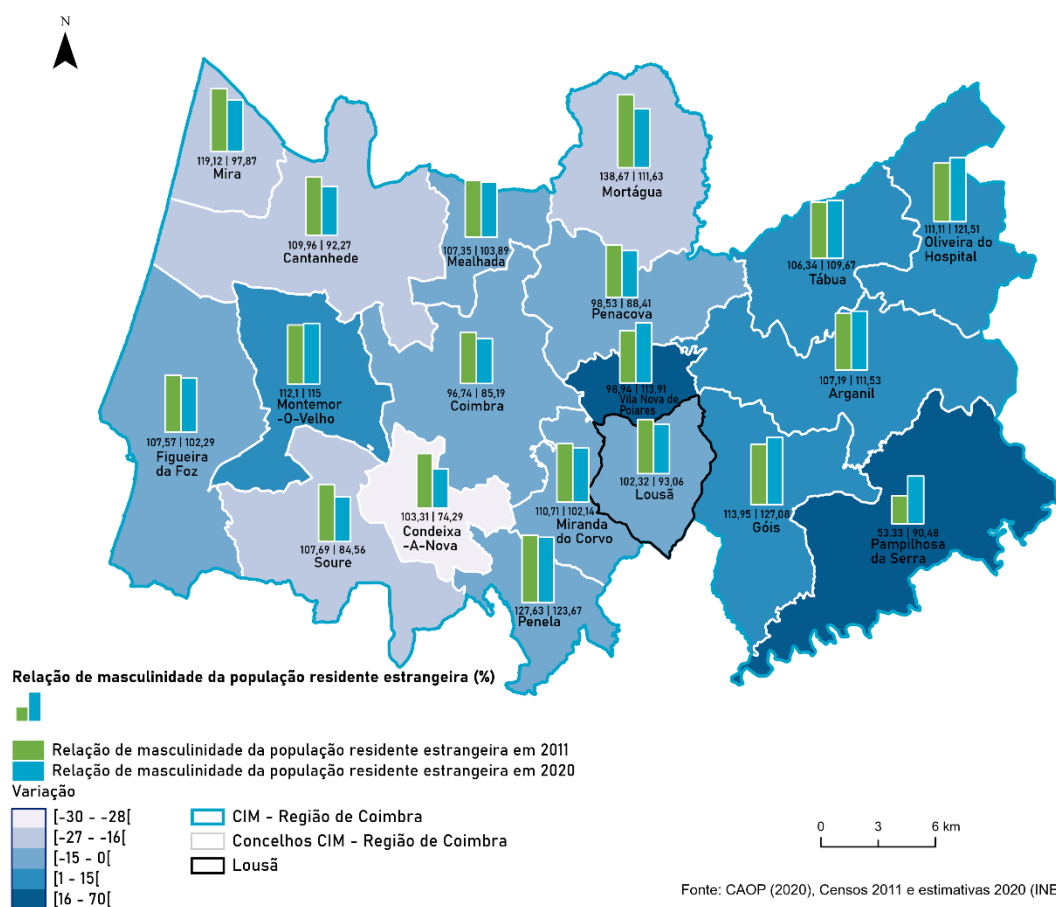
Fonte: INE

Quadro 4. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %)

No **Mapa 8** apresenta-se a relação de masculinidade da população residente com nacionalidade estrangeira.

Na Lousã, em 2020, constata-se que a relação de masculinidade da população residente com nacionalidade estrangeira é de 93,06%, ou seja, existem 93 homens por cada 100 mulheres, o que se traduz numa diminuição de 9,26 p.p. em relação a 2011, acompanhando a maioria dos municípios que compõem a CIM-RC.

Mapa 8. Relação de masculinidade da população residente (%) com nacionalidade estrangeira



Como se pode observar através da **Figura 18**, o saldo migratório¹⁸, em 2020 situou-se positivamente nas 174 pessoas. Tendo em conta a evolução entre 2011 e 2020, nem sempre foram registados valores positivos. O ano de 2011 foi o mais crítico (-93 pessoas). A exceção foi 2015 com 1 pessoa a mais. Desde 2019 os valores têm vindo a subir.

¹⁸ Diferença entre o número de entradas e saídas por migração, internacional ou interna, para um determinado país ou região, num dado período de tempo.

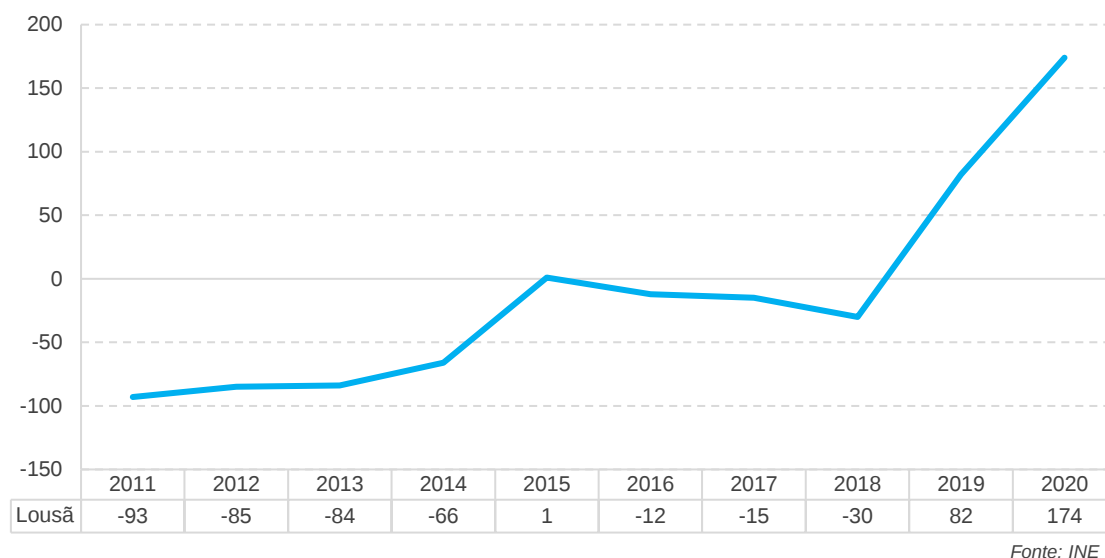


Figura 18. Saldo migratório (n.º)

3.7. RELIGIÃO

A **Figura 19** apresenta a religião da população residente com 15 e mais anos de idade, em 2011.

A Lousã tinha 12 078 residentes com 15 e mais anos de idade de religião católica e 884 sem religião.

As minorias religiosas eram a muçulmana (2 pessoas) e a judaica (3 pessoas).

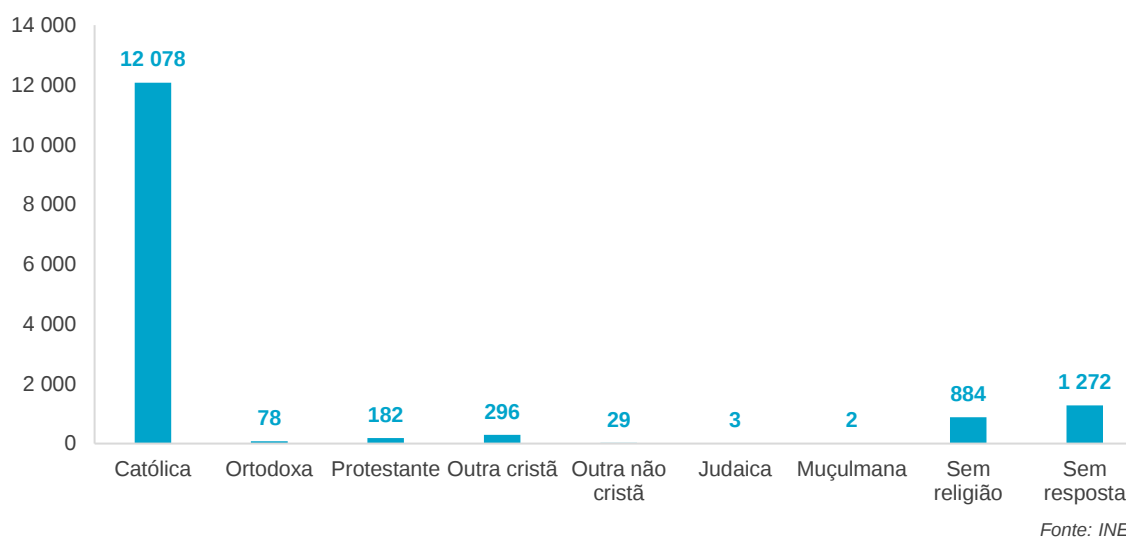


Figura 19. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)

3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA

Meio de transporte mais utilizado 48,5% automóvel ligeiro condutor	7,06% da população entra 20,22% da população sai	122,88 densidade populacional 17 007 população residente	90,54% relação de masculinidade da população residente
20,1 índice de dependência de jovens	30,4 índice de dependência de idosas/os	50,6 índice de dependência total	-61 saldo natural
7,4‰ taxa bruta de natalidade	10,6‰ taxa bruta de mortalidade	-0,33% taxa de crescimento natural	1,5‰ taxa quinquenal de mortalidade infantil
1,3 índice sintético de fecundidade	37 mães com idade entre 35 e 39 anos 39 pais com idade entre 30 e 34 anos	Escolaridade da mãe e do pai ensino secundário	279 beneficiárias/os de licença parental inicial
93,8% relação de masculinidade beneficiárias/os de licença parental inicial	1 casamento entre pessoas do mesmo sexo em 2020	21 divórcios	34,59% agregados domésticos privados de 2 pessoas
2,5 dimensão média das famílias clássicas	12,85% famílias unipessoais com mais de 65 anos	556 pessoas estrangeiras com estatuto legal de residente	85 pessoas estrangeiras que solicitaram estatuto de residente
35,6% da população estrangeira residente com nacionalidade britânica	93,06% relação de masculinidade da população residente estrangeira	174 saldo migratório	12 078 pessoas da religião católica

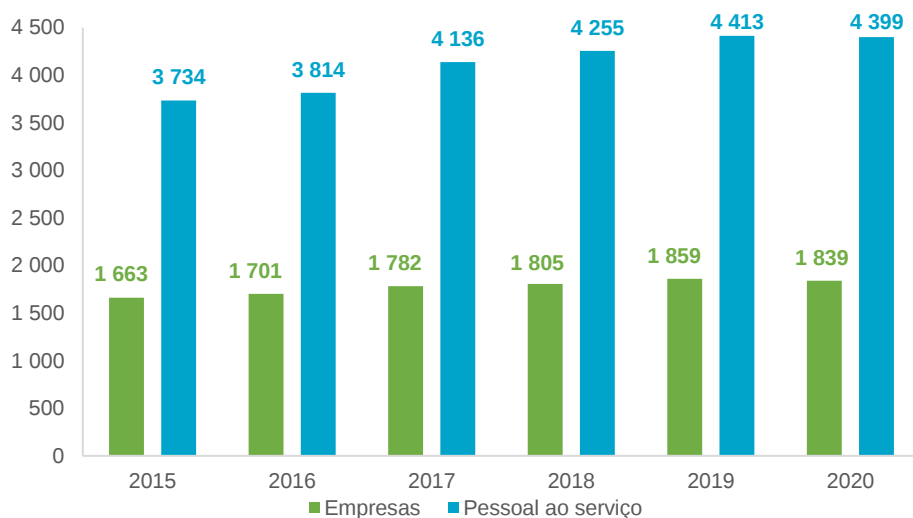
4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS

Para analisar a evolução do número de empresas¹⁹ e do pessoal ao serviço, apresentam-se na **Figura 20** os respetivos dados. Tal como se pode constatar, em 2020, na Lousã, foram contabilizadas 1 839 empresas, o que corresponde a 3,41% das empresas da CIM-RC. Relativamente ao pessoal ao serviço, registaram-se 4 399 pessoas e um volume de negócios de 335 008 864,00 €.

Analisando a evolução, verifica-se que de 2015 para 2020, foi registado um aumento de 665 empresas (sendo que em 2020 houve uma quebra relativamente a 2019 com -14), observando-se o mesmo em relação ao pessoal ao serviço, com um aumento de 176 pessoas apesar do ligeiro decréscimo registado em 2020 relativamente a 2019 (-20).

		
1 839 empresas instaladas no território	4 399 pessoas ao serviço das empresas	335 008 864,00 € de volume de negócios
0,14% Portugal 0,69% Região Centro 3,41% CIM-RC	0,11% Portugal 0,59% Região Centro 3,21% CIM-RC	0,09% Portugal 0,53% Região Centro 3,09% CIM-RC



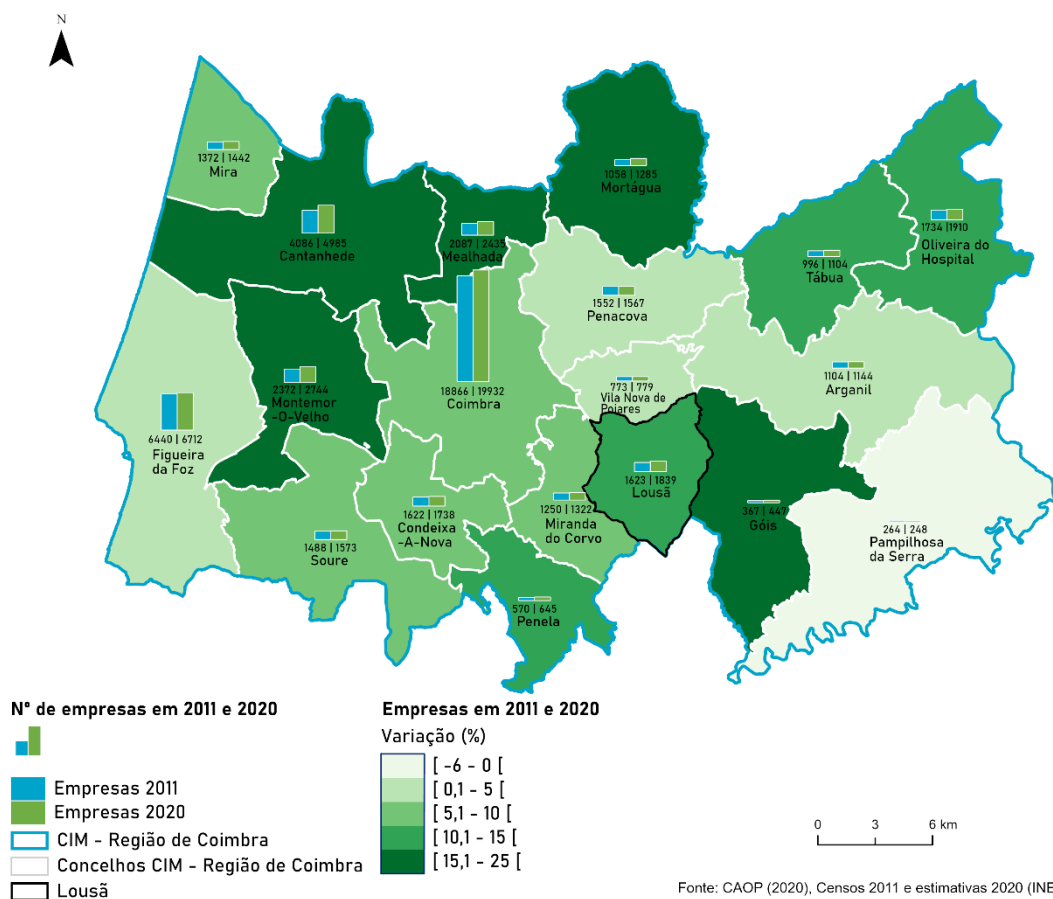
Fonte: INE

Figura 20. Evolução das empresas e pessoal ao serviço (n.º)

¹⁹ Entidade jurídica (pessoa singular ou coletiva) correspondente a uma unidade organizacional de produção de bens e/ou serviços, usufruindo de uma certa autonomia de decisão, nomeadamente quanto à afetação dos seus recursos correntes. Uma empresa pode exercer uma ou várias atividades, em um ou em vários locais.

Em comparação com o ano de 2011, o município da Lousã contabilizou um aumento de 216 empresas, ou seja, de 13,3 %. Tal como se pode observar pelo **Mapa 9**, apresenta o sexto maior aumento no número de empresas da CIM-RC.

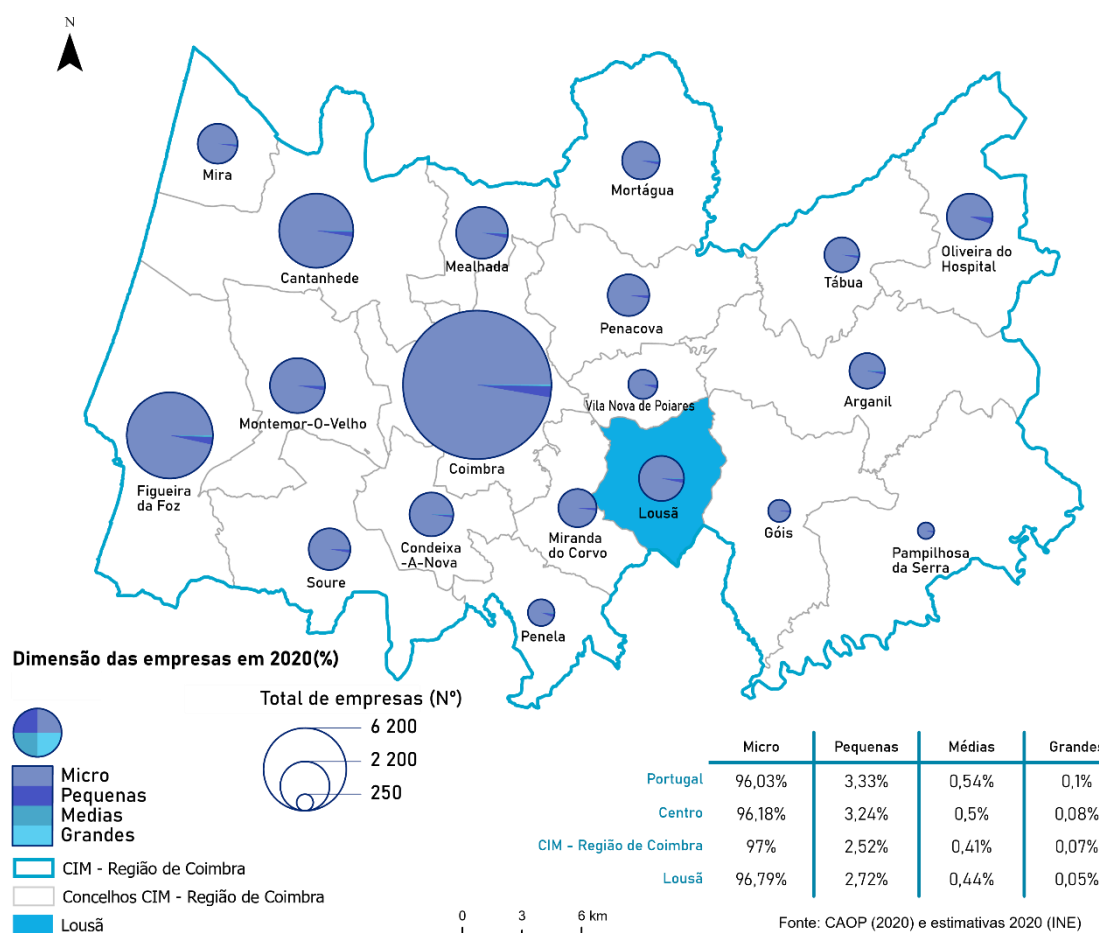
Mapa 9. Perfil de distribuição das empresas (n.º) e respetiva variação (%)



O **Mapa 10** representa as empresas por dimensão²⁰. Como se pode analisar, a maioria corresponde a microempresas (96,79%), tal como se verifica na CIM-RC (97%), na região Centro (96,18%) e em Portugal (96,03%). Com uma menor proporção encontram-se as pequenas (2,72%), as médias (0,44) e as grandes empresas (0,05%).

²⁰ A categoria das micro, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.

Mapa 10. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes)



Na Lousã, no que respeita à evolução do volume de negócios das empresas²¹, verifica-se um constante aumento, com exceção de um ligeiro decréscimo de 2019 para 2020 (-34 815 223 €) (Figura 21).

²¹ Quantia líquida das vendas e prestações de serviços (abrangendo as indemnizações compensatórias) respeitantes às atividades normais das entidades, consequentemente 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.

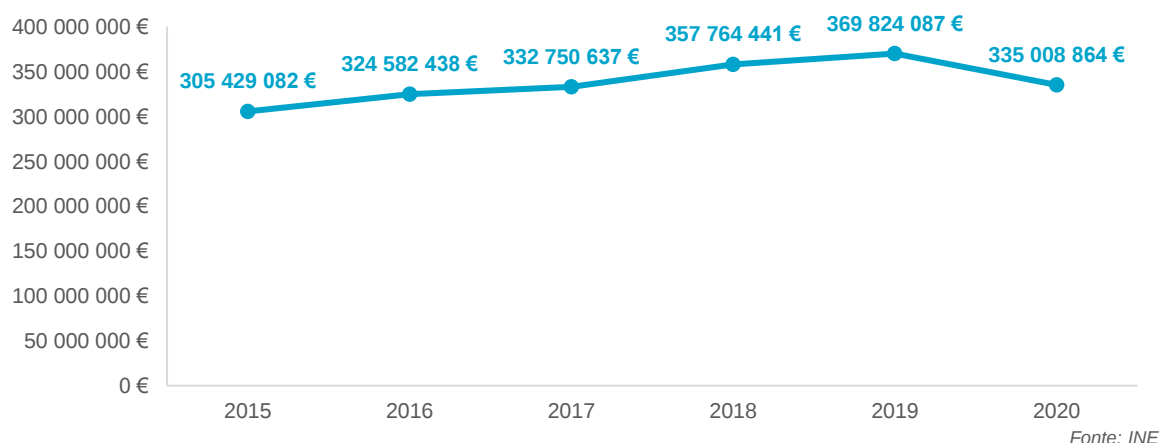


Figura 21. Evolução do volume de negócios das empresas (€)

O **Quadro 5** apresenta as empresas, o pessoal ao serviço nas empresas²² e o volume de negócios por atividade económica, em 2020.

No município verifica-se que a maioria das empresas é afetas ao setor terciário (89,40%), predominando o comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (18,16%) e as atividades administrativas e dos serviços de apoio (16,31%). Estas atividades económicas contabilizam 850 e 317 pessoas ao serviço, com um volume de negócios respetivamente de 121 493 224 € e de 3 229 443 €.

Com um menor peso seguem-se as empresas do setor secundário (6,42%), destacando-se as indústrias transformadoras (5,22%), que empregam 1 181 pessoas e apresentam um volume de negócios de 110 023 733 €.

Por fim, o setor primário que corresponde à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, é o setor económico que revela menor peso no número de empresas do município (4,19%), totalizando 149 pessoas ao serviço e com um volume de negócios de 4 693 607 €.

²² O pessoal ao serviço é o número de pessoas que contribuem para a atividade de uma empresa ou instituição, tais como empregados, gerentes ou familiares não remunerados (Os valores apresentados referem-se a todas as pessoas coletivas ou singulares com trabalhadores ao seu serviço, com exceção da administração central, regional e local e os institutos públicos (sendo para estas entidades apenas aplicável relativamente aos trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho) e a empregadores de trabalhadores de serviço doméstico).

Setor Económico	Atividade Económica	Empresas		Pessoal ao serviço		Volume de negócios	
		n	Peso	n	Peso	n	Peso
Total		1 839	100%	4 356	100%	332 626 036€	100%
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	77	4,19%	149	3,42%	4 693 607€	1,41%
Secundário	Indústrias extrativas	1	0,05%	-	-	-	-
	Indústrias transformadoras	96	5,22%	1181	27,11%	110 023 733€	33,08%
	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	18	0,98%	18	0,41%	19 836 679€	5,96%
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	3	0,16%	7	0,16%	585 535€	0,18%
	Total	118	6,42%	1206	27,69%	130 445 947€	39,22%
Terciário	Construção	158	8,59%	508	11,66%	28 646 817€	8,61%
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	334	18,16%	850	19,51%	121 493 224€	36,53%
	Transportes e armazenagem	31	1,69%	116	2,66%	11 728 336€	3,53%
	Alojamento, restauração e similares	152	8,27%	264	6,06%	6 926 918€	2,08%
	Atividades de informação e de comunicação	19	1,03%	-	-	-	-
	Atividades imobiliárias	56	3,05%	78	1,79%	4 472 711€	1,34%
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	187	10,17%	304	6,98%	11 295 686€	3,40%
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	300	16,31%	317	7,28%	3 229 443€	0,97%
	Educação	104	5,66%	151	3,47%	1 113 868€	0,33%
	Atividades de saúde humana e apoio social	141	7,67%	207	4,75%	6 000 148€	1,80%
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	54	2,94%	63	1,45%	528 858€	0,16%
	Outras atividades de serviços	108	5,87%	143	3,28%	2 050 473€	0,62%
	Total	1 644	89,40%	3 001	68,89%	197 486 482€	59,37%

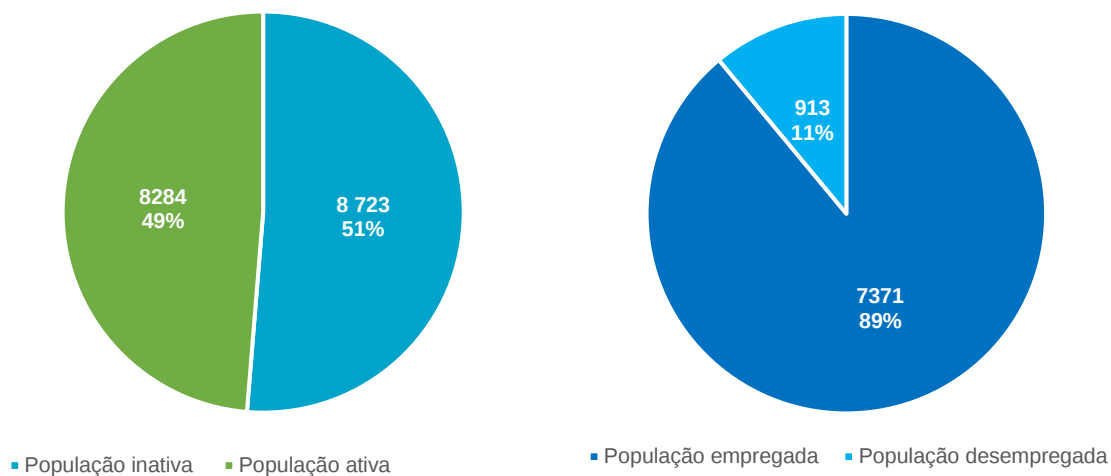
Fonte: INE

Quadro 5. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica (n.º e %)

4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/ DESEMPREGO

Pela **Figura 22** pode-se observar que a população da Lousã é composta por 49% de população inativa (8 723 pessoas) e por 49% de população ativa (8 284 pessoas). No último grupo constata-se que a grande maioria (89%) enquadra-se no grupo da população empregada (7 371 pessoas), e

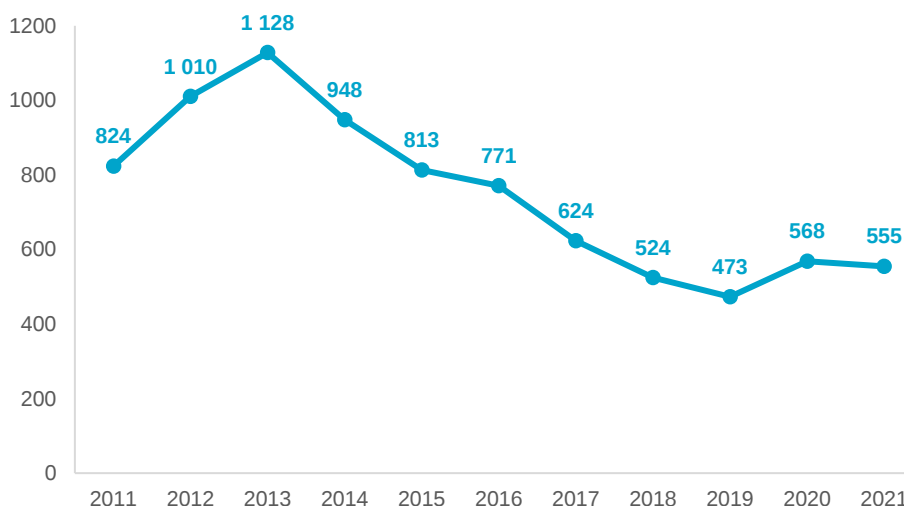
apenas uma pequena proporção (11%) se insere no grupo da população desempregada (913 pessoas).



Fonte: INE

Figura 22. População residente ativa (empregada e desempregada) e inativa (n.º e %)

Analisando a média anual de desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e de Formação Profissional do IEFP (**Figura 23**), verifica-se um aumento de 2011 para 2013, atingindo o máximo do período em análise com 1 128 inscritas/os. A partir deste último ano até 2019 registou-se um decréscimo, a diversas velocidades, de 655 pessoas, atingindo o valor mais baixo (473 indivíduos). Em 2020 houve um aumento (568) e em 2021 já diminuiu (555).

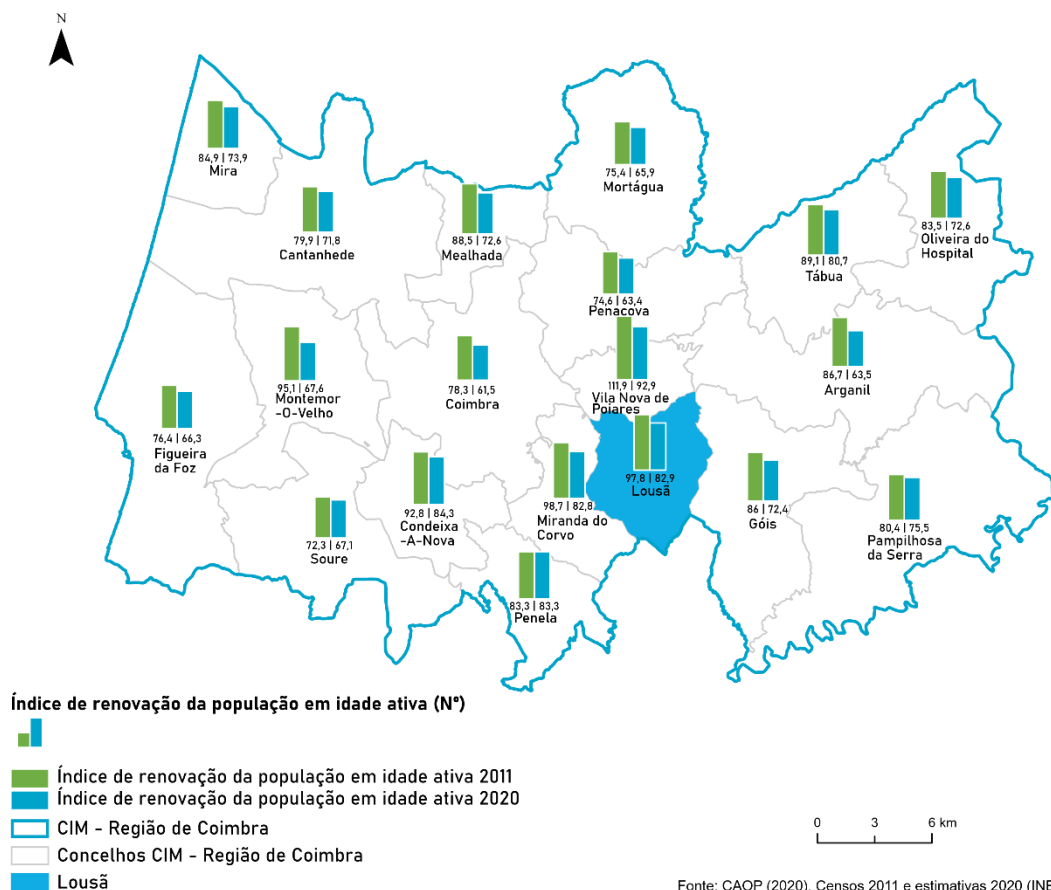


Fonte: Pordata

Figura 23. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os no Centros de Emprego e de Formação Profissional (média anual) (n.º)

No que respeita ao índice de renovação da população em idade ativa²³ em 2011 e 2020, verifica-se um decréscimo em todos os municípios que compõem a CIM-RC (**Mapa 11**). A Lousã registou, em 2011, o valor de 97,8 e, em 2020, de 82,95. Esta tendência de diminuição é preocupante, traduzindo-se na insuficiente renovação/substituição da população em idade ativa, o que irá comprometer o futuro do território.

Mapa 11. Índice de renovação da população em idade ativa



A **Figura 24** representa a população residente empregada e desempregada por nível de escolaridade, em 2011. No município da Lousã destaca-se, para a população empregada, o ensino básico (3 453 pessoas) e o secundário (2 110). O mesmo acontece na população desempregada ensino básico (494) e o secundário (246). A população sem nenhum nível de escolaridade empregada (59 pessoas) e desempregada (3) é a que tem menos representatividade.

²³ Relação entre a população que potencialmente está a entrar e a que está a sair do mercado de trabalho, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 55-64 anos).

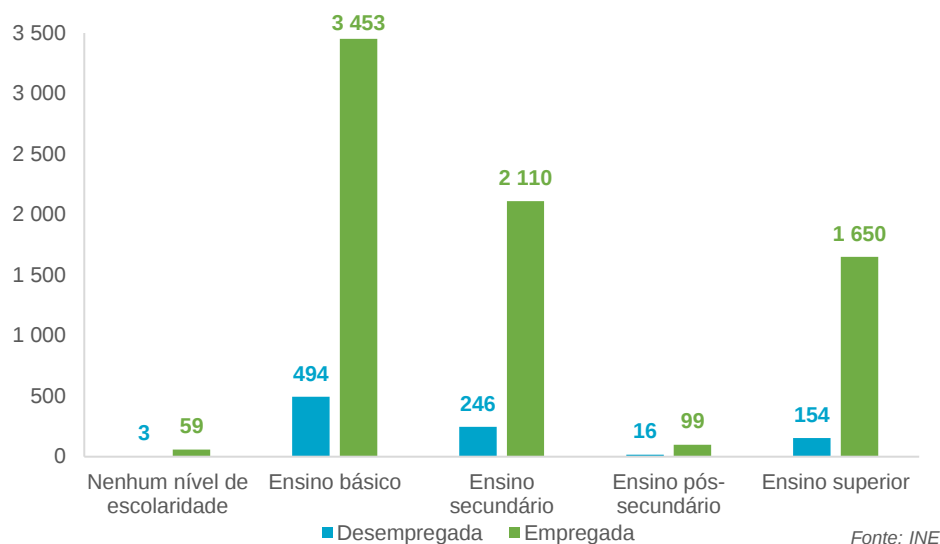


Figura 24. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º)

No que concerne à taxa de desemprego²⁴ por nível de escolaridade, em 2011, na Lousã, a maior proporção enquadra-se na população com o ensino pós-secundário concluído (16,2%), na CIM-RC (18,2%) e na região Centro (17,5%). Excetua-se Portugal que regista uma maior taxa de desemprego na população sem nenhum nível de escolaridade (20,3%). O ensino superior e o sem escolaridade são os que contabilizam a menor taxa de desemprego (9,3 e 5,1%) (**Figura 25**).

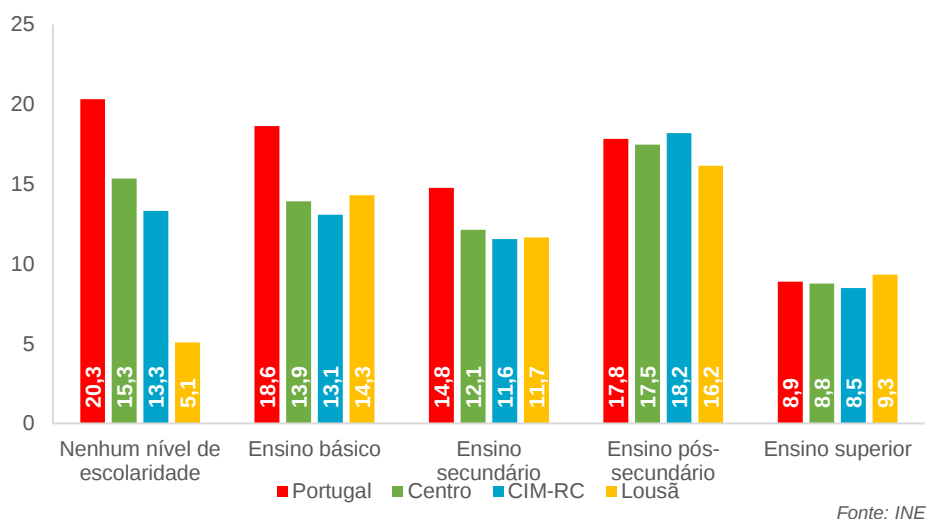
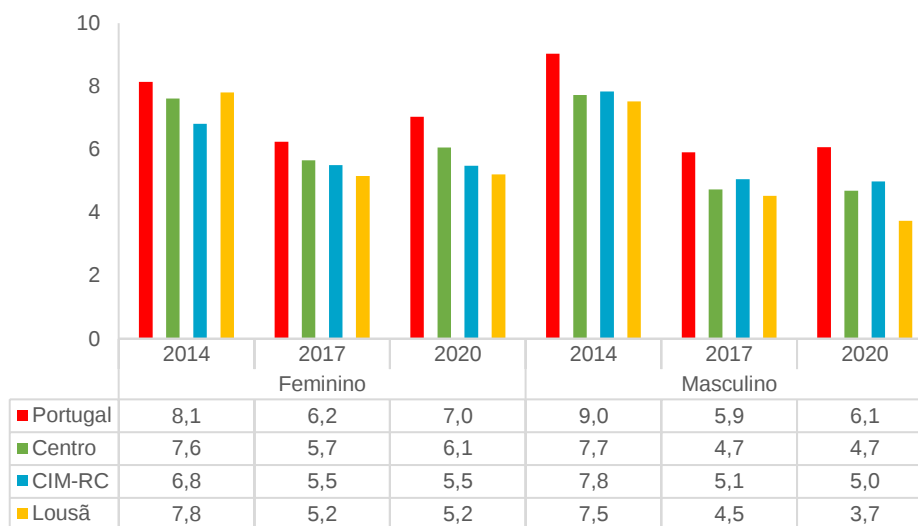


Figura 25. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade (%)

²⁴ Taxa que define a relação entre a população desempregada e a população ativa.

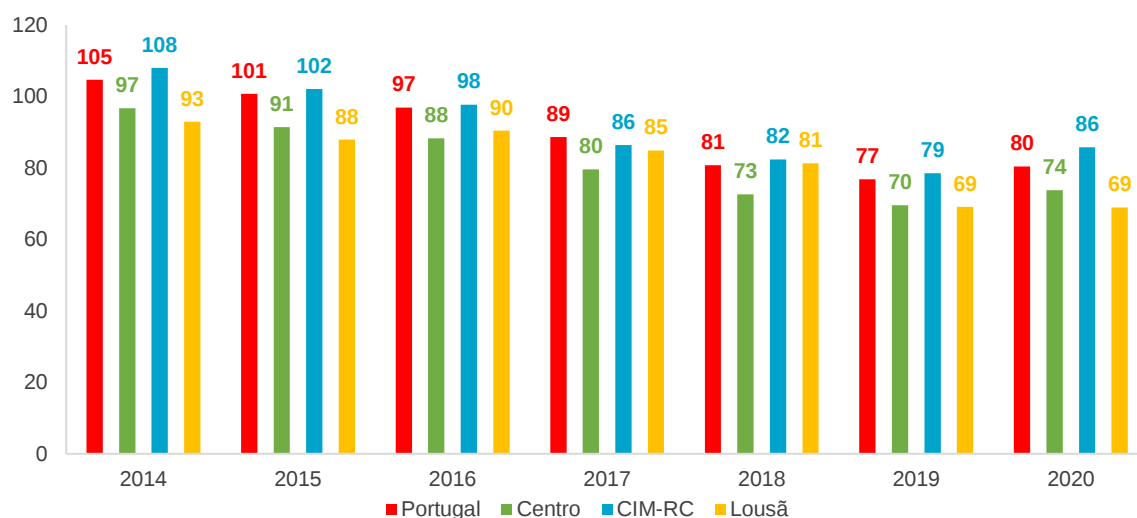
Relativamente às/aos beneficiárias/os de subsídio de desemprego, observa-se que a percentagem de mulheres em idade ativa (dos 15 a 64 anos) com este subsídio foi superior ao longo do período (Figura 26). As unidades geográficas de referência contabilizaram uma maior percentagem do sexo feminino face ao sexo masculino nos últimos anos em análise.



Fonte: INE

Figura 26. Beneficiárias/os de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos por sexo (%)

No que respeita à relação de masculinidade, constata-se que o número de mulheres que beneficiavam de subsídio de desemprego sempre foi inferior aos homens e os valores têm vindo a diminuir (Figura 27). Nos últimos anos, a CIM, a região Centro e Portugal seguiram a mesma tendência do município.



Fonte: INE

Figura 27. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego (n.º)

Analisando os valores médios anuais dos subsídios de desemprego, por sexo, percebe-se que o sexo masculino recebe mais do que o feminino (**Quadro 6**). Assim, a disparidade dos valores era de -24,57%, em 2014 e de -13,33%, em 2020, uma redução de 11,24 p.p.. Observa-se uma quebra dos valores médios recebidos de 2014 para 2020 no sexo masculino (-402€) e no feminino (-925€). No caso das unidades geográficas de análise, os valores médios diminuem entre 2014 e 2020 em ambos os sexos e as disparidades reduzem-se.

Unidade geográfica	2014			2020		
	Feminino	Masculino	Disparidade (%)	Feminino	Masculino	Disparidade (%)
Portugal	3 135	3 636	-13,78	3 050	3 268	-6,67
Centro	2 902	3 476	-16,51	2 812	3 170	-11,29
CIM – Região de Coimbra	3 046	3 645	-16,43	2 877	3 259	-11,72
Lousã	2 839	3 764	-24,57	2 614	3 016	-13,33

Fonte: INE

Quadro 6. Valor médio anual (€) do subsídio de desemprego das/os beneficiárias/os por sexo e disparidade

4.3. PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS

Analisando a evolução do peso do pessoal ao serviço das empresas enquanto empregadores/as²⁵ ou trabalhadores, por sexo, constata-se que a percentagem de homens empregadores é superior à de mulheres (**Figura 28**). Em 2019, o sexo masculino fixou-se nos 10,22% e o sexo feminino nos 5,05%, uma diferença de 5,17 p.p.. Atendendo à evolução, verifica-se que o sexo masculino sofreu um acréscimo de 0,76 p.p. entre 2015 e 2019, com uma ligeira descida em 2018. No sexo feminino o valor foi sempre a descer até 2018, com subida em 2019, tendo perdido 0,74 p.p..

²⁵ Indivíduo que exerce uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos e que, a esse título, emprega habitualmente um ou vários trabalhadores por conta de outrem para trabalharem na sua empresa.

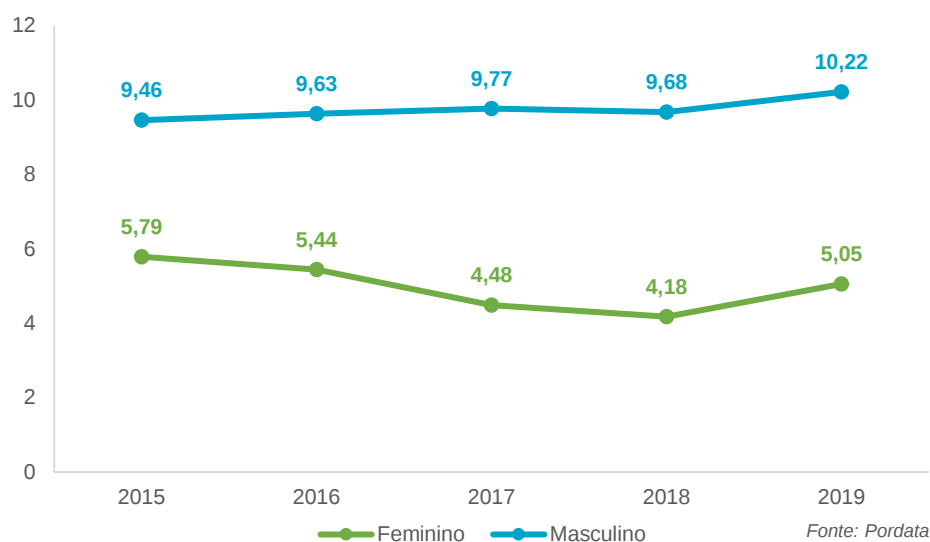


Figura 28. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)

No caso da evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (Figura 29), observa-se, logicamente, o inverso do que foi registado na análise das/os empregadoras/es, ou seja, o sexo feminino foi sempre superior face ao sexo masculino, embora com valores mais aproximados e sem grandes oscilações ao longo dos anos. O sexo feminino registou uma variação de +1,3 p.p. e o masculino um acréscimo de 0,7 p.p.. Em 2019, o sexo feminino fixou-se nos 94,9% e o sexo masculino nos 89,8%.

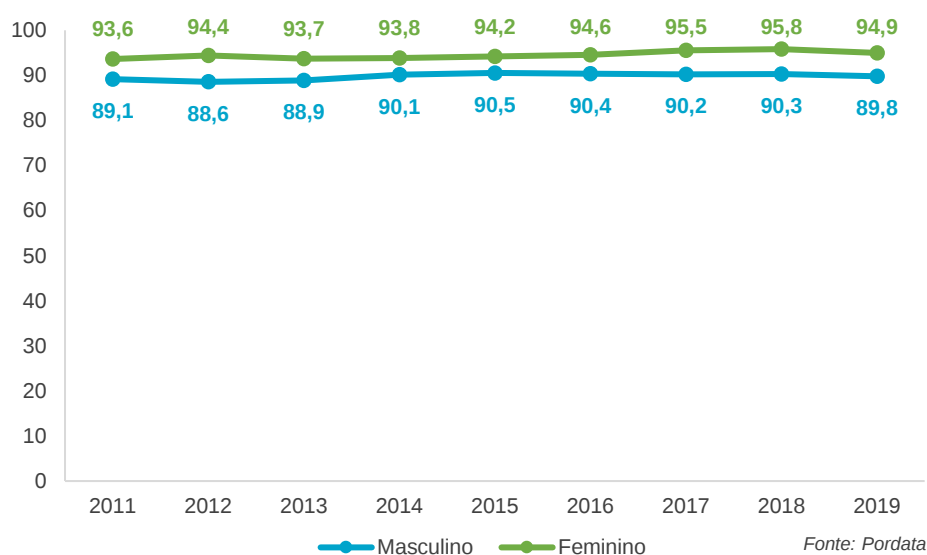


Figura 29. Evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)

4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem

O **Quadro 7** apresenta os/as trabalhadores/as por conta de outrem (TCO)²⁶ por tipo de contrato e por sexo.

Como se pode observar, em 2019, a maioria encontra-se numa situação de contrato permanente/sem termo (70,69% e 66,87%), apesar de se ter verificado um forte decréscimo em relação a 2011. As outras pessoas enquadram-se na situação de contrato a termo/prazo, embora maior no sexo feminino que no masculino (33,13% e 29,31%). Este tipo de contrato teve grandes aumentos do número de trabalhadores dos dois sexos, face a 2011. Ninguém trabalha com contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária nem com contratos de trabalho a termo para cedência temporária. A análise efetuada ao município reflete o que foi registado no país, na região Centro e na CIM-RC.

Unidade geográfica	Contrato permanente/sem termo (%)				Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (%)				Contrato de trabalho a termo para cedência temporária (%)				Contrato a termo/prazo (%)			
	2011		2019		2011		2019		2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	74,07	73,85	63,21	65,66	0,25	0,06	0,06	0,03	1,35	1,25	3,10	2,62	24,33	24,83	31,70	33,64
Centro	75,07	75,47	65,48	67,75	0,12	0,02	0,08	0,01	1,14	1,24	2,41	2,32	23,67	23,27	29,92	32,04
CIM – Região de Coimbra	74,18	76,00	65,39	68,47	0,00	0,00	0,12	0,01	0,53	0,21	0,95	0,83	25,29	23,79	30,70	33,54
Lousã	76,90	80,71	70,69	66,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	23,10	19,29	29,31	33,13

Fonte: Pordata

Quadro 7. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)

Relativamente à duração do trabalho, constata-se que, em 2019, tanto o sexo masculino (96,15%) como o feminino (92,35%) trabalhavam maioritariamente a tempo completo. Apesar disso, registou-se um decréscimo relativamente ao ano de 2011, de 0,62 p.p. no caso do sexo masculino e um aumento de 1,48 p.p. no sexo feminino. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município no sexo masculino. No trabalho a tempo parcial regista-se um aumento em todas as escalas, exceto no sexo feminino na Lousã (**Quadro 8**).

²⁶ Indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha.

Unidade geográfica	Tempo completo				Tempo parcial			
	2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	96,12	90,26	95,32	89,40	3,88	9,74	4,68	10,60
Centro	97,04	92,70	96,37	91,62	2,96	7,30	3,63	8,38
CIM – Região Centro	96,42	91,62	95,88	91,54	3,58	8,38	4,12	8,46
Lousã	96,77	90,87	96,15	92,35	3,23	9,13	3,85	7,65

Fonte: Pordata

Quadro 8. 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 9**), em 2019, o sexo feminino encontrava-se maioritariamente afeto ao setor dos serviços (56,74%), tendo sofrido uma queda em relação a 2013 (-8,17 p.p.). Em 2019, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor secundário era de 41,91% e no setor primário de 1,35%.

Em relação ao sexo masculino, em 2019, havia uma maior proporção de trabalhadores no setor da indústria, construção, energia e água (57,09%), seguido pelos serviços (39,05%) e por fim o setor da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (3,86%). No setor primário e secundário o número de trabalhadores tem sofrido um aumento, contrariamente ao que se verificou no setor terciário.

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

Unidade geográfica	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca				Indústria, construção, energia e água				Serviços			
	2013		2019		2013		2019		2013		2019	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	-	-	1,25	2,64	-	-	20,81	38,38	-	-	77,94	58,98
Centro	1,90	3,06	1,81	3,21	27,59	50,26	26,78	49,55	70,51	46,67	71,41	47,24
CIM – Região Centro	1,51	3,00	1,55	3,00	22,33	42,75	21,82	42,22	76,16	54,25	76,62	54,78
Lousã	0,93	2,50	1,35	3,86	34,16	56,77	41,91	57,09	64,91	40,72	56,74	39,05

Fonte: Pordata

Quadro 9. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica (CAE Rev. 3) e sexo (%)

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

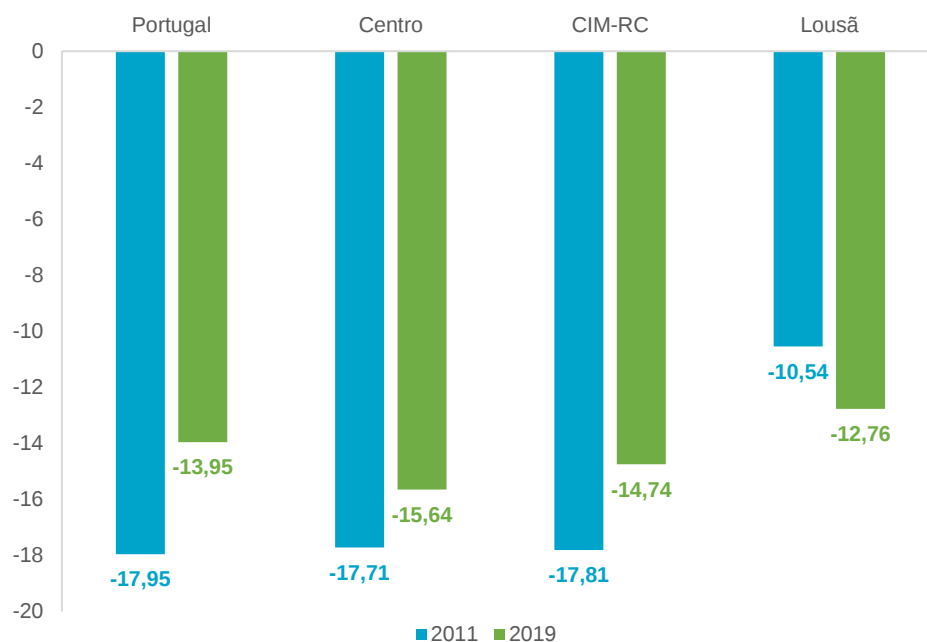
O **Quadro 10** apresenta a remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo. Como se pode verificar, em ambos os anos analisados o sexo masculino auferiu, substancialmente mais do que o sexo feminino, tal como se verifica na CIM-RC, na região Centro e em Portugal. Em 2019, as trabalhadoras por conta de outrem auferiam em média 785,4€ de salário base e os trabalhadores 900,3€ ou seja, uma diferença de 114,9€. No total verificou-se um aumento de 16,23% da remuneração média mensal de 2011 para 2019, fixando-se nos 850,1€. Este aumento refletiu-se em 14,76% no caso das mulheres, e em 17,69% nos homens, uma diferença de 2,93 p.p.. Em comparação com as unidades geográficas de referência, no município, ambos os sexos auferem uma remuneração média mensal inferior ao total nacional, ao Centro e à CIM-RC.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino
Portugal	905,1	1001,5	807,5	920,1	984,2	1069,3	10,65	13,94	8,65
Centro	780,6	883,2	696,8	801,4	846,8	950	13,14	15,01	12,19
CIM – Região de Coimbra	802	892,8	718,5	817	874,2	958,3	11,32	13,71	9,62
Lousã	731,4	850,1	684,4	785,4	765	900,3	16,23	14,76	17,69

Fonte: Pordata

Quadro 10. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo

No que refere às disparidades na remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem (**Figura 30**), verifica-se que tanto em 2011 como em 2019, os valores do sexo feminino foram sempre inferiores aos do sexo masculino, nos territórios em análise. Na Lousã as disparidades aumentaram (+2,22 p.p.) e as mulheres continuam a ser ainda mais prejudicadas nos salários.



Fonte: PORDATA

Figura 30. Disparidades na remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem (%)

Relativamente ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, o valor total aumentou 137,1€ de 2011 para 2019 (**Quadro 11**). Apesar disso, o ganho médio mensal do sexo masculino foi muito superior ao do sexo feminino, tanto em 2011, como em 2019. A variação entre estes anos no sexo feminino foi de 16,01%, passando de 783,7€ para 909,2€. No caso do sexo masculino, a variação foi de 16,59%, contabilizando 913,3€ em 2011 e 1 071,8€ em 2019.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino
Portugal	1 083,8	1 206,3	945,9	1 084,7	1 195,4	1 307,7	11,30	14,67	9,39
Centro	931,1	1 070,7	808,7	943,2	1 027,9	1 174,8	14,99	16,63	14,29
CIM – Região de Coimbra	964,9	1 093,2	835,8	962,1	1 076,4	1 206,6	13,30	15,11	12,10
Lousã	862,9	1 000,7	783,7	909,2	919,3	1 071,8	15,97	16,01	16,59

Fonte: Pordata

Quadro 11. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo (€)

Analisando as disparidades no ganho médio mensal (**Figura 31**), observa-se que o sexo feminino registou valores inferiores ao sexo masculino tanto nos períodos em análise, como nas unidades geográficas de referência, mas nestas a disparidade está a diminuir, enquanto na Lousã aumenta.

Em 2019, a disparidade fixou-se nos -15,17%, no município, o que significa que as mulheres recebiam menos 15% face aos homens. Esta desigualdade teve um aumento de +0,42 p.p..

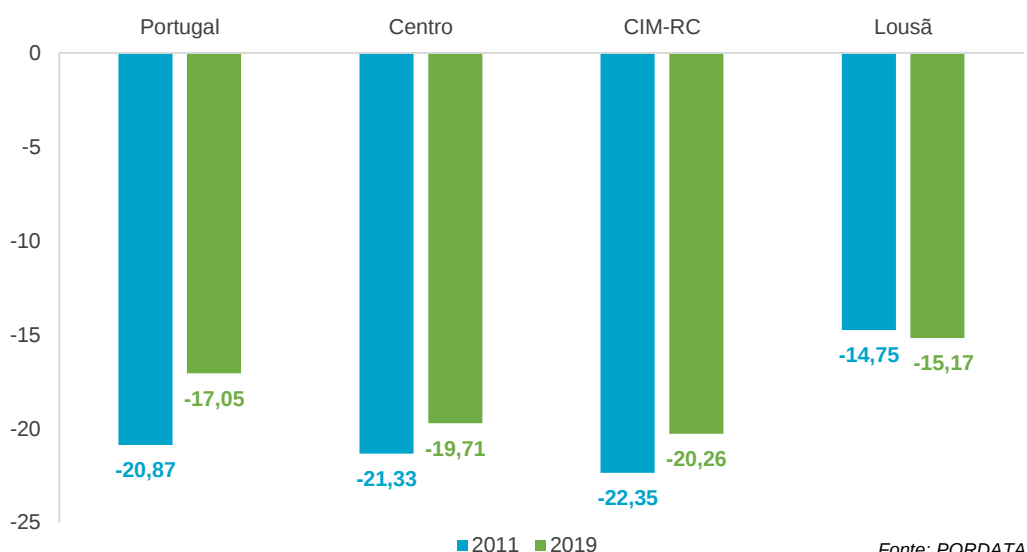


Figura 31. Disparidades no ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem (%)

O **Quadro 12** apresenta os dados da remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade e por sexo, em 2019. Como se pode verificar, a atividade económica mais bem remunerada no sexo masculino corresponde às indústrias transformadoras (9090,5€) e no caso do sexo feminino, à construção (815,4€). A atividade económica menos bem remunerada é a da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca para o sexo masculino (679,1€) e para o sexo feminino (747,7€). Na atividade económica da construção, as mulheres auferiam mais 33€ do que os homens, o que também se verificou na CIM-RC, na região Centro e em Portugal.

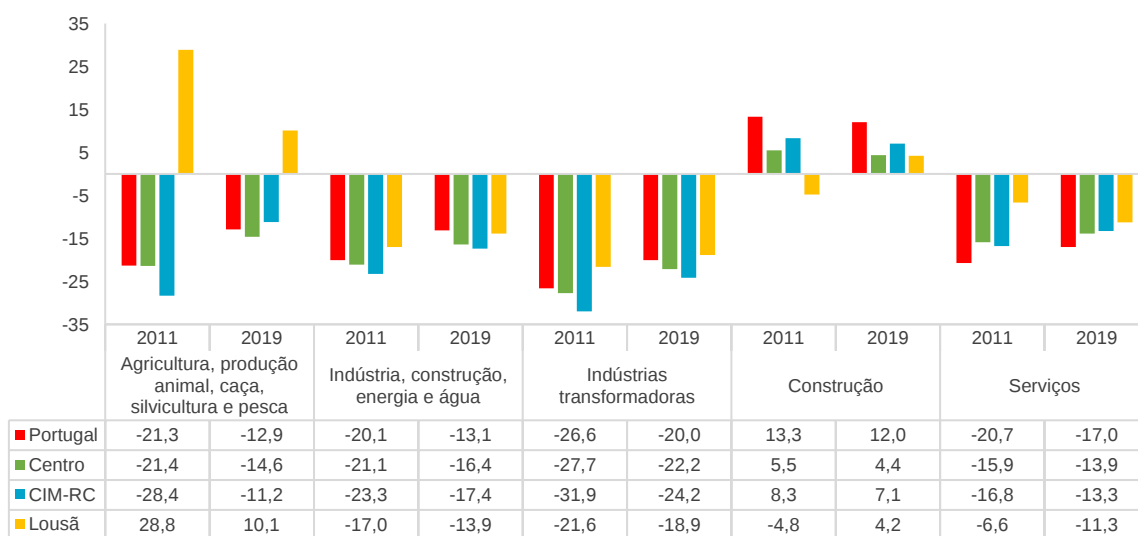
<i>Atividade económica</i>	Lousã	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	850,1	892,8	883,2	1 001,5
<i>Masculino</i>	900,3	958,3	950,0	1 069,3
<i>Feminino</i>	785,4	817,0	801,4	920,1
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	693,7	815,6	797,1	820,9
<i>Masculino</i>	679,1	844,9	835,5	852,0
<i>Feminino</i>	747,7	750,3	713,5	742,1
Indústria, construção, energia e água	890,5	930,1	931,3	948,0
<i>Masculino</i>	937,7	982,9	980,7	988,3

Atividade económica	Lousã	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
<i>Feminino</i>	807,6	812,1	819,4	858,7
Indústrias transformadoras	907,8	947,5	957,0	962,8
<i>Masculino</i>	990,5	1 044,5	1 041,7	1 044,8
<i>Feminino</i>	803,5	791,9	810,9	835,4
Construção	785,8	814,6	797,6	851,7
<i>Masculino</i>	782,4	808,9	794,2	841,6
<i>Feminino</i>	815,4	866,1	829,1	942,8
Serviços	815,8	876,7	854,5	1 030,9
<i>Masculino</i>	867,5	945,6	925,6	1 131,6
<i>Feminino</i>	769,9	819,8	796,9	939,4

Fonte: Pordata

Quadro 12. Remuneração base média mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo

No que respeita às disparidades relativas ao indicador anterior, constata-se que em todos os setores de atividade houve uma diminuição das diferenças na remuneração média mensal entre homens e mulheres, exceto nos serviços em que aumentou 4,7 p.p.. No setor da construção as desigualdades aumentaram, mas beneficiando as mulheres; passaram de ganhar -4,8% para +4,2%, ou seja, um aumento de 9 p.p.. Na agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, as mulheres recebiam mais 28,8% que os homens, e em 2019 este valor reduziu-se para 10,1%. Nos restantes os homens receberam sempre mais do que as mulheres (**Figura 32**).



Fonte: Pordata

Figura 32. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica

Analisando os valores do ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade e por sexo, em 2019 (**Quadro 13**), verifica-se que, tal como anteriormente, na atividade económica da construção as mulheres auferiam mais do que os homens no município, na CIM-RC e em Portugal, ao contrário do Centro. Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos médios mensais era a das indústrias transformadoras no caso dos homens (1 189,7€) e a da construção no caso das mulheres (932,9€). Em contrapartida, os ganhos médios mensais mais baixos foram na atividade económica da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, para o sexo feminino (829,9€) e para o sexo masculino (721,0€).

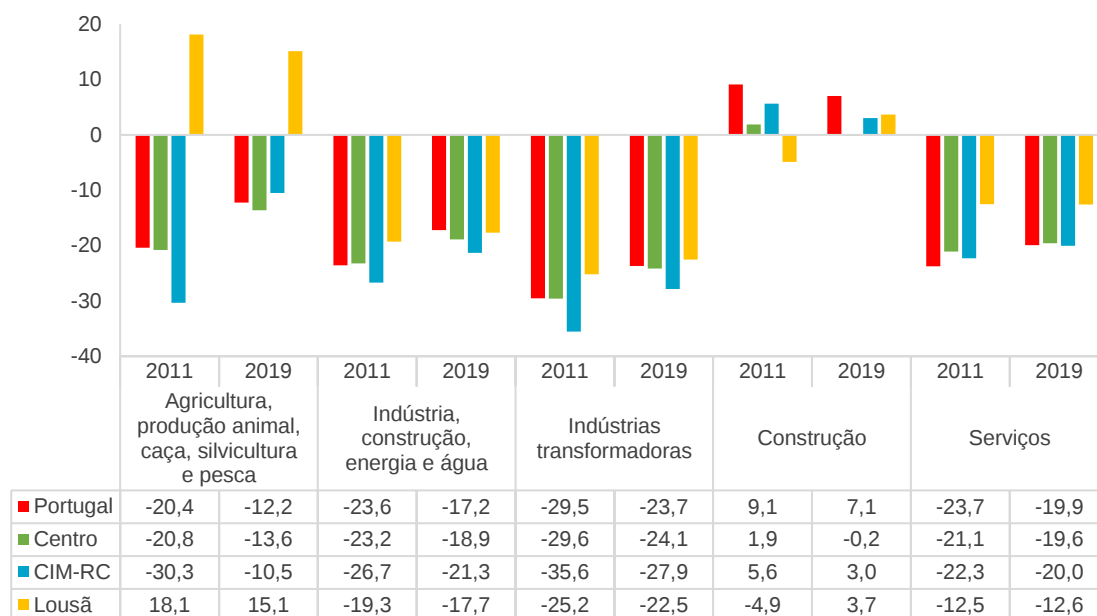
<i>Atividade económica</i>	Lousã	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	1 000,7	1 093,2	1 070,7	1 206,3
<i>Masculino</i>	1 071,8	1 206,6	1 174,8	1 307,7
<i>Feminino</i>	909,2	962,1	943,2	1 084,7
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	744,2	940,5	915,6	943,7
<i>Masculino</i>	721,0	972,0	956,5	977,6
<i>Feminino</i>	829,9	870,2	826,5	857,9
Indústria, construção, energia e água	1 054,3	1 144,8	1 131,1	1 143,5
<i>Masculino</i>	1 126,5	1 225,6	1 200,6	1 208,3
<i>Feminino</i>	927,5	964,1	973,8	1 000,1
Indústrias transformadoras	1 071,2	1162	1 157,9	1 152,9
<i>Masculino</i>	1 189,7	1 301,2	1 270,5	1 270,7
<i>Feminino</i>	921,7	938,8	963,7	970,0
Construção	903,1	988,7	964,8	1 024,9
<i>Masculino</i>	899,7	985,7	965,0	1 017,8
<i>Feminino</i>	932,9	1 015,7	963,4	1 089,6
Serviços	958,1	1 072,6	1 036,6	1 242,4
<i>Masculino</i>	1 026,5	1 204,8	1 162,4	1 387,2
<i>Feminino</i>	897,5	963,4	934,8	1 110,9

Fonte: Pordata

Quadro 13. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo

Analisando as disparidades (entre o sexo masculino e o feminino) dos ganhos médios mensais por setor de atividade (**Figura 33**), constata-se que, houve uma diminuição de 2011 para 2019 no setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca (-3 p.p.); da indústria, construção, energia

e água (-1,6 p.p.), das indústrias transformadoras (-2,7 p.p.), da construção (-1,2 p.p.). Nos serviços as disparidades aumentaram +0,1 p.p.. Na agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca as mulheres continuam a ganhar mais (apesar de terem perdido rendimento) e na construção começaram a ganhar mais que os homens.



Fonte: Pordata

Figura 33. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica

Através da análise do **Quadro 14** pode-se constatar que o sexo masculino recebe, em média, mais do que o sexo feminino em todos os níveis de qualificação. Regra geral, as disparidades entre homens e mulheres são maiores quanto maior for o nível de qualificação. No total, a média da remuneração base é de 785,40 no sexo feminino e de 900,30€ no masculino, ou seja, uma diferença de 114,9€.

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

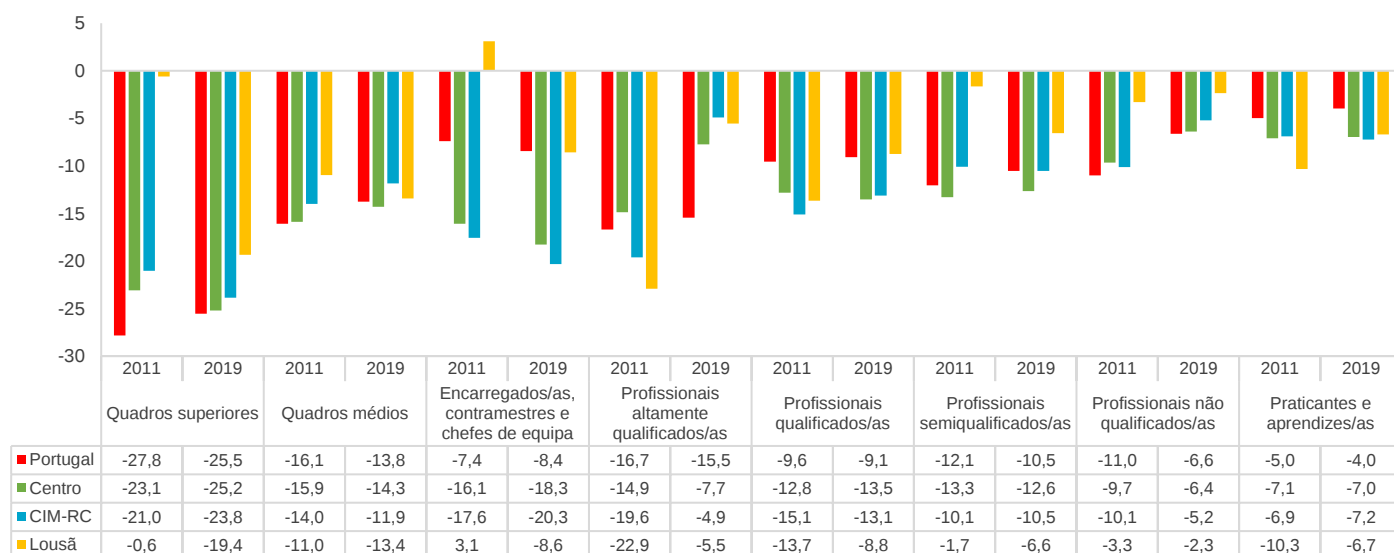
Nível de qualificação	Lousã	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	850,10	892,80	883,20	1 001,50
Masculino	900,30	958,30	950,00	1 069,30
Feminino	785,40	817,00	801,40	920,10
Quadros superiores	1 476,80	1 706,40	1708,70	2097,00
Masculino	1 618,00	1 929,70	1 941,50	2 378,20
Feminino	1 304,70	1 469,50	1 452,00	1 770,90

Nível de qualificação	Lousã	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Quadros médios	1 159,50	1 238,80	1 283,30	1 481,50
Masculino	1 227,40	1 319,70	1 374,70	1 587,70
Feminino	1 062,70	1 163,30	1 178,20	1 369,30
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa	1 199,50	1 209,00	1 225,50	1 397,10
Masculino	1 227,50	1 299,20	1 302,10	1 442,60
Feminino	1 122,20	1 035,30	1 064,20	1 320,80
Profissionais altamente qualificadas/os	965,30	992,70	1 000,80	1 161,10
Masculino	986,10	1 016,00	1 037,90	1 256,00
Feminino	931,40	966,00	957,50	1 061,80
Profissionais qualificados/as	777,20	790,50	795,40	809,40
Masculino	805,00	831,40	837,20	840,40
Feminino	734,50	722,20	723,90	764,10
Profissionais semiqualiificadas/os	677,70	669,80	688,70	698,20
Masculino	703,90	715,10	741,60	740,60
Feminino	657,70	639,70	647,80	662,50
Profissionais não qualificados/as	629,30	630,70	635,10	647,40
Masculino	637,70	649,70	658,30	667,70
Feminino	622,80	615,90	616,30	623,50
Praticantes e aprendizes/as	645,50	662,60	661,00	655,70
Masculino	661,40	686,10	682,20	667,60
Feminino	617,20	636,40	634,70	641,10

Fonte: Pordata

Quadro 14. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, em 2019

Quanto às disparidades deste indicador (**Figura 34**), o valor mais elevado em 2019, no município, foi registado nos quadros superiores em que as mulheres auferiam -19,4% que os homens. Nos quadros superiores; quadros médios; encarregados/as, contramestres e chefes de equipa; e profissionais semiquualificados/os a disparidade aumentou prejudicando ainda mais as mulheres. No caso particular dos encarregados/as, contramestres e chefes de equipa passaram de ganhar +3,1 para -8,6.



Fonte: Pordata

Figura 34. Disparidades na remuneração base média mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação

No que respeita ao ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem (**Quadro 15**), observa-se novamente que os trabalhadores recebem mais do que as trabalhadoras em todos os níveis de qualificação. De modo geral, as discrepâncias entre sexos aumentam com o nível de qualificação. No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 1 071,8€ para os homens e em 909,2€ para as mulheres, traduzindo-se numa diferença de 162,6€ por mês. Nas unidades geográficas de referência os homens receberam sempre mais do que as mulheres em todos os níveis de qualificação.

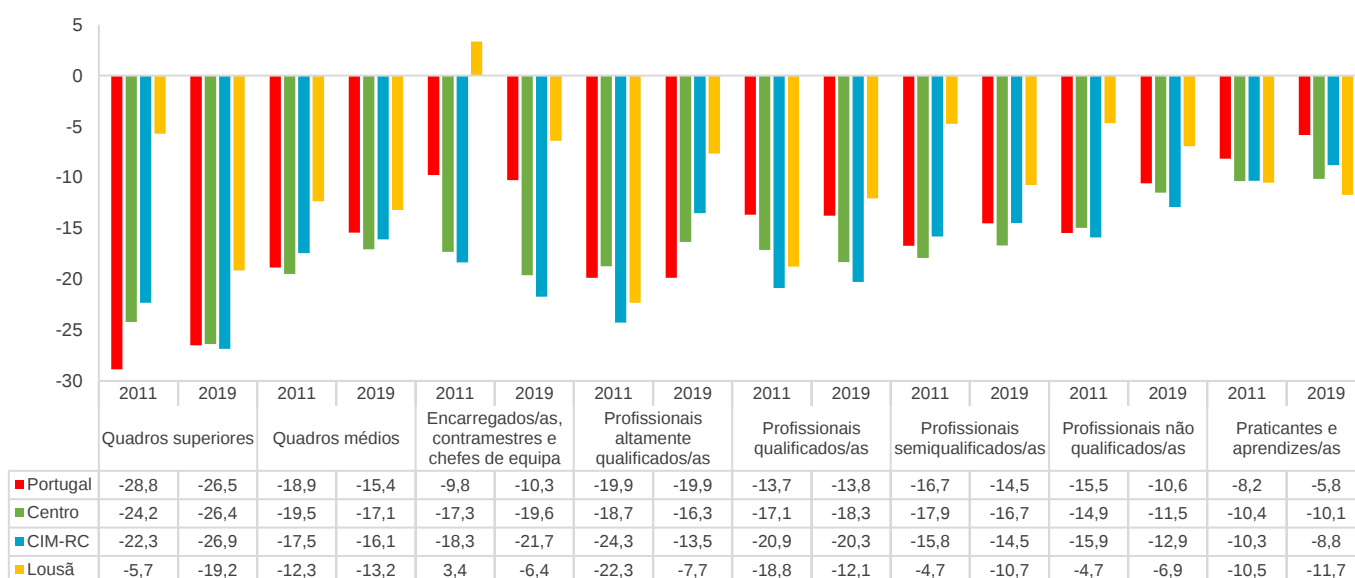
Nível de qualificação	Lousã	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	1 000,7	1 093,2	1 070,7	1 206,3
<i>Masculino</i>	1 071,8	1 206,6	1 174,8	1 307,7
<i>Feminino</i>	909,2	962,1	943,2	1 084,7
Quadros superiores	1 668,3	1 987,0	1 951,6	2 445,5
<i>Masculino</i>	1 825,9	2 284,9	2 231,5	2 787,7
<i>Feminino</i>	1 476,2	1 671,1	1 643,1	2 048,6

Nível de qualificação	Lousã	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Quadros médios	1 414,0	1 478,7	1 527,0	1 773,0
Masculino	1 495,5	1 612,7	1 658,7	1 916,9
Feminino	1 297,9	1 353,4	1 375,5	1 621,0
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa	1 363,1	1 483,0	1 483,6	1 679,6
Masculino	1 386,7	1 602,0	1 583,7	1 746,5
Feminino	1 298,0	1 254,1	1 273,0	1 567,2
Profissionais altamente qualificados/as	1 163,4	1 248,2	1 257,8	1 430,7
Masculino	1 198,4	1 332,2	1 360,3	1 584,5
Feminino	1 106,5	1 152,1	1 138,0	1 269,9
Profissionais qualificadas/os	928,7	995,4	980,3	991,1
Masculino	975,1	1 077,2	1 051,3	1 049,9
Feminino	857,5	858,9	858,6	905,3
Profissionais semiqualeificados/as	786,5	816,6	841,6	844,7
Masculino	837,5	894,3	928,8	917,0
Feminino	747,5	764,8	773,9	783,8
Profissionais não qualificadas/os	723,9	756,9	757,3	770,5
Masculino	753,3	816,0	808,6	809,7
Feminino	701,0	710,7	715,7	724,0
Praticantes e aprendizes/as	793,6	792,7	793,3	782,4
Masculino	828,5	827,1	830,9	803,5
Feminino	731,3	754,4	746,6	756,5

Fonte: Pordata

Quadro 15. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, em 2019

Quanto às disparidades do ganho médio mensal por nível de qualificação (**Figura 35**) no município, em nenhum grupo profissional o ganho médio mensal do sexo feminino excede o masculino. Comparando as evoluções entre 2011 e 2019, há um aumento das disparidades nos quadros superiores (13,5 p.p.); quadros médios (0,9 p.p.); encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa (9,8 p.p.); profissionais semiqualeificados/as (6 p.p.); profissionais não qualificados/as (2,2 p.p.) e nos praticantes e aprendizes/as (1,2 p.p.) prejudicando ainda mais as mulheres. Nos restantes a disparidade diminui.



Fonte: Pordata

Figura 35. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação

Relativamente aos ganhos médios mensais das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por nível de escolaridade, em 2019, (**Quadro 16**), 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 1 440,0€. Apesar disso, a discrepância entre ambos os sexos é de 375,7€, com os ganhos médios mensais do sexo masculino em 1 646,8€ e os do sexo feminino em 1 271,1€.

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

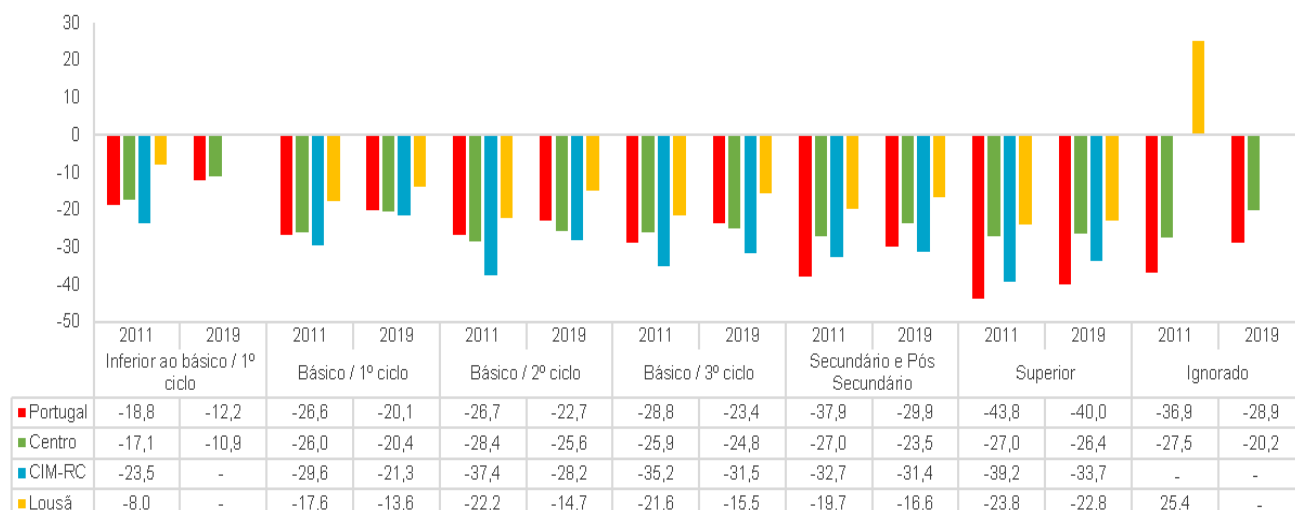
Nível de escolaridade	Lousã	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	1 000,7	1 093,2	1 070,7	1 206,3
Masculino	1 071,8	1 206,6	1 174,8	1 307,7
Feminino	909,2	962,1	943,2	1 084,7
Inferior ao básico/ 1º ciclo	691,6	759,2	786	793,6

Nível de escolaridade	Lousã	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
<i>Masculino</i>	691,6	782,2	823,5	827,7
<i>Feminino</i>	-	733,7	727,1	735,2
Básico/ 1º ciclo	841,5	860,1	874,3	873,7
<i>Masculino</i>	908,7	942,8	956,6	951,9
<i>Feminino</i>	713,1	761	761	757,5
Básico/ 2º ciclo	872,5	924,7	934,1	915,2
<i>Masculino</i>	919,4	1 026,2	1 031,8	1 003,6
<i>Feminino</i>	776,6	767,3	775,3	772,3
Básico/ 3º ciclo	873,9	953,7	947,9	950,1
<i>Masculino</i>	937,5	1 063,6	1 047,4	1 035,7
<i>Feminino</i>	763,6	787,2	793	818,1
Secundário e Pós-secundário	943,0	1 015,9	1 015,1	1 115,6
<i>Masculino</i>	1 045,2	1 146	1 137,8	1 249,6
<i>Feminino</i>	835,5	870,5	875,7	964
Superior	1 440,0	1 550,4	1 544,3	1 887,5
<i>Masculino</i>	1 646,8	1 833,7	1 825,5	2 222,5
<i>Feminino</i>	1 271,1	1 343	1 334,6	1 624,9
Ignorado	-	965,7	967,3	1 088,6
<i>Masculino</i>	-	1 030,3	1 032,6	1 148,3
<i>Feminino</i>	-	824,1	816,6	987

Fonte: Pordata

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

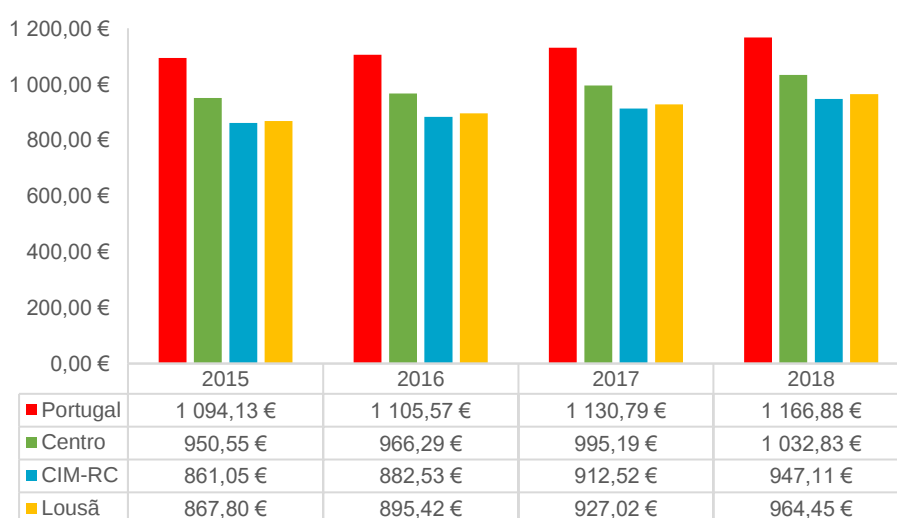
No que concerne às disparidades do ganho médio mensal por nível de escolaridade (**Figura 36**), constata-se que há valores sem dados disponíveis, quer para a CIM-RC, quer para o município, o que impede uma análise evolutiva. A diminuição das diferenças dos ganhos entre o sexo masculino e o sexo feminino, é notória em todos os ciclos de estudo.



Fonte: Pordata

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

O ganho médio mensal na Lousã aumentou gradualmente entre 2015 e 2018, passando de 867,80€, em 2015, para 964,45€, em 2018 (**Figura 37**). Nas CIM-RC, na região Centro e em Portugal verificou-se a mesma tendência.



Fonte: INE

Figura 37. Ganho médio mensal (€)

Analisando estes dados por sexo (**Figura 38**), constata-se que, entre 2013 e 2019, os ganhos médios mensais do sexo masculino foram sempre superiores aos do sexo feminino. Em 2019, o ganho médio mensal do sexo masculino fixou-se em 1 071,76€ e no sexo feminino em 909,20€, o que se traduziu numa diferença de 162,56€. Observando a evolução, no sexo feminino os valores têm subido constantemente e no masculino descem até 2015 e depois recuperam.

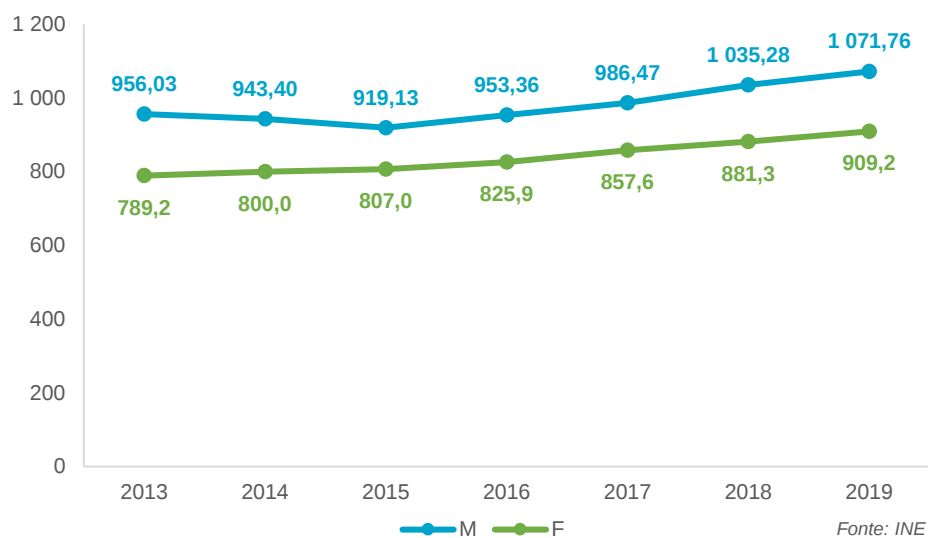


Figura 38. Evolução do ganho médio mensal (€) por sexo

A **Figura 39** representa a evolução do poder de compra *per capita*. Como se pode verificar, este aumentou (0,6 p.p.), mas no período em análise teve muitas oscilações. Comparando valores, esteve sempre abaixo da CIM-RC, da região Centro e do total nacional. No que toca às unidades geográficas de referência, o Centro não tem uma tendência definida e a CIM-RC sobre até 2013 e desce desde então.

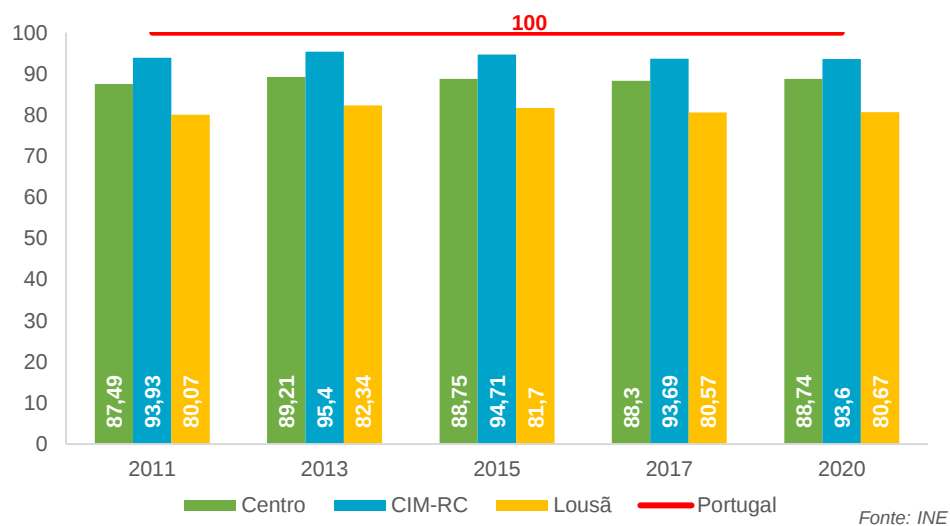


Figura 39. Evolução do poder de compra *per capita* (%)

Comparando o poder de compra do município com o dos restantes municípios que compõem a CIM-RC, em 2000, verifica-se que a Lousã é o que tem o quarto poder de compra *per capita* mais alto (80,67). O município com o menor poder de compra *per capita* é Penacova com 64,61 (**Quadro 17**).

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

Fonte: INE

Quadro 17. Poder de compra dos concelhos da CIM-RC (%)

4.5. SÍNTESE SOCIOECONÓMICA

1 839 empresas instaladas	4 399 pessoas ao serviço das empresas	335 008 864 € volume de negócios	96,79% de microempresas
89,40% empresas do setor terciário	51% população inativa 89% população empregada	555 desempregadas/os inscritas/os no Centro de Emprego	82,95 índice de renovação da população em idade ativa
1 650 pessoas empregadas e 154 desempregadas com ensino superior	Beneficiárias/os subsídio desemprego 5,2% mulheres 3,7% homens	Valor médio anual subsídio desemprego 2 614€ mulheres 3 016€ homens	72 empregadoras 247 empregadores
Contrato permanente/sem termo 70,69% homens 66,87% mulheres	Duração do trabalho por tempo completo 96,15% homens 92,35% mulheres	56,74% mulheres no setor dos serviços	57,09% homens no setor da Indústria, construção, energia e água
Remuneração base média mensal 705,40€ mulheres 903,30€ homens	Ganho médio mensal 1 071,80€ mulheres 909,20€ homens	Mulheres auferem mais que os homens na construção e agricultura	80,67 poder de compra <i>per capita</i>

5. EDUCAÇÃO

5.1. POPULAÇÃO RESIDENTE: ESCOLARIDADE COMPLETA E TAXA DE ANALFABETISMO

A **Figura 40** apresenta a caracterização da população residente por nível de ensino completo. Em 2021, 53,6% do sexo masculino e 46,8% do sexo feminino tinham um dos níveis do ensino básico concluído. Relativamente aos níveis de ensino seguintes, constata-se que existem relativamente mais homens do que mulheres com o ensino secundário e pós-secundário completo (23,6% e 22,6% respetivamente), enquanto no ensino superior se inverte a tendência (17,9% mulheres e 10,5% homens). As percentagens de população em ambos os sexos com nenhum nível de ensino completo são quase iguais (12,1% homens e 12,7% mulheres).

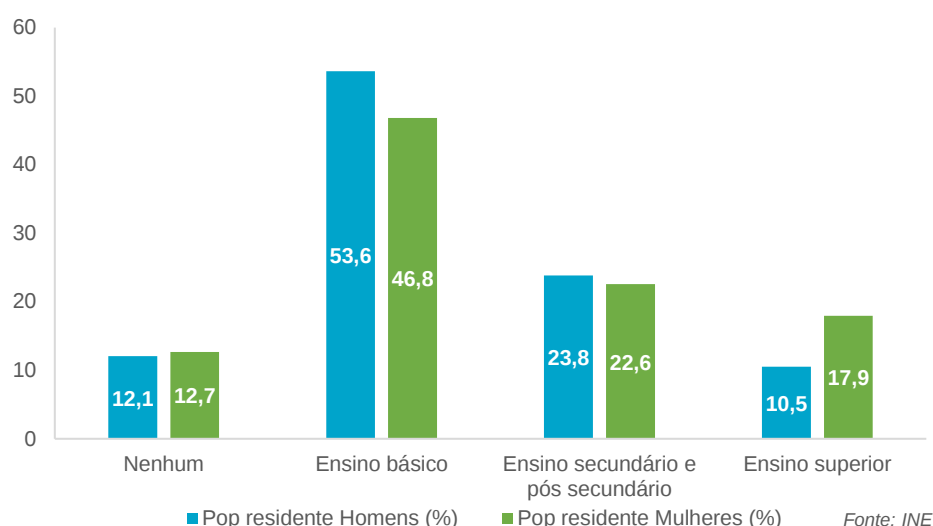


Figura 40. População residente (%) por níveis de ensino e sexo

No que concerne à taxa de analfabetismo²⁷, o sexo feminino é predominante face ao masculino em 2001 e em 2011, verificando-se uma redução de 50% em ambos os sexos (**Figura 41**). Em 2011, a taxa de analfabetismo do sexo masculino fixou-se nos 2,3% e a do sexo feminino nos 5,0%. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência.

²⁷ Analfabeta/o é indivíduo com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever, isto é, incapaz de ler e compreender uma frase escrita ou de escrever uma frase completa.

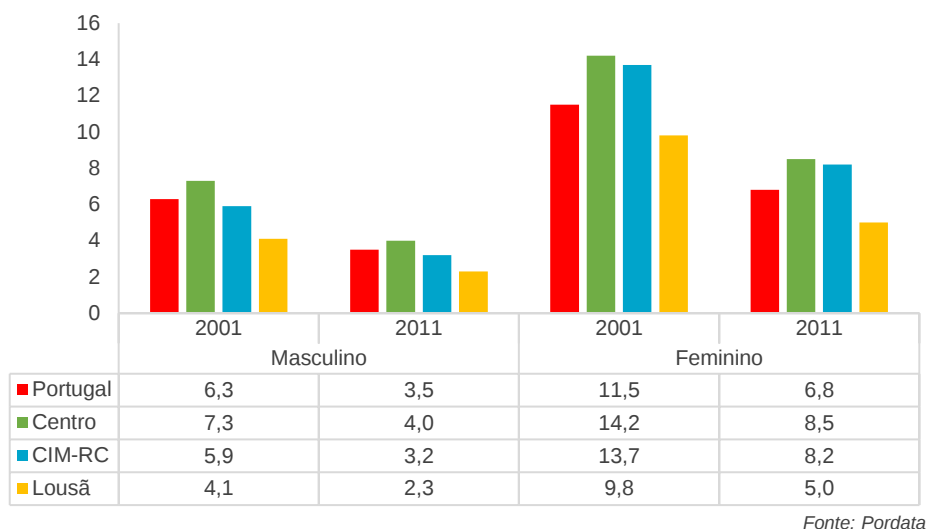


Figura 41. Taxa de analfabetismo (%), por sexo

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

O **Quadro 18** representa a taxa real de escolarização²⁸ por ciclos de estudo e sexo, no ano letivo de 2019/2020. Os valores apresentados demonstram que o sexo masculino domina até ao segundo ciclo, mas perde no terceiro e no secundário. Comparando com as unidades de referência, o ensino feminino domina em todos os níveis e escalas de análise (exceto no pré-escolar).

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	92,0	93,3	97,4	97,0	91,5	90,1	92,8	90,2	87,6	80,1
Centro	98,8	99,8	99,2	98,4	95,4	91,5	94,0	90,1	88,7	80,3
CIM – Região de Coimbra	96,1	97,7	98,9	97,3	94,5	93,6	94,3	91,2	91,3	82,6
Lousã	81,6	94,4	89,9	95,3	77,2	80,9	82,5	73,6	64,5	57,8

Fonte: DGEEC

Quadro 18. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)

²⁸ Relação percentual entre o número de alunos matriculados num determinado ciclo de estudos, em idade normal de frequência desse ciclo, e a população residente dos mesmos níveis etários. Educação Pré-Escolar 3-5 anos; Ensino Básico – 1.º Ciclo 6-9 anos; Ensino Básico – 2.º Ciclo 10-11 anos; Ensino Básico – 3.º Ciclo 12-14 anos; Ensino Secundário 15-17 anos; Ensino Superior 18-22 anos.

No que concerne à taxa bruta de escolarização²⁹ por ciclos de estudo e sexo, no ano letivo de 2019/2020 apresentada no **Quadro 19**, observa-se que as percentagens são muito superiores à taxa real, uma vez que se tem em consideração o número total de alunas/os matriculadas/os em cada ciclo de estudos, independentemente da idade. Deste modo, verifica-se que, no segundo ciclo os valores são mais baixos (92,9% no sexo masculino e 85,0% no feminino) e no ensino secundário superam os 100% (101,4% no masculino e no 101,7% feminino). O número de matriculadas/os é dominado pelo sexo masculino exceto no 3º ciclo e secundário. Comparativamente com a CIM-RC, a região Centro e Portugal, o município tem sempre valores inferiores.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	95,8	98	103,2	104,0	107,0	110,8	112,0	115,5	125,2	121,9
Centro	102,1	104,2	104,3	105,0	109,9	110,1	111,8	114,7	125,6	120,9
CIM – Região de Coimbra	98,1	100,7	102,3	102,0	105,4	107,9	109,2	112,8	131,8	124,5
Lousã	86,5	98,6	92,3	99,7	85,0	92,9	94,4	94,2	101,7	101,4

Fonte: DGEEC

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

Quanto à taxa de retenção e desistência³⁰ por ciclos de estudo e sexo, no ano letivo 2019/2020 (**Quadro 20**), à medida que sobe o nível de escolaridade é visível o aumento das percentagens de reprovações. Exceto no 2º ciclo onde não existem retenções ou desistências. Em todos os cursos do ensino secundário os homens têm uma taxa de retenção e desistência muito superior. Comparando com as unidades de referência (CIM-RC, Centro e Portugal) têm tendências mistas.

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

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

³⁰ Fórmula de cálculo: (Alunos que não podem transitar para o ano de escolaridade x+1/ Alunos matriculados no ano x)*100

Unidade geográfica	Ensino Básico						Ensino Secundário					
	1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Cursos científico-humanísticos, tecnológicos e profissionais		Cursos gerais/científico-humanísticos		Cursos técnicos/tecnológicos e profissionais	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Lousã	1,1	2,5	0,0	0,0	1,5	3,6	2,2	10,1	0,0	5,3	6,0	14,2

Fonte: DGEEC

Quadro 20. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%)

5.3. DISTRIBUIÇÃO DOS ESTUDANTES DO ENSINO SECUNDÁRIO POR CURSO

O **Quadro 21** apresenta as/os estudantes inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo, no ano letivo 2019/2020. Assim, constata-se que do universo de 604 estudantes inscritas/os no ensino secundário, 51,8% são do sexo feminino e 48,2% do sexo masculino. Analisando as inscrições nos diversos tipos de curso, 260 alunas/os encontravam-se matriculadas/os em cursos científico-humanísticos (146 alunas e 114 alunos); 217 em cursos profissionais (92 alunas e 125 alunos); 68 nos Cursos de Educação e Formação de Adultos – EFA (48 alunas e 20 alunos) e 59 nos Processos Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências - RVCC (27 alunas e 32 alunos).

Nos cursos científico-humanísticos, as/os alunas/os matriculadas/os são maioritariamente do sexo feminino em todos os cursos existentes.

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n	%	n	%	n
Lousã	313	51,8	291	48,2	604
Científico-humanísticos	146	56,2	114	43,8	260
Ciências e Tecnologias	23	71,9	9	28,1	32
Línguas e Humanidades	0	0	0	0	0
Ciências Socioeconómicas	123	53,9	105	46,1	228
Artes Visuais	0	0	0	0	0
Profissionais	92	42,4	125	57,6	217
Programador/a de Informática	1	14,3	6	85,7	7
Técnica/o de Comunicação - Marketing, Relações-Públicas e Publicidade	25	59,5	17	40,5	42
Técnica/o de Desporto	16	29,6	38	70,4	54
Técnica/o de Eletrónica, Automação e Computadores	10	27,0	27	73,0	37
Técnica/o de Gestão	20	66,7	10	33,3	30
Técnica/o de Multimédia	20	42,6	27	57,4	47
Cursos EFA	48	70,6	20	29,4	68
Processos RVCC	27	45,8	32	54,2	59

Fonte: DGEEC

Quadro 21. Estudantes inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo (n.º e %)

5.4. DOCENTES

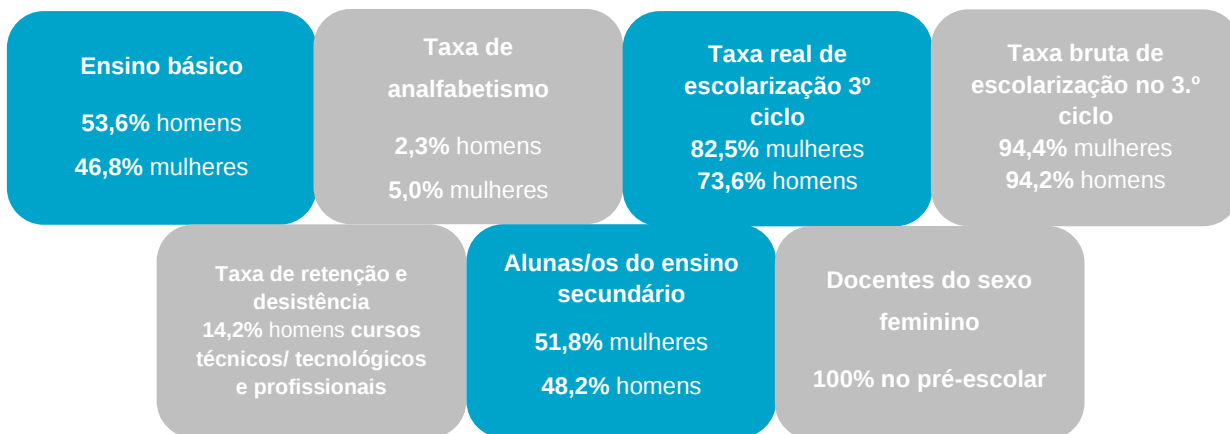
Analisando as docentes nos diferentes níveis de ensino (**Quadro 22**), constata-se que as professoras estão em larga maioria em todos os níveis de ensino, tendo inclusive 100% no ensino pré-escolar. Comparando o ano letivo 2010/11 com o de 2019/20, verifica-se um aumento no primeiro ciclo e uma diminuição no 2.º e 3.º. Não existe ensino superior. Nas unidades geográficas de referência, observa-se um aumento no 1.º ciclo, no 3.º ciclo e no secundário e um decréscimo no 2.º ciclo.

Níveis de ensino / Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo e secundário		Superior	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Portugal	98,7	99,1	86,3	87,0	72,3	72,1	70,4	71,7	43,8	45,8
Centro	98,9	99,3	85,6	86,0	71,5	72,1	70,2	71,7	42,9	46,2
CIM – Região de Coimbra	99,0	98,9	83,5	84,3	72,0	70,7	71,4	73	44,3	47,2
Lousã	100,0	100,0	85,7	87,5	72,7	68,8	72,8	66,1	-	-

Fonte: Pordata

Quadro 22. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclo de estudos

5.5. SÍNTESE EDUCATIVA



6. AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

6.1. POPULAÇÃO JOVEM

No **Quadro 23** apresentam-se os núcleos familiares³¹ com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos, em 2011. Como se pode observar, no concelho da Lousã destacam-se os casais de direito com filhos/as com o maior número de descendentes (602) e o pai com filhas/os, que registou o menor número de filhos/as (2). Verifica-se ainda que a faixa etária das/os filhas/os entre os 0 e os 4 anos tem um maior registo (804 crianças) e dos 10 - 14 anos um menor número (573 crianças). As unidades geográficas de referência seguem, na generalidade, a mesma tendência do município.

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

³¹ Conjunto de duas ou mais pessoas pertencentes à mesma família clássica mantendo uma relação de cônjuges, parceiros numa união de facto ou progenitor e descendentes e que pode traduzir-se em casal sem filhos, casal com um ou mais filhos ou pai ou mãe com um ou mais filhos.

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária das/os filhas/os			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
	Total	16 157	13 698	13 020	42 875
Lousã	Casal de direito com filhos	602	455	419	1 476
	Casal de facto com filhos	136	85	43	264
	Pai com filhos	2	9	13	24
	Mãe com filhos	64	89	98	251
	Total	804	638	573	2 015

Fonte: INE

Quadro 23. Núcleos familiares (n.º) com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos

A análise à taxa de cobertura das creches e amas e dos jardins de infância da rede pública, permite aferir o auxílio que é prestado às famílias, em relação às camadas mais jovens do município, nomeadamente das crianças com idade até aos 5 anos. Assim sendo, as creches e amas da rede pública localizadas no município registam uma taxa de cobertura de 29% (**Quadro 24**) e os jardins de infância de 4%.

	Taxa de cobertura (%)
Creches e amas (< 3 anos)	29%
Jardins de infância (3-5 anos)	4%

Quadro 24. Taxa de cobertura de creches, amas e dos jardins de infância da rede pública (%)

No que concerne ao valor do abono de família para crianças e jovens³² (**Quadro 25**), em 2020, no município da Lousã, fixou-se nos 1 385€ no caso das/os beneficiárias/os, e em 2 035€ nas/os descendentes. Em relação a 2014, estes valores diminuíram 80€ nas/os beneficiárias/os e 112€ nas/os descendentes. O ano de 2014 foi o que registou os maiores valores e 2019 os menores (1 274 € para as/os beneficiárias/os e 1 920€ para as/os descendentes).

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

³² Prestação pecuniária mensal, de montante variável em função do nível de rendimentos, da composição do agregado familiar e da idade do respetivo titular, visando compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e educação das crianças e jovens.

Unidade geográfica	Natureza	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	Beneficiárias/os	847 395	831 948	811 287	788 967	795 541	761 538	821 050
	Descendentes	1 271 463	1 244 842	1 210 867	1 179 640	1 200 803	1 145 561	1 209 893
Centro	Beneficiárias/os	168 270	163 373	158 307	153 323	152 208	145 300	161 514
	Descendentes	252 249	244 577	236 932	229 970	230 140	220 003	238 941
CIM – Região de Coimbra	Beneficiárias/os	29 595	28 736	27 633	26 751	26 863	25 242	28 200
	Descendentes	42 520	41 250	39 619	38 410	38 919	36 724	40 482
Lousã	Beneficiárias/os	1 465	1 445	1 378	1 342	1 339	1 274	1 385
	Descendentes	2 147	2 117	2 046	2 001	2 035	1 920	2 035

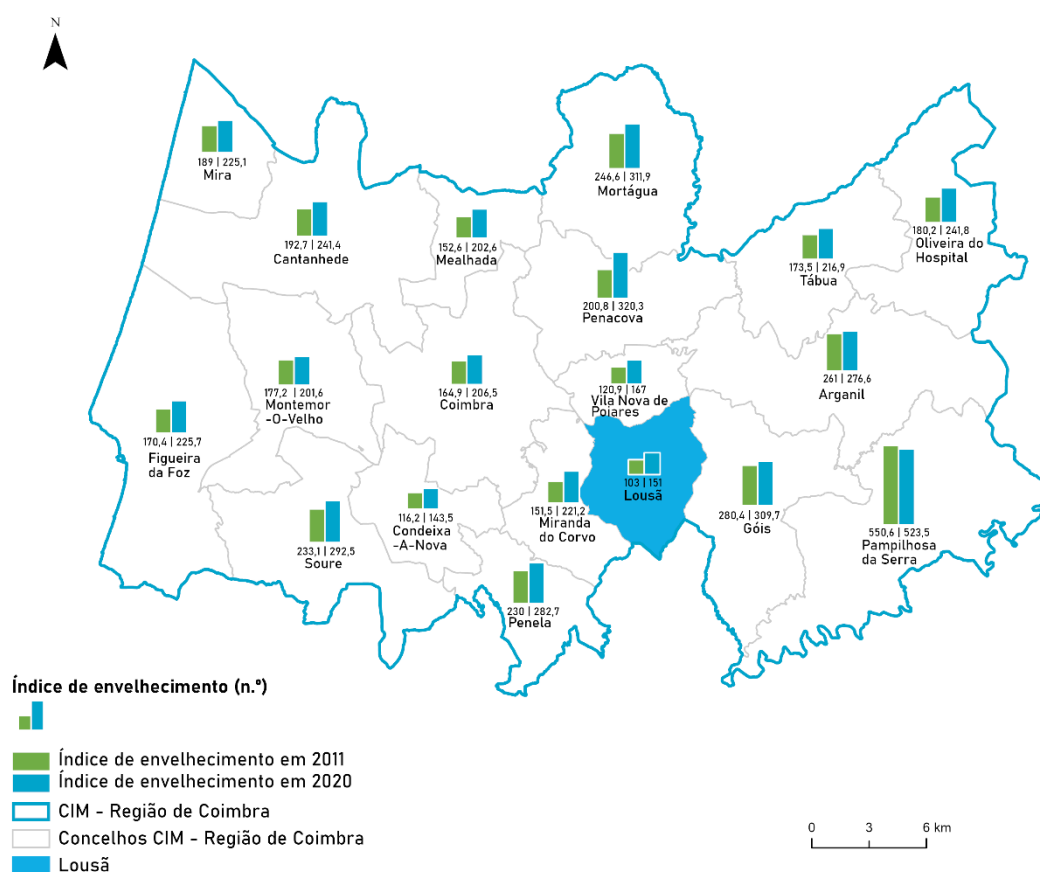
Quadro 25. Abono de família (€) para crianças e jovens

6.2. POPULAÇÃO IDOSA

No **Mapa 12** apresenta-se o índice de envelhecimento³³ e evidencia, que em 2020, a Lousã registou um valor de 151 idosos/as por cada 100 jovens existiam. O índice sofreu um aumento (+48) de 2020 para 2021, o que reflete a tendência envelhecida da pirâmide etária. Comparativamente com os restantes municípios da CIM-RC, o município em análise tem um dos índices de envelhecimento mais baixos.

³³ 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 12. Evolução do índice de envelhecimento

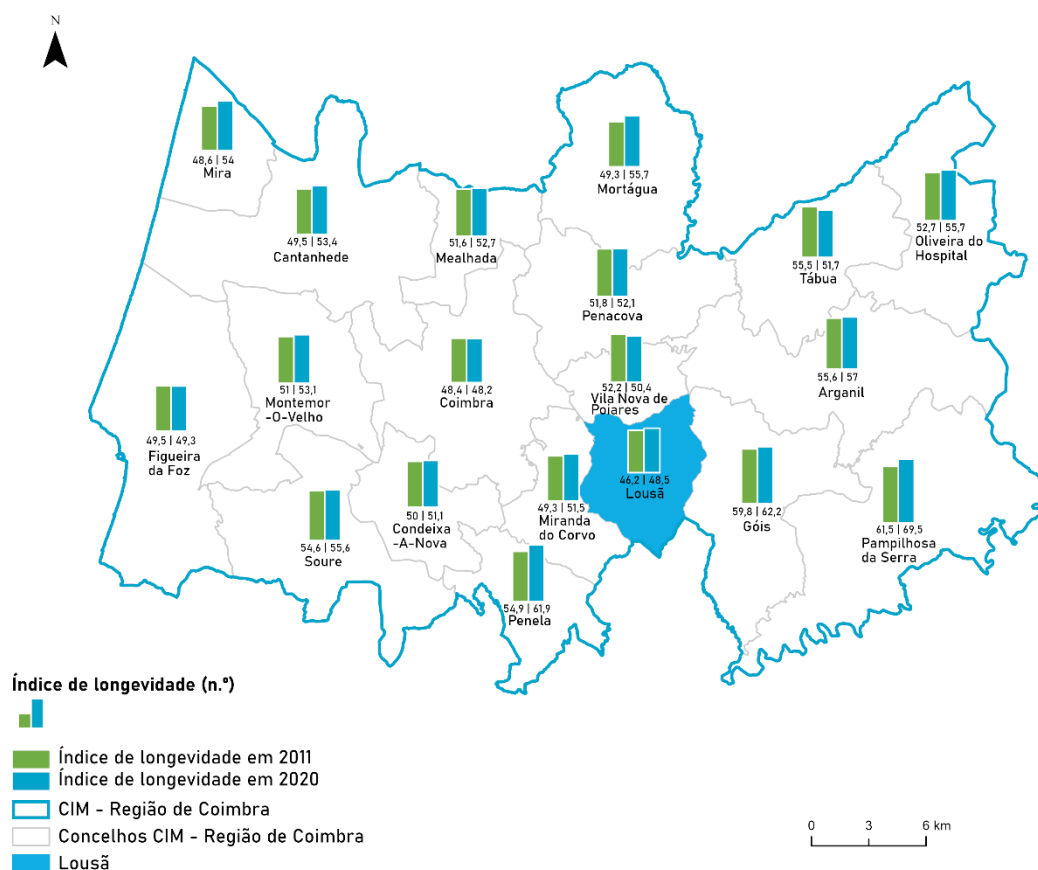


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

O **Mapa 13** representa o índice de longevidade³⁴, em 2011 e 2020, e, como se pode observar, em 2020 este fixou-se nos 48,5, valor ligeiramente superior ao registado em 2011 (46,2). De todos os municípios da CIM-RC, foi o que registou o segundo índice mais baixo.

³⁴ 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 (10^2) pessoas com 65 ou mais anos).

Mapa 13. Evolução do índice de longevidade



Face aos valores apresentados do índice de envelhecimento, importa perceber quais são as soluções do município para a população idosa. Para tal, apresentam-se de seguida as taxas de cobertura dos centros de dia, dos serviços de apoio domiciliário e de lares (**Quadro 26**). Analisando os dados representados, foi registada uma taxa de cobertura de 2,5% dos centros de dia, de 7% dos serviços de apoio domiciliário e de 2,5% dos lares.

	Taxa de cobertura (%)
Centros de dia	2,5
Apoio domiciliário	7
Lares	2,5

Quadro 26. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de lares (%)

6.3. POPULAÇÃO COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA

A **Figura 42** apresenta a população residente com pelo menos uma dificuldade conforme o sexo e o grupo etário (ver; ouvir; andar ou subir degraus; memória ou concentração; tomar banho ou vestir-se sozinha/o; compreender os outros ou fazer-se compreender), em 2011.

Verifica-se que 1 719 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos e 979 entre 45 e 64 anos tem algum tipo de dificuldade. Estes valores são indicativos das maiores incapacidades das pessoas ao longo do seu natural envelhecimento. Em todos os grupos etários prevalecem as mulheres, sendo que a menor discrepância se observa no grupo etário dos 5 aos 24 (84 mulheres e 106 homens).

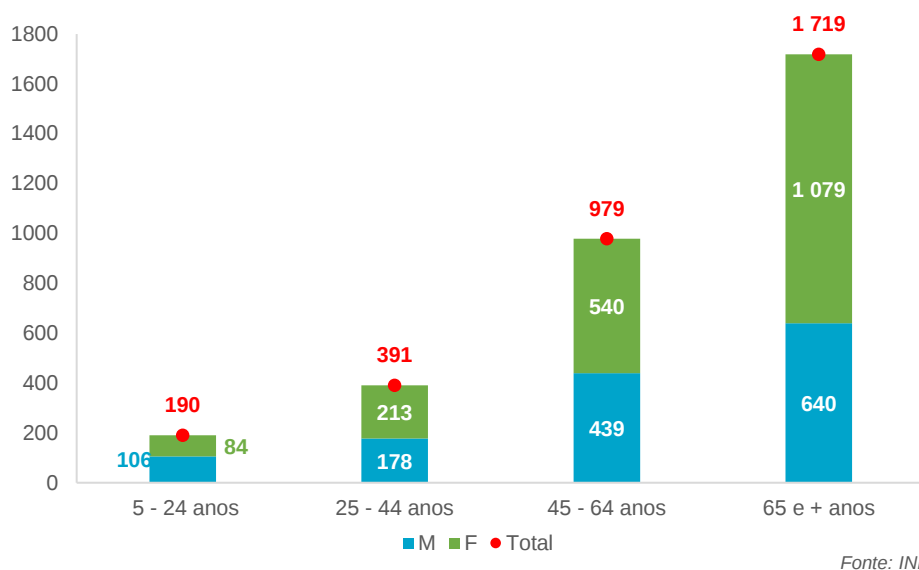


Figura 42. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo

Analisando este indicador apenas para a população com 15 ou mais anos de idade (**Quadro 27**), observa-se, em 2011 que se contabilizava um maior número de pessoas com pelo menos uma dificuldade na categoria da população inativa (78,65%), enquanto 21,35% se inseria na população ativa. Nesta última, verifica-se que 82,10% das pessoas que apresentam alguma dificuldade se encontram empregadas e apenas 17,90% desempregadas. Em contrapartida, na população inativa, registou-se um maior peso nas pessoas reformadas (65,91%).

Analisando os dados por sexo, observa-se que existe uma maior proporção de pessoas com pelo menos uma dificuldade do sexo masculino, na população ativa, comparativamente às do sexo feminino (24,05 e 19,48%, respetivamente). No que concerne à população inativa, verificam-se maiores assimetrias no perfil da população, ainda que a grande maioria do sexo masculino e do sexo feminino se enquadre na categoria das/os reformadas/os (82,89 e 78,40%, respetivamente). Contudo é na categoria das/os domésticas/os que se identificam maiores diferenças, sendo 168 do sexo feminino para 2 do sexo masculino.

Condição perante o trabalho	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
População ativa	676	21,35	311	24,05	365	19,48
Empregadas/os	555	82,10	265	85,21	290	79,45
Desempregadas/os	121	17,90	46	14,79	75	20,55
População inativa	2 491	78,65	982	75,95	1 509	80,52
Estudantes	44	1,77	20	2,04	24	1,59
Domésticas/os	170	6,82	2	0,20	168	11,13
Reformadas/os	1 997	80,17	814	82,89	1 183	78,40
Incapacitadas/os permanentes	161	6,46	92	9,37	69	4,57
Outros casos	119	4,78	54	5,50	65	4,31

Fonte: INE

Quadro 27. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho (n.º e %)

Na Lousã existe um equipamento para crianças e jovens com deficiência, na tipologia de Lar de Apoio (15 vagas). Para apoio às pessoas adultas com deficiência existem 6 equipamentos, nas tipologias de Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão (2 equipamentos e 150 vagas); Lar Residencial (Deficiência) (2 equipamentos e 47 vagas); Residência Autónoma (Deficiência) (2 equipamento e 20 vagas); e Serviço de Apoio Domiciliário (Deficiência) (1 equipamentos e 40 vagas) (**Quadro 28**). Os equipamentos estão concentrados na União das Freguesias de Lousã e Vilarinho.

Área de Intervenção	Tipologia	Freguesia	Equipamento	Capacidade
Crianças e Jovens com Deficiência	Lar de Apoio	União das Freguesias de Lousã e Vilarinho	Casa das Cores – Lar de Apoio	15
Pessoas Adultas com Deficiência	Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão	União das Freguesias de Lousã e Vilarinho	Associação para a Recuperação de Cidadãos Inadaptados da Lousã (ARCIL) – Equipamento Sede	120
			ARCIL – Centro de Estimulação Ocupacional (CEO)	30
	Lar Residencial (Deficiência)	União das Freguesias de Lousã e Vilarinho	ARCIL – Lar Residencial para Pessoas com Deficiência Profunda	23
			ARCIL – Lar Residencial Familiar	24
	Residência Autónoma (Deficiência)	União das Freguesias de Lousã e Vilarinho	ARCIL – Lar Residencial XM	7
			ARCIL – Lar Residencial Casa do Pátio	13

Área de Intervenção	Tipologia	Freguesia	Equipamento	Capacidade
	Serviço de Apoio Domiciliário (Deficiência)	União das Freguesias de Lousã e Vilarinho	ARCIL – Equipamento Sede	40

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

Quadro 28. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência (n.º)

6.4. PRESTAÇÕES SOCIAIS

6.4.1. Rendimento Social de Inserção

A **Figura 43** apresenta as/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção³⁵. Como se pode constatar, o valor oscilou sem tendência definida, tal como nas unidades geográficas de referência.

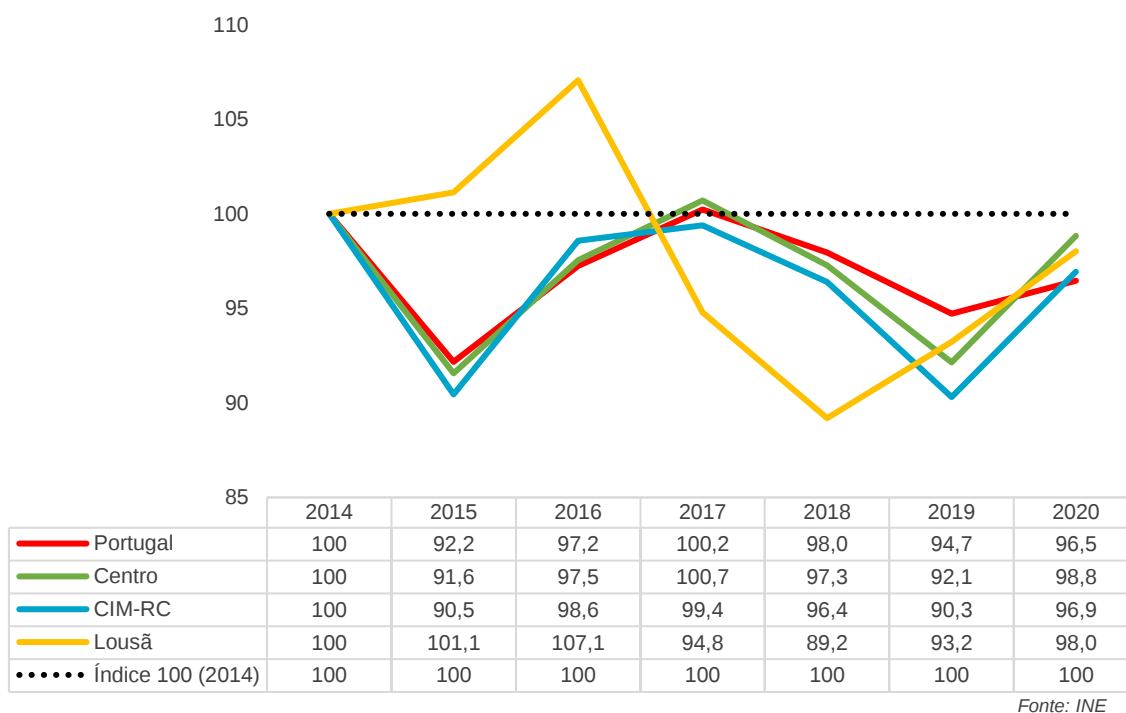
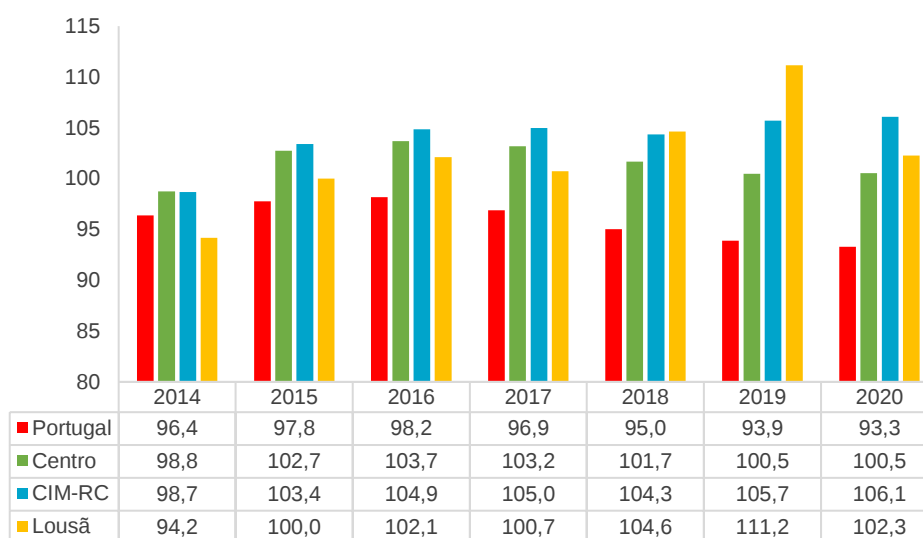


Figura 43. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador, observa-se que o número de homens a auferir o Rendimento Social de Inserção foi inferior às mulheres em 2014, igualou em 2015 e

³⁵ Prestação incluída no subsistema de solidariedade e num programa de inserção, de modo a conferir às pessoas e aos seus agregados familiares apoios adaptados à sua situação pessoal, que contribuam para a satisfação das suas necessidades essenciais e que favoreçam a progressiva inserção laboral, social e comunitária.

superior desde então (**Figura 44**). Em 2019 contabilizou-se a maior discrepância, com 111 homens por cada 100 mulheres. Na CIM-RC, o valor mais elevado registado foi em 2020 (106,1%), em contrapartida, na região Centro e no território nacional foi em 2016 (103,7% e 98,2%, respetivamente).



Fonte: INE

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

6.4.2. Prestação social para a inclusão

Relativamente à prestação social para a inclusão³⁶ (**Figura 45**), constata-se um aumento de 19 beneficiários/as, entre 2019 e 2020, fixando-se em 229 pessoas. Esta tendência foi observada nas restantes unidades geográficas de referência, registando-se 4 610 beneficiárias/os na CIM-RC, 24 636 na região Centro e 114 726 em Portugal, no ano de 2020.

³⁶ Prestação pecuniária mensal que visa melhorar a proteção social de pessoas com deficiência/incapacidade, tendo em vista promover a proteção familiar, a autonomia e a inclusão social das pessoas com deficiência, assim como combater situações de pobreza das pessoas com deficiência ou da sua família. Os residentes no país com idades compreendidas entre os 18 anos e a idade legal de reforma em vigor, e com um grau de incapacidade, devidamente certificada, igual ou superior a 60%, têm acesso à prestação. O montante mensal da prestação é variável e depende do valor de referência anual fixado em portaria do governo, do grau de incapacidade e do nível de rendimentos do beneficiário ou do seu agregado familiar.

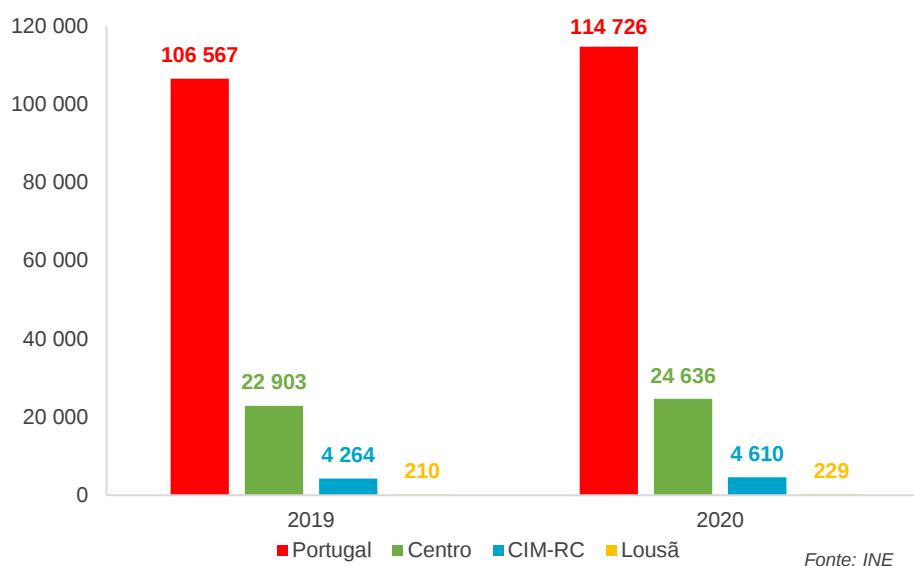


Figura 45. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 46**), também se verificou um incremento de 12,1 p.p., de 2019 para 2020. No último ano registaram-se 114 homens a receber esta prestação por cada 100 mulheres. Na CIM-RC e na região Centro também se constatou um aumento (2,4 p.p. e 0,5 p.p., respetivamente), ao contrário do território nacional que registou um decréscimo (0,5 p.p.).

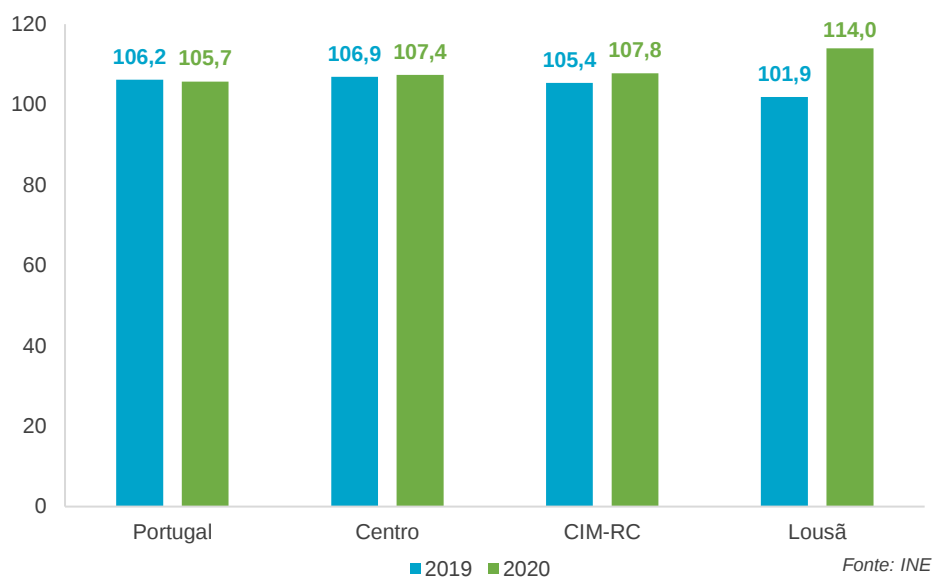


Figura 46. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%)

6.4.3. Subsídio por assistência à terceira pessoa

No que concerne ao subsídio por assistência à terceira pessoa³⁷ (**Figura 47**), verifica-se que o número tem vindo a aumentar, tirando os anos de 2014 a 2016 em que desceu. Nas unidades geográficas de referência observou-se uma tendência de estabilidade no número de beneficiárias/os de 2014 para 2020.

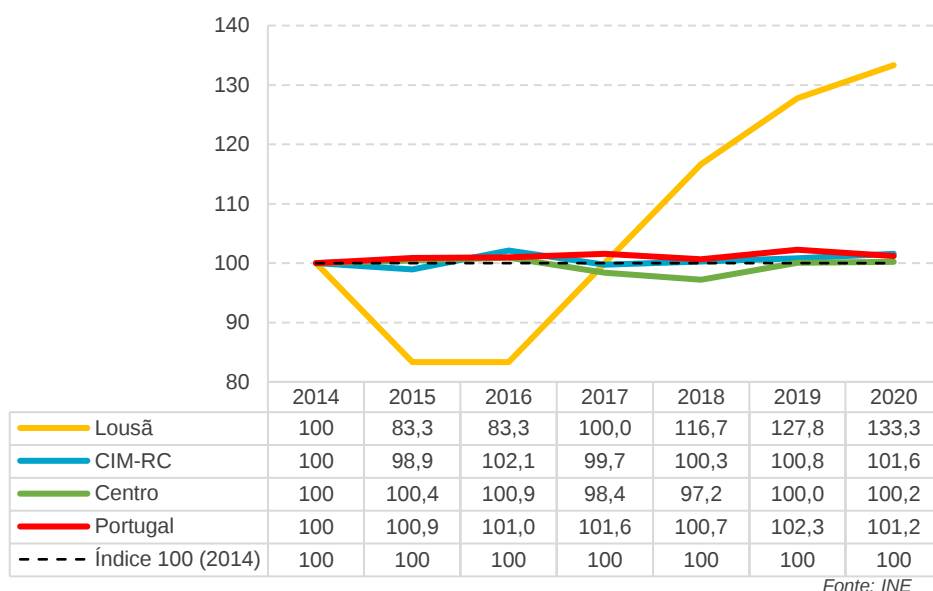


Figura 47. Beneficiárias/os do subsídio por assistência à terceira pessoa (%)

6.4.4. Subsídio de doença

O número de beneficiários/as de subsídio de doença³⁸ (**Figura 48**), sofreu variações ao longo do período em análise, mas o valor foi subindo até 2019, altura em que estabilizou. Nas unidades geográficas de referência constata-se que houve um aumento até 2019 e, em 2020, foi registado um decréscimo.

³⁷ Prestação pecuniária mensal que visa compensar o acréscimo de encargos familiares e é atribuída: a) aos beneficiários com descendentes ou equiparados com direito a subsídio familiar, a crianças e jovens com bonificação por deficiência ou ao subsídio mensal vitalício, que se encontrem numa situação de dependência por causas exclusivamente imputáveis à deficiência (sem usufruírem do subsídio de educação especial); b) aos pensionistas de sobrevivência, invalidez ou velhice do regime geral da Segurança Social que se encontrem em situação de dependência.

³⁸ Prestação pecuniária concedida aos trabalhadores em caso de doença. É atribuída nos termos da pensão de invalidez.

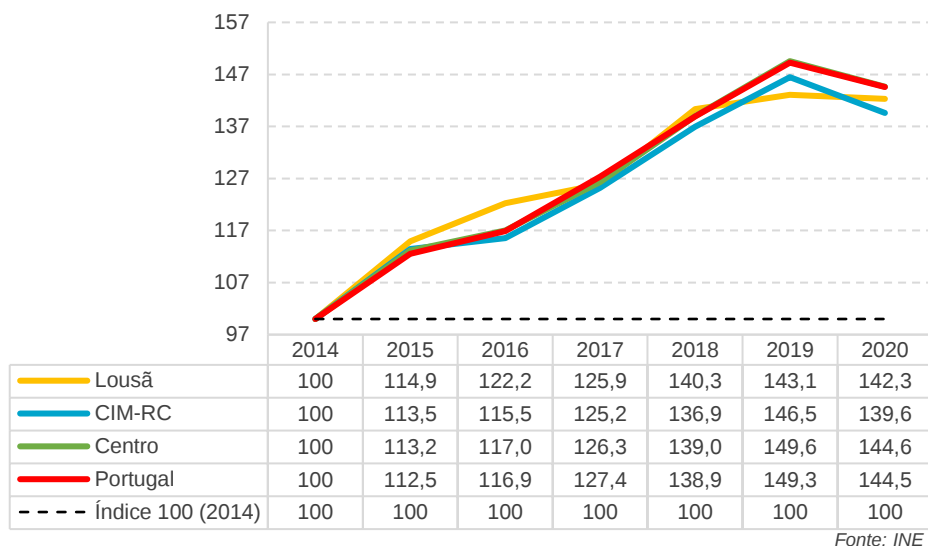


Figura 48. Beneficiárias/os de subsídios de doença (%)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 49**), registaram-se várias oscilações nos dois sentidos, mas manteve uma tendência de subida no período em análise (2014 a 2020), atingindo o valor mais elevado neste último ano (75,6%). Nas unidades de referência, os valores têm vindo a subir, mas com oscilações da percentagem de crescimento.

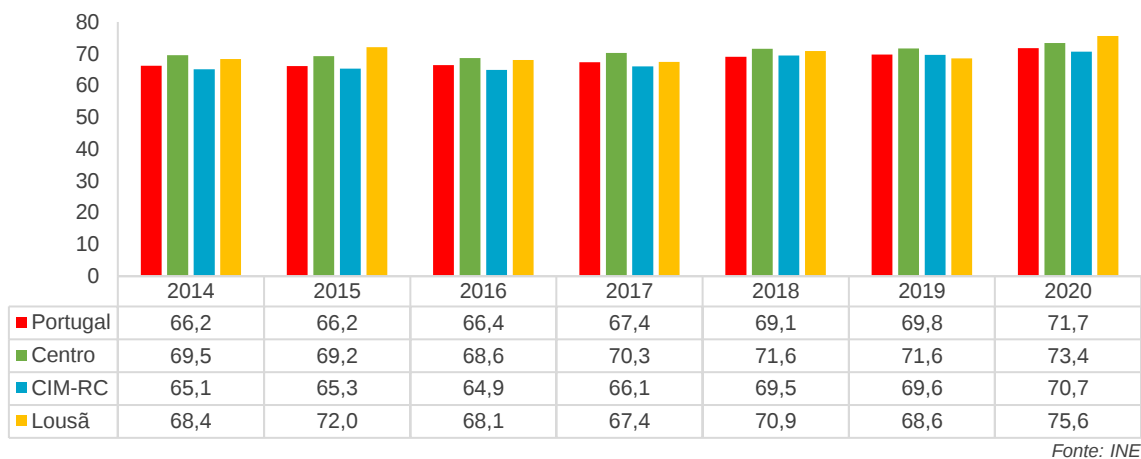


Figura 49. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de subsídios de doença (%)

6.4.5. Pensionistas

As/os pensionistas³⁹ da Segurança Social, diminuíram de 2014 para 2020, em -1,68%, a menor quebra registada quando comparada com a da CIM-RC (-3,19%) e da região Centro (2,68%) mas

³⁹ Titular de uma prestação pecuniária nas eventualidades de: invalidez, velhice, doença profissional ou morte.

maior que o território nacional (-0,56%). Tendo em consideração o tipo de pensão em 2020, constata-se que a maioria das/os pensionistas, recebia-a por velhice (3 339). De seguida as/os pensionistas de sobrevivência (1 237) e, por fim, por invalidez (379). Quase todos os tipos de pensão registaram um aumento entre 2014 e 2020, 166 pessoas na velhice, 4 pessoas na sobrevivência. Apenas há uma diminuição de -253 pensionistas na invalidez. Nas unidades geográficas de referência, a maioria das/os pensionistas também se enquadravam na de velhice (**Quadro 29**).

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Portugal	3 024 590	3 007 747	260 940	178 599	2 023 366	2 087 673	740 284	74 1475	-0,56
Centro	742 323	722 936	62 958	42 342	496 968	500 966	182 397	179 628	-2,68
CIM – Região de Coimbra	146 871	142 325	12 567	7 740	99 054	99 732	35 250	34 853	-3,19
Lousã	5 038	4 955	632	379	3 173	3 339	1 233	1 237	-1,68

Fonte: INE

Quadro 29. Pensionistas da Segurança Social por tipo de pensão (n.º)

Relativamente aos valores médios das pensões da Segurança Social, verifica-se um aumento entre 2014 e 2020 de 16,23%, maior que nas unidades geográficas de referência (**Quadro 30**). O maior incremento nos valores médios foi assinalado nas/os pensionistas por invalidez (817€), seguido dos/as pensionistas velhice (800€) e por sobrevivência (562€).

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Portugal	4 998	5 811	4 732	5 617	5 787	6 672	2 937	3 433	16,27
Centro	4 412	5 121	4 691	5 633	5 020	5 807	2 656	3 086	16,07
CIM – Região de Coimbra	4 457	5 175	4 693	5 679	5 050	5 848	2 707	3 136	16,11
Lousã	4 658	5 414	4 795	5 612	5 349	6 149	2 809	3 371	16,23

Fonte: INE

Quadro 30. Valor médio das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€)

6.5. SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

1 476 casais de direito com filhas/os	Taxas de cobertura 29% creches e amas 4% jardins de infância	1 385€ para os beneficiárias/os abono de família para crianças e jovens	151 índice de envelhecimento
48,5 índice de longevidade	Taxas de cobertura 2,5% centros de dia 7% apoio domiciliário 2,5% lares	1 719 pessoas com mais de 65 anos, com pelo menos uma dificuldade	População ativa com dificuldades 311 homens 365 mulheres
População inativa com dificuldades 982 homens 1 509 mulheres	65,91% da população inativa com dificuldades são reformadas/os	7 equipamentos sociais para pessoas com deficiência	Rendimento Social de Inserção mais 98% de beneficiárias/os face a 2014
102,3% relação de masculinidade beneficiárias/os Rendimento Social de Inserção	229 beneficiárias/os da prestação social para a inclusão	114,0% relação de masculinidade beneficiárias/os prestação social para a inclusão	Subsídio de assistência à terceira pessoa mais 133% de beneficiários face a 2014
Subsídio de doença mais 142% de beneficiários face a 2014	75,6% relação de masculinidade beneficiárias/os de subsídio de doença	4 955 pensionistas da Segurança Social 3 339 por velhice	5 414€ valor médio das pensões da segurança social

7. CRIMINALIDADE: VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

7.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA CRIMINALIDADE

Na **Figura 50** apresentam-se os crimes registados (contra pessoas, património, identidade cultural, vida em sociedade, estado, animais de companhia e legislação avulsa) pelas autoridades policiais na Lousã. Como se pode verificar, o número de crimes sofreu um decréscimo entre 2011 e 2021. O valor máximo foi em 2011 (696) e o mínimo em 2021 (287) crimes.

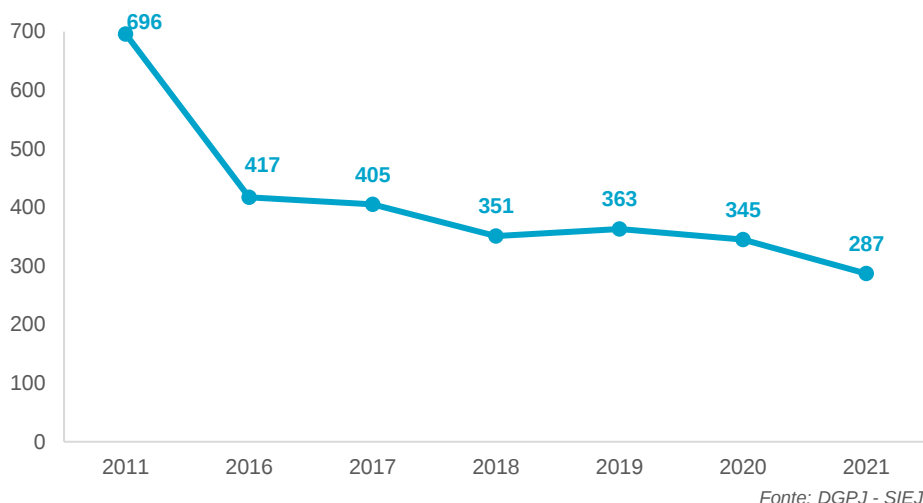


Figura 50. Crimes registados pelas autoridades policiais (n.º)

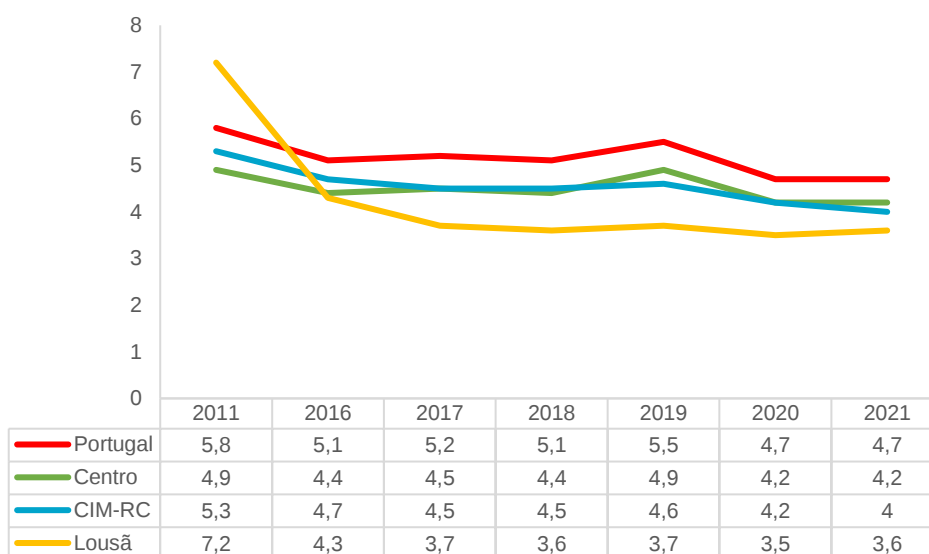
No âmbito deste diagnóstico, importa analisar os crimes contra pessoas. Em 2021 foram registados 96 crimes desta tipologia, dos quais predominam os crimes contra a integridade física (65,63%) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal e contra a honra (12,50% em cada). Com uma menor proporção, encontram-se os crimes contra a liberdade/ autodeterminação sexual (5,21%) e contra a reserva da vida privada (4,17%). Não se registaram “outros” crimes (**Quadro 31**). O número de crimes registados contra as pessoas tem oscilado muito entre 2011 e 2020, não sendo possível estabelecer uma tendência.

Tipologia de crimes	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contra a vida	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Contra a integridade física	59,07	72,55	62,14	70,45	67,74	65,93	65,63
Contra a liberdade pessoal	23,72	14,71	20,39	17,05	18,28	18,68	12,50
Contra a liberdade/ autodeterminação sexual	1,86	0,00	2,91	0,00	4,30	0,00	5,21
Contra a honra	13,02	8,82	7,77	12,50	9,68	12,09	12,50
Contra a reserva da vida privada	2,33	3,92	6,80	0,00	0,00	3,30	4,17
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total (n)	215	102	103	88	93	91	96

Fonte: DGPJ - SIEJ

Quadro 31. Crimes contra as pessoas por tipologia (%)

A taxa de criminalidade reflete a tendência evolutiva dos crimes registados pelas autoridades. Como se pode constatar pela **Figura 51**, verifica-se uma diminuição gradual de 2011 a 2020, com um ligeiro aumento em 2021. Em 2021, a taxa de criminalidade fixou-se nos 3,6‰, menos 3,6 p.p. que em 2011. As unidades geográficas de referência observaram uma tendência global de decréscimo nos períodos em análise, sendo que em 2020 registaram valores acima (CIM-RC e Centro com 4,2‰ e Portugal 4,7‰) do município.

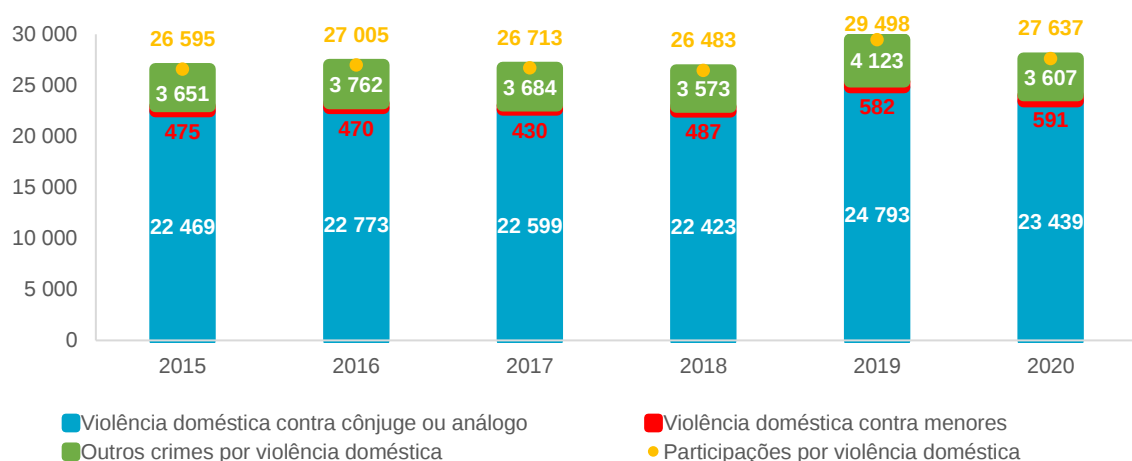


Fonte: INE

Figura 51. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰)

7.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Analisando o número de participações por violência doméstica⁴⁰ em Portugal (**Figura 52**), verifica-se que o ano de 2019 foi o mais crítico com 29 498 participações. Os crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogo sobressaem em todos os anos do período em análise. Em 2021, foram registadas 26 520 participações, das quais 22 524 são de violência doméstica contra cônjuge ou análogo, 3 357 de outros crimes por violência doméstica e 639 de violência doméstica contra menores.



Fonte: SSI

Figura 52. Evolução das participações por violência doméstica, em Portugal (n.º)

O **Quadro 32** apresenta os crimes de violência doméstica comparados com os restantes crimes. Como se pode observar, em 2021, contabilizaram-se 38 crimes, 13,24% do total de crimes registados. O ano mais crítico foi 2011 com 56 crimes de violência doméstica no município, na CIM-RC foi 2016 (1 080), na região Centro e em Portugal foi 2019 (5 714 e 29 498, respetivamente).

Unidade geográfica	2011		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.
Portugal	28990	6,98	27005	8,16	26713	7,81	26483	7,95	29498	8,79	27637	9,25	26520	8,80
Centro	5 176	6,81	5 049	8,70	4 940	8,33	4 949	8,74	5 714	9,79	5 427	10,20	5 260	9,92
CIM – Região de Coimbra	1 051	6,86	1 080	9,30	977	8,75	940	9,16	1 007	9,60	1 051	10,73	1 021	10,98
Lousã	56	8,05	37	8,87	35	8,64	34	9,69	33	9,09	36	10,43	38	13,24

Fonte: DGPJ - SIEJ

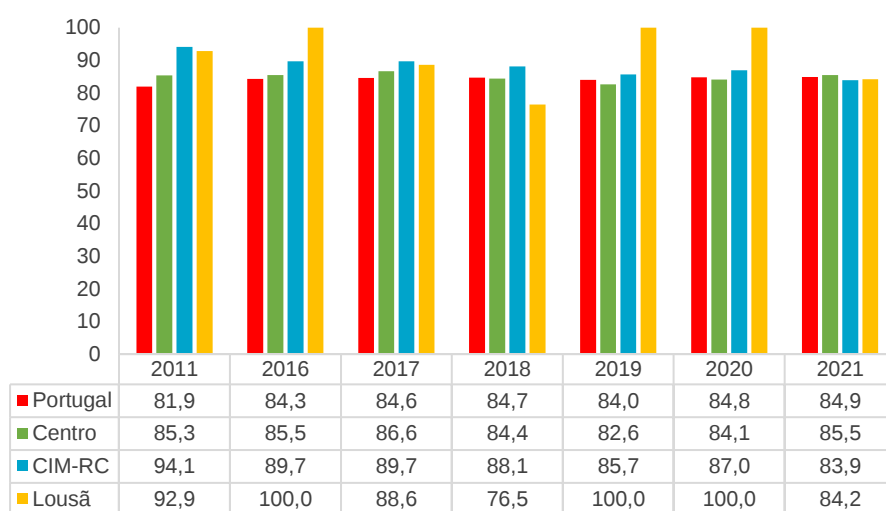
Quadro 32. Crimes de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)

⁴⁰ Os dados apresentados incluem os crimes de violência doméstica enquadrados na referência legislativa do art.º 152.º do Código Penal (violência doméstica), especificamente, os crimes registados de “violência doméstica contra cônjuges ou análogos”, “violência doméstica contra menores” e “outros crimes de violência doméstica”.

No que concerne aos crimes de violência doméstica, no município da Lousã foram registados os seguintes valores em 2021: 32 cônjuge/ análogo e 6 outros.



No que respeita aos crimes registados de violência doméstica denota-se que, em 2021, 84,2% era de violência doméstica cônjuge/análogo. Em comparação com o ano de 2011, foi registada uma diminuição de -8,7 p.p., ao contrário de Portugal e do Centro (+3 p.p. e +0,2 p.p. respetivamente). Na região CIM-RC diminuiu (-10,2 p.p.). Apesar da diminuição registada, houve alguns aumentos durante o período de análise (**Figura 53**).

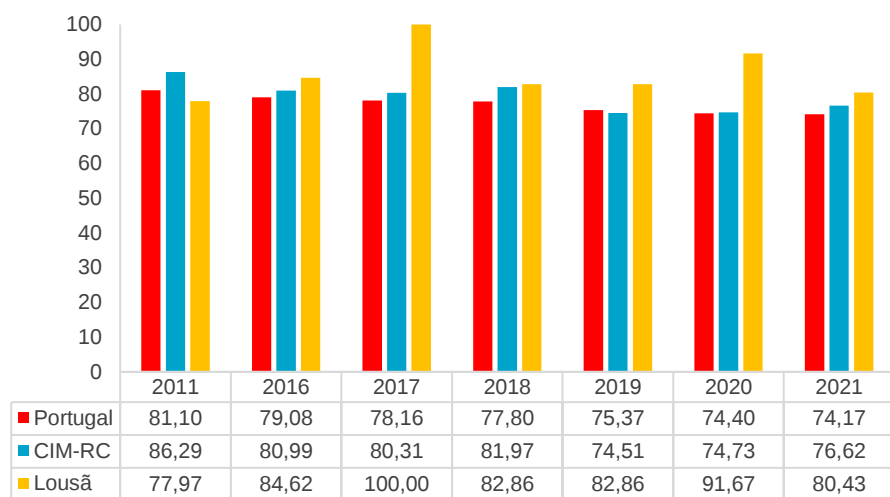


Fonte: DGPJ - SIEJ

Figura 53. Crimes de violência doméstica cônjuge/análogo no total dos crimes desta tipologia (%)

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

Em 2021, as vítimas identificadas, no total dos crimes, fixaram-se nos 80,43% (**Figura 54**). Este valor foi superior ao registado em 2011 (77,97%), ao contrário da CIM-RC e de Portugal. Os dados para a região Centro não se encontram disponíveis para comparar.

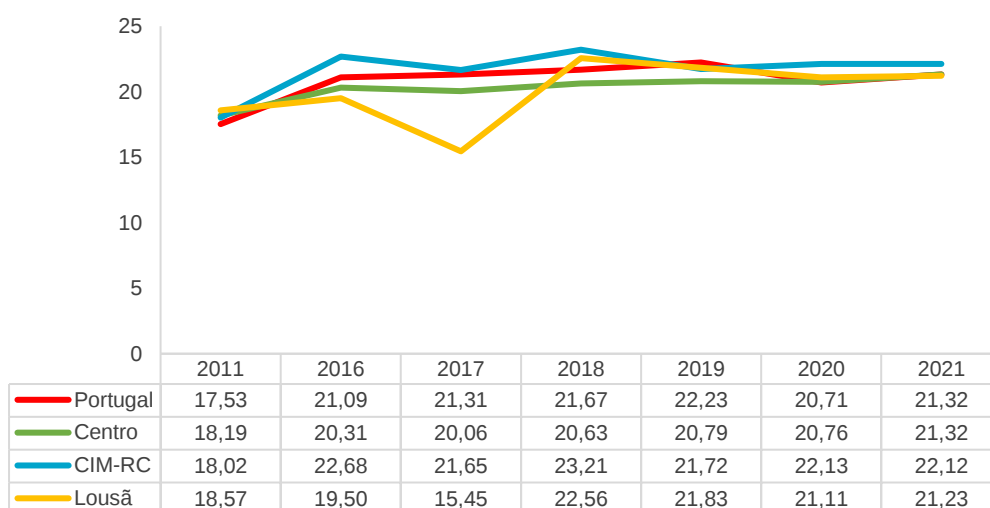


Fonte: DGPJ - SIEJ

Figura 54. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica

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

No que concerne às/aos agressoras/es no caso dos crimes de violência doméstica, constata-se que, em 2021, a percentagem dos mesmos era de 21,23%, o que se traduziu num aumento de 2,66 p.p. face a 2011 (**Figura 55**). De salientar que o número máximo verificado no município foi em 2018 (22,56%) e o menor em 2017 (15,45%). A CIM-RC (22,12%), a região Centro e o território nacional (ambos 21,32%) também registaram aumentos em relação a 2011.



DGPJ - SIEJ

Figura 55. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia

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

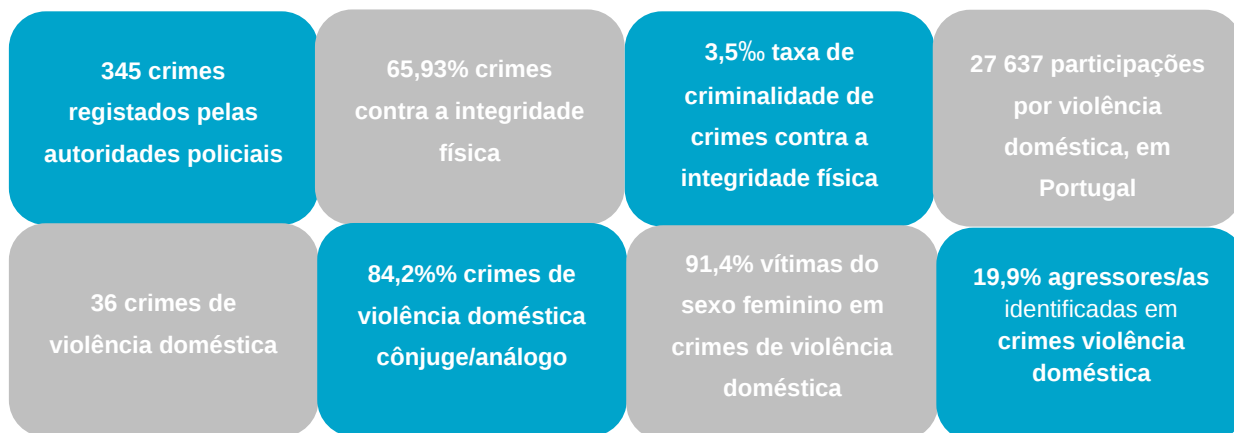
O município da Lousã disponibiliza uma estrutura/ resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica:

Dueceira – Associação de Desenvolvimento do Ceira e Dueça	
Morada	Rua General Humberto Delgado, n.º21, 3200-242, Lousã
Contactos	239 991 018; 927 057 059; 927 057 333; 239 995 268
E-mail	riavvd.dueceira@gmail.com
Horário	Das 9:00 às 12:30 e das 14:00 às 17:30

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

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

7.4. SÍNTESE DA CRIMINALIDADE



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

De seguida serão apresentados os resultados ao questionário online realizado à população residente no município, com acesso à internet, entre maio e início de junho de 2022, no sentido de se conhecer as suas práticas, valores e perceções de (des)igualdades. No total, foram obtidas 81 respostas.

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

Do conjunto de afirmações expostas na **Figura 56**, salienta-se que ambos os sexos concordam que pessoas diferentes são tratadas com respeito e valorizadas. Pelo contrário, discordam que há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.

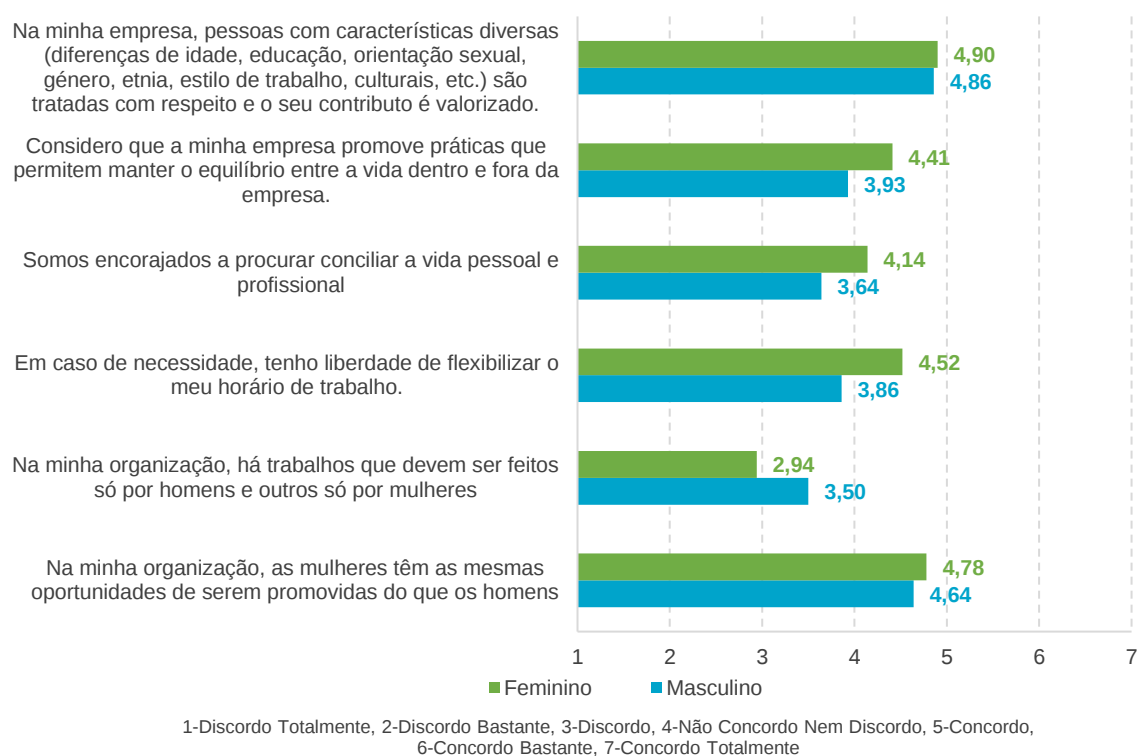


Figura 56. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a sua vida pessoal e familiar

Relativamente aos tempos livres (**Figura 57**), os homens apontam as seguintes preferências: ter tempo para estar com o/a meu/minha companheiro/a, dedicar-se à família e estudar/participar em formações. As mulheres elegem: dedicar tempo à família, estar com a/o minha/meu companheira/o e conviver/ estar com os/as amigos/as/família. Os menores interesses dos homens estão

relacionados com cuidar de si e ter os fins-de-semana livres; enquanto nas mulheres aparece acompanhar descendentes ou familiares idosos a consultas/ exames médicos e cuidar da saúde.



Figura 57. Preferências nos tempos livres

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

No que respeita às principais preocupações de segurança (**Quadro 33**), os homens se preocupam com os assaltos e os roubos (27,8% em ambos) e com a perseguição (16,7%). As mulheres referem nenhuma (41,0%) e roubo (13,1%).

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	11,1%	41,0%
Agressão	0,0%	1,6%
Assalto	27,8%	9,8%
Assédio sexual	0,0%	1,6%
Homicídio	5,6%	0,0%

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino
Perseguição	16,7%	1,6%
Roubo	27,8%	13,1%
Violação	0,0%	3,3%

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

Quadro 33. Principais preocupações de segurança

Os fatores que mais contribuem para preocupações (**Quadro 34**), no caso das mulheres são o consumo ou tráfico de álcool e drogas (23,0%) e nenhuma (23%). No caso dos homens é a falta de policiamento (27,8%) e o espaço público degradado (22,2%).

Fatores que contribuem para preocupações	Masculino	Feminino
Nenhuma	5,6%	23,0%
Consumo ou tráfico de álcool e drogas	11,1%	26,2%
Espaço público degradado	22,2%	8,2%
Estações/ paragens de transportes	11,1%	8,2%
Falta de casas de banho seguras e limpas	5,6%	8,2%
Falta de informação ou sinalética	0,0%	1,6%
Falta de policiamento	27,8%	19,7%
Falta de respeito pelas pessoas	0,0%	13,1%
Falta de vendedores ou bancas de rua	0,0%	1,6%
Iluminação fraca	5,6%	9,8%
Transportes públicos	16,7%	23,0%

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

Quadro 34. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança

Quanto aos fatores que afetam a segurança das pessoas (**Quadro 35**), a maioria não refere nenhuma causa. No caso das mulheres, 8,2% também assinala o facto de ser mulher e, no caso dos homens, 11,1% realça o facto de ser de uma certa raça/ etnia.

Fatores que afetam a segurança das pessoas	Masculino	Feminino
Nenhum	44,4%	52,5%
Ser de outra região/pais	5,6%	0,0%
Ser de uma certa raça/etnia	11,1%	1,6%
Ser de uma certa religião	0,0%	0,0%
Ser mulher	0,0%	8,2%
Ter uma incapacidade/ deficiência	0,0%	1,6%
Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual	5,6%	4,9%

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

Quadro 35. Fatores que afetam a segurança das pessoas

Relativamente aos comportamentos adotados para promover a segurança (**Quadro 36**), as mulheres não fazem nada e/ou evitam ir a sítios isolados (34,4%, 23%, respetivamente), o mesmo foi assinalado pelos homens (27,8% e 11,1%, respetivamente). Os homens ainda referem que evitam ir a certos espaços (11,1%).

Comportamentos realizados para promover a segurança	Masculino	Feminino
Não faço nada	27,8%	34,4%
Evito certos espaços	11,1%	14,8%
Evito ir a sítios com multidões	0,0%	1,6%
Evito ir a sítios isolados	11,1%	23,0%
Evito sair sozinha/o	5,6%	4,9%
Evito sair sozinho/a depois de escurecer	5,6%	21,3%
Evito usar certas roupas	0,0%	6,6%
Tenho o telemóvel sempre à mão	5,6%	16,4%

Comportamentos realizados para promover a segurança	Masculino	Feminino
Evito usar certos acessórios	0,0%	1,6%
Evito usar transportes públicos	0,0%	0,0%
Uso equipamentos de proteção pessoal	0,0%	0,0%

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

Quadro 36. Comportamentos realizados para promover a segurança

Sobre se vivenciou alguma situação de assédio/ agressão no espaço público (**Quadro 37**), a maioria diz que não (67,2% nas mulheres e 61,1% nos homens). Porém, uma parte significativa prefere não responder (33,3% homens e 26,2% mulheres).

Vivenciou algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Não	61,1%	67,2%
Sim	5,6%	6,6%
Não responde	33,3%	26,2%

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

Quadro 37. Situação de assédio ou agressão em espaço público

Em resposta ao tipo de assédio/agressão (**Quadro 38**), os homens destacam a 100% o abuso psicológico e as mulheres dividem-se entre o abuso psicológico e o assédio visual.

Tipo de situação de assédio/ agressão vivenciada	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	100,0%	50,0%
Agressão física violenta	0,0%	0,0%
Assédio físico	0,0%	0,0%
Assédio verbal	0,0%	25,0%
Assédio visual	0,0%	50,0%
Perseguição/ <i>stalking</i>	0,0%	0,0%

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

Quadro 38. Tipo de situação de assédio/ agressão vivenciada

Os homens não assinalam nenhum espaço público onde tenham vivenciado uma situação de assédio/ agressão. Já as mulheres referem as ruas e praças (50%) e os estacionamento e mercados (25% cada) (**Quadro 39**).

Locais públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino
Casas de banho públicas	0,0%	0,0%
Estacionamentos	0,0%	25,0%
Mercados	0,0%	25,0%
Paragens e apeadeiros	0,0%	0,0%
Parques e jardins	0,0%	0,0%
Ruas e praças	0,0%	50,0%
Transportes públicos	0,0%	0,0%

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

Quadro 39. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/ agressão

Em caso de assédio/ agressão no espaço público (**Quadro 40**), a maioria indica que não fez nada (100% homens e 75% mulheres).

O que fez em casos de assédio/ agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Nada	100,0%	75,0%
Confrontei a/o agressor/a	0,0%	0,0%
Fui à polícia e apresentei queixa	0,0%	0,0%
Pedi ajuda a familiar	0,0%	0,0%
Pedi ajuda a quem ia a passar	0,0%	0,0%
Pedi ajuda a amigo/a	0,0%	0,0%
Recorri a uma linha de ajuda	0,0%	0,0%

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

Quadro 40. Reação em caso de assédio/ agressão em espaço público

Relativamente às ameaças, agressões, assédio e perseguições no local de trabalho (**Quadro 41**), a maioria diz não foi vítima (44,4% homens e 67,2% mulheres). Uma percentagem significativa não responde (33,3% homens e 26,2% mulheres). Salientar que houveram mais homens do que mulheres a assinalar que foram alvo de algum tipo de ameaça.

Foi alvo de ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho	Masculino	Feminino
Não	44,4%	67,2%
Sim	22,2%	6,6%
Não responde	33,3%	26,2%

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

Quadro 41. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho

A maioria indica o abuso psicológico como o tipo de violência mais comum no local de trabalho (**Quadro 42**).

Tipo de abuso sofrido	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	100,0%	50,0%
Assédio físico	0,0%	0,0%
Assédio verbal	25,0%	0,0%
Assédio visual	0,0%	2,5%

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

Quadro 42. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho

Sobre quem ameaçou, assediou ou perseguiu (**Quadro 43**), os homens referem os clientes e os dirigentes ou chefia (25% cada) e as mulheres destacam maioritariamente as chefias (50%), seguido dos clientes e dos colegas de trabalho (25% cada).

Quem ameaçou, assediou ou perseguiu	Masculino	Feminino
Cliente	25,0%	25,0%
Colega de trabalho	0,0%	25,0%
Dirigentes ou chefia	25,0%	50,0%

Quem ameaçou, assediou ou perseguiu	Masculino	Feminino
Membro do público	25,0%	0,0%

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

Quadro 43. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

Todos os homens referem que não reportaram o incidente, enquanto 25% das mulheres refere que sim (**Quadro 44**),.

Reportou o incidente	Masculino	Feminino
Não	100,0%	75,0%
Sim	0,0%	25,0%

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

Quadro 44. Reporte dos incidentes no local de trabalho

Das mulheres que responderam afirmativamente, nenhuma indica a quem reportou o incidente (**Quadro 45**).

A quem reportou o incidente	Masculino	Feminino
Delegada/o Sindical	0,0%	0,0%
Dirigente ou Chefia	0,0%	0,0%
Representantes de Segurança e Saúde no Trabalho	0,0%	0,0%
Sindicalista	0,0%	0,0%

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

Quadro 45. Entidade a quem foi reportado o incidente

Das causas que levam a não reportar incidente (**Quadro 46**), destaca-se essencialmente o receio de represálias em ambos os sexos (75% nos homens e 50% nas mulheres) e que não foi nada sério e/ou por vergonha no caso das mulheres (25% cada).

Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino
Não foi nada sério	0,0%	25,0%

Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino
Receio de represálias	75,0%	50,0%
Ser despedido	0,0%	0,0%
Vergonha	0,0%	25,0%

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

Quadro 46. Causas que levam a não reportar o incidente

Relativamente ao tema do bullying (**Figura 58**), uma parte significativa dos homens e das mulheres não respondem (33,3%). Os homens ainda assinalam que assistiram algumas vezes a casos de bullying/ violência (27,8%) e que sofreram raramente de alguma ação deste tipo (27,8%). As mulheres indicam que nunca (21,3%) ou raramente (19,7%) assistiram a um episódio, no entanto 11,5% já foram vítimas.

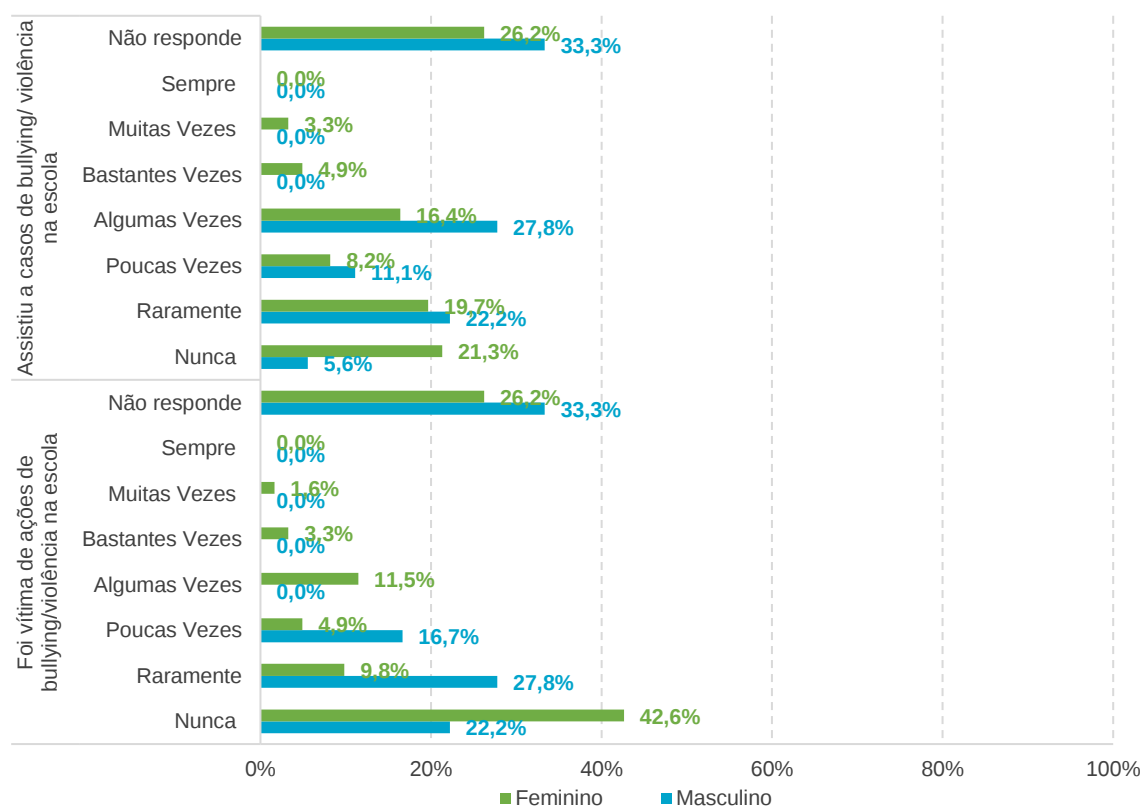


Figura 58. Situações de bullying (%)

No tema das vítimas de violência em contexto familiar/ íntimo (**Quadro 47**), a maioria afirma não ter sofrido nenhum tipo de abuso (66,7% homens e 65,6% mulheres), mas a percentagem de não respostas também é elevada (33,3% homens e 26,2% mulheres).

Vítima de violência em contexto familiar/ íntimo	Masculino	Feminino
Não	66,7%	65,6%
Sim	0,0%	8,2%
Não responde	33,3%	26,2%

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

Quadro 47. Vítima de violência em contexto familiar/ íntimo

Os homens não foram vítimas de nenhum tipo de violência (0,0%) e as mulheres destacam a violência emocional e física (**Quadro 48**).

Tipo de violência a que foi vítima	Masculino	Feminino
Perseguição/ <i>stalking</i>	0,0%	20,0%
Violência emocional	0,0%	80,0%
Violência financeira	0,0%	0,0%
Violência física	0,0%	40,0%
Violência sexual	0,0%	20,0%
Violência social	0,0%	0,0%

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

Quadro 48. Tipo de violência da vítima

Mais uma vez os homens não foram agredidos por ninguém (0,0%) e as mulheres foram-no por cônjuge/ companheiro/a e pela/o Mãe/Pai (**Quadro 49**).

Quem ameaçou/ agrediu	Masculino	Feminino
Cônjuge/ companheiro/a	0,0%	60,0%
Ex-cônjuge/ companheira/o	0,0%	20,0%
Filho/a	0,0%	0,0%
Pai/ Mãe	0,0%	40,0%

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

Quadro 49. Agente da ameaça/agressão

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

Analisando as crenças/ estereótipos da(s) desigualdade(s) de género na família (**Figura 59**), ambos concordam que é muito importante que o pai tenha mais tempo de licença de parentalidade. Pelo contrário, discordam totalmente que uma mulher sem descendentes é egoísta, os grandes gastos devem vir do salário do homem e que o homem só deve ajudar em casa quando a mulher não puder.

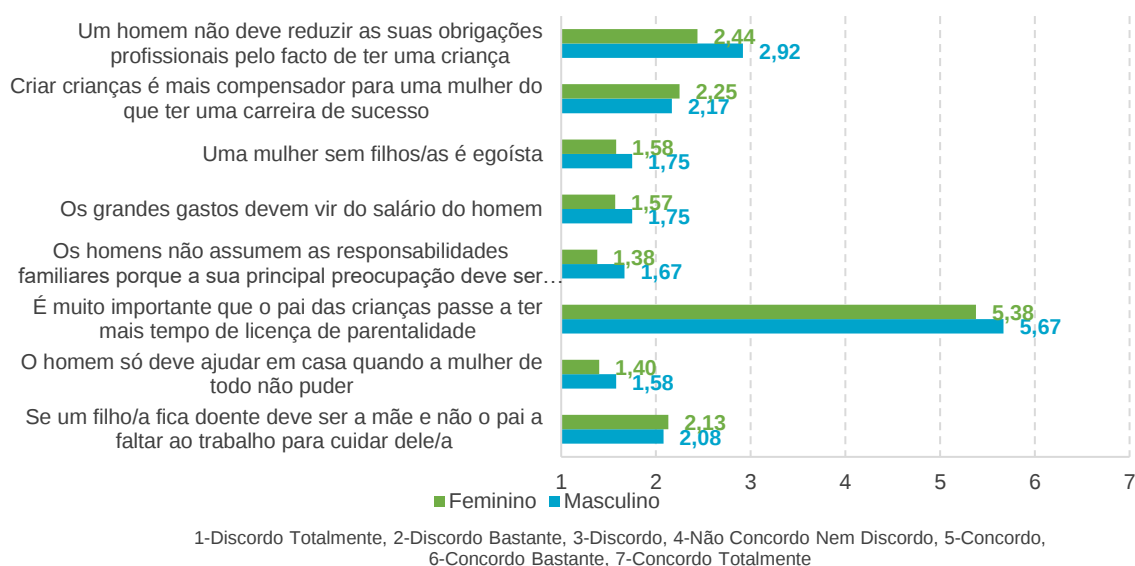


Figura 59. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar

Quanto à perceção da(s) desigualdade(s) de género no mercado laboral (**Figura 60**), nenhum tem opinião sobre se as mulheres ganham menos que os homens nas mesmas profissões. Globalmente ambos apresentam algum tipo de discordância face às afirmações.

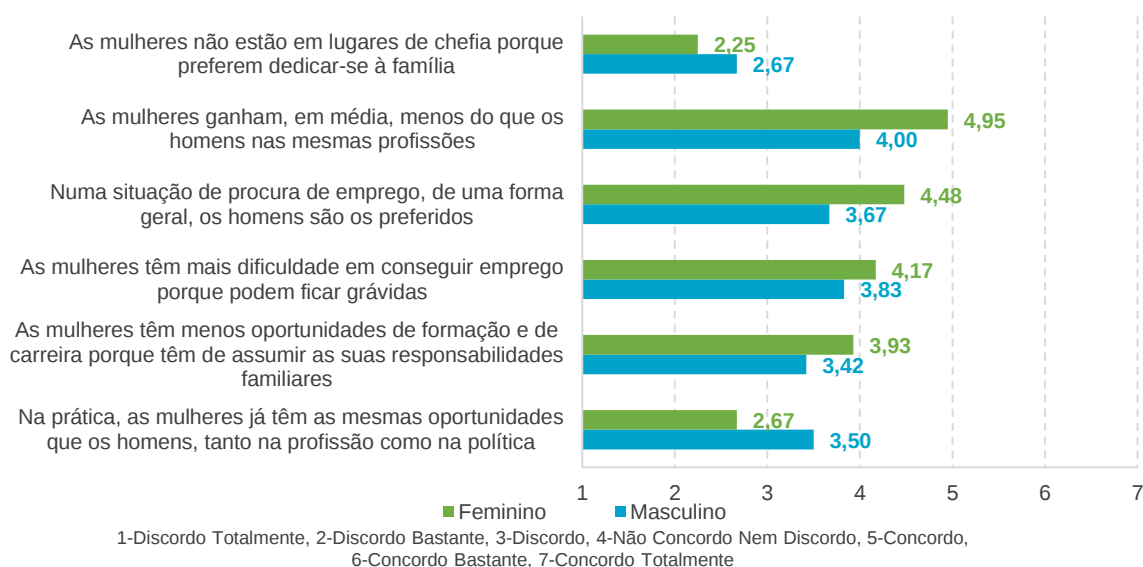


Figura 60. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género

Quanto às percepções sociais sobre a preponderância do papel do homem (**Figura 61**), ambos concordam que é importante haver mulheres em altos cargos políticos e de decisão. No que toca ao homem fazer trabalhos domésticos e tomar conta dos/as filhos/as, os homens discordam bastante e as mulheres discordam totalmente.

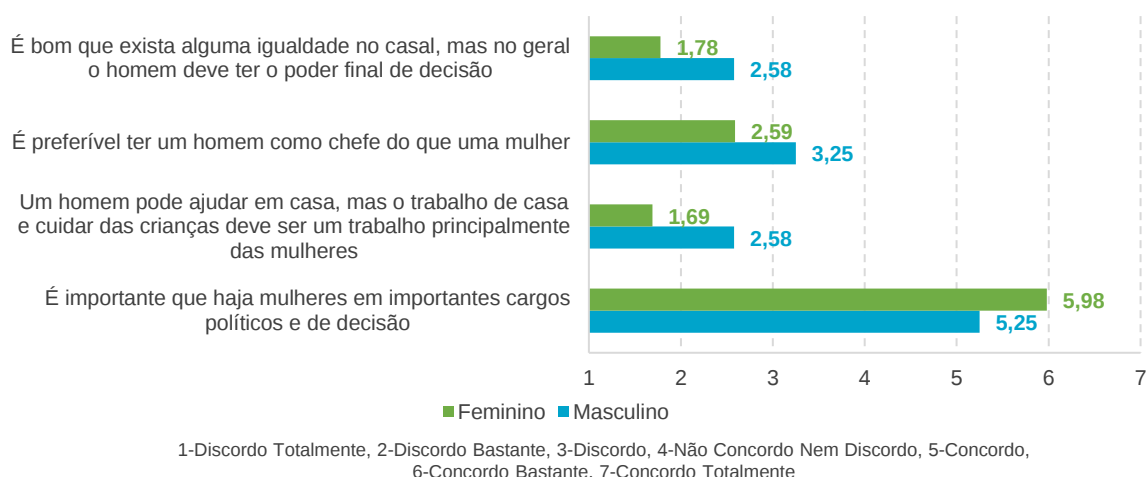


Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género

Nas crenças referentes às profissões (**Figura 62**), regra geral, tanto os homens como as mulheres discordam bastante/ totalmente das afirmações. As respostas relativamente ao encorajamento da ambição da carreira das raparigas por terem menos oportunidades são semelhantes.



Figura 62. Crenças relativamente às profissões

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

No que concerne às crenças/ estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (Figura 63), as mulheres tendem a ser mais sensíveis ao tema.

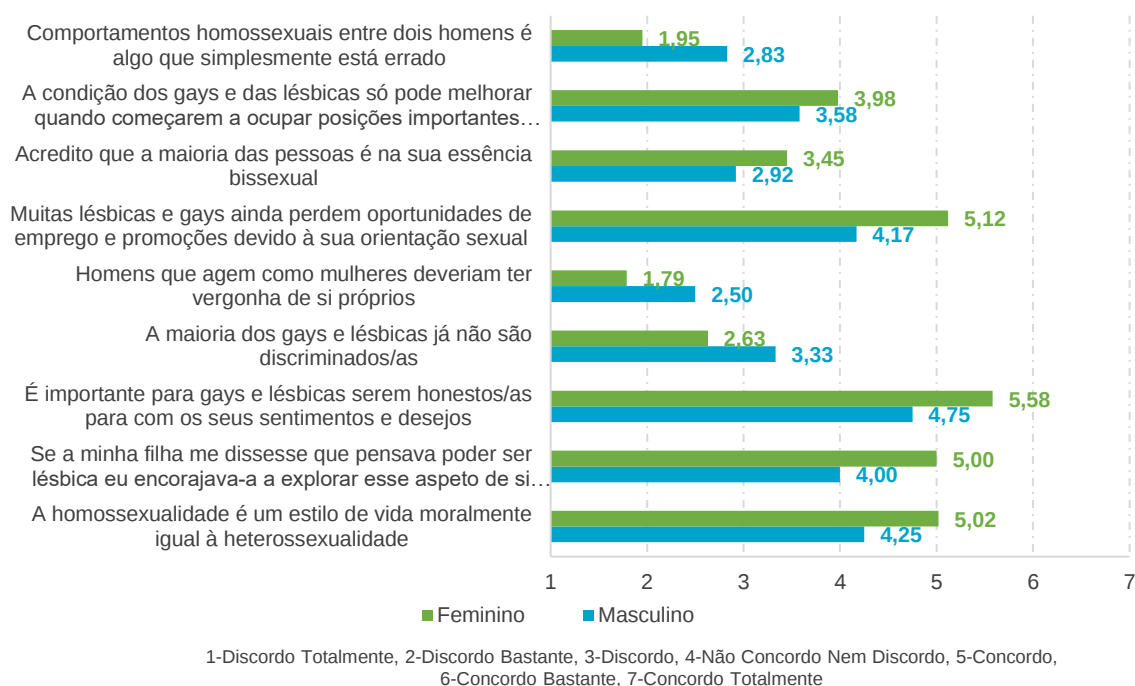


Figura 63. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

O inverso se observa no que toca às crenças ou estereótipos sobre a sexualidade (Figura 64).

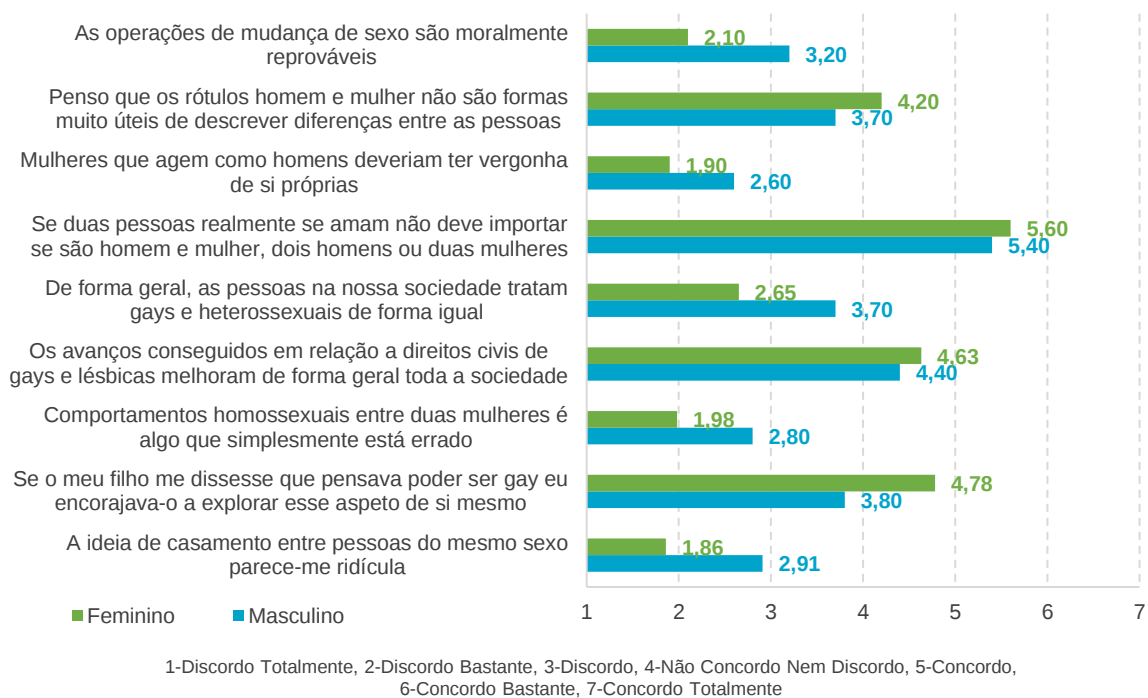


Figura 64. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade

9. VERTENTE INTERNA: DIAGNOSTICO MUNICIPAL

9.1. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

No âmbito da igualdade e da não discriminação, o município da Lousã assinou um protocolo de cooperação com a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) a 13 de janeiro de 2013, (renovado a 04/06/2019) de modo a promover, executar, monitorizar e avaliar a implementação de medidas e ações desta temática (**Quadro 50**). Com o objetivo de prevenir e combater a violência doméstica, eliminar os estereótipos e combater a discriminação, o município usufrui de um protocolo para a territorialização da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica assinado a 26 de novembro de 2021. O município dispõe de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação para o período de 2020-2022 (terceira edição). A Lousã aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local em 2006 e ao “Portugal Concilia (Simplex)” em 2018. A autarquia concorreu ao “Prémio Viver em Igualdade” em 2014-2015 (2ª edição) e em 2019-2020 (5ª edição), sendo que o ganhou em 2021 e recebeu uma menção honrosa em 2014. Estão nomeadas/os as/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade e uma Equipa para a Igualdade na Vida Local.

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 (1º, 2º, etc.)	3º
c. Período de vigência do atual Plano	2020-2022
d. Conselheira/o(s), Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s)	2
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim (Anexo IV)
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Anexo II)
g. Data de assinatura (do protocolo)	13/01/2013
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	04/06/2019
i. Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género	Sim, 26/11/2021 (Anexo III)
B) Prémio Viver em Igualdade	
a. A autarquia concorreu ao prémio	Sim, em 2014-2015 (2ª edição) e em 2019-2020 (5ª edição)

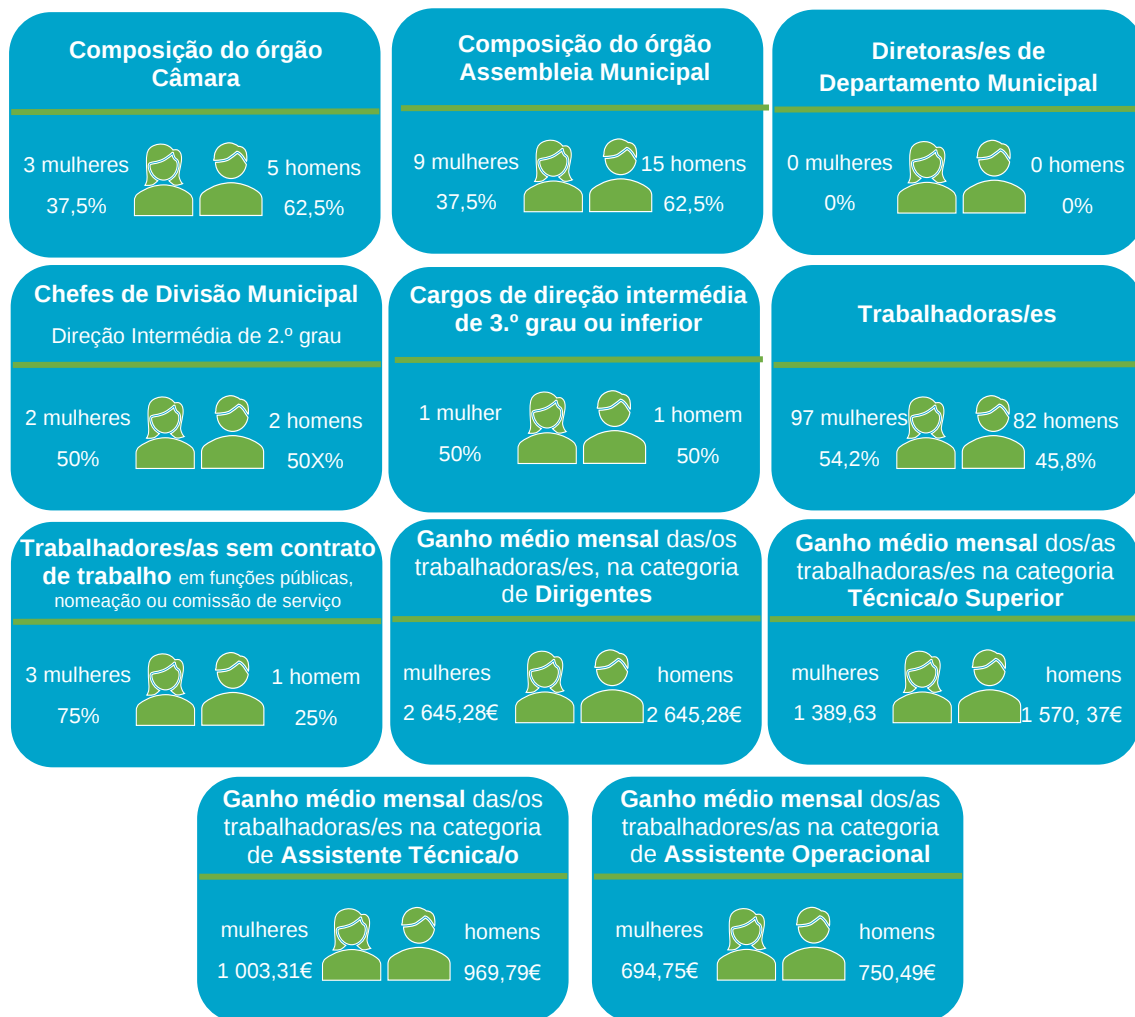
b. A autarquia ganhou o prémio	Sim
c. Ano(s) em que foi distinguida	2021
d. A autarquia ganhou menção honrosa	Sim
e. Ano(s) em que foi distinguida	2014
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãos	
a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s), cargo ocupado na estrutura da Câmara ou outro(s) e contactos	Marta Correia (239 990 370) Técnica Superior da Unidade e Pedro Santinho
b. Equipa para a Igualdade na Vida Local: Nome(s) das pessoas envolvidas, cargo ocupado na estrutura da Câmara ou outro(s) e contactos	Henriqueta Cristina Oliveira (239 990 370) Vereadora do Pelouro de Ação Social, Saúde, Educação e Cultura henriqueta.oliveira@cm-lousa.pt Gilda Carminda Simões Silva (239 990 375) Técnica Superior de Serviço Social e Coordenadora da Unidade gilda.silva@cm-lousa.pt Sara Sofia Correia Mendes (239 990 370) Chefe de Divisão sara.mendes@cm-lousa.pt Marta Correia (239 990 370) Técnica Superior de educação e Conselheira para Igualdade marta.correia@cm-lousa.pt Pedro Santinho Conselheiro para a Igualdade e membro da Associação de Pais e Encarregadas/os de Educação da Escola Básica n.º 2 da Lousã santinhoantunes@sapo.pt Vítor Maia Costa (239 990 370) Técnico Superior Coordenador da Unidade Cultura e Turismo maia.costa@cm-lousa.pt Luis Marques (239 990 370) Técnico Superior luis.marques@cm-lousa.pt Helena Correia (239 990 370) Deputada da Assembleia Municipal e Presidente da União de Freguesias da Lousã e Vilarinho helena.correia@jflousanevilarinho.pt

D) Protocolos e programas	
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim, 2006
b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Sim, 2018

Quadro 50. Ficha de caracterização

9.2. 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 da Lousã, tendo por base a informação cedida pelo município, bem como o balanço social.



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

No presente capítulo são expostas as respostas ao questionário direcionado à autarquia relacionado com as políticas internas desenvolvidas. De acordo com as respostas fornecidas, *em algumas respostas SIM, referem-se a "sim parcialmente", uma vez que são evidenciadas no diagnóstico local de género*".

Nas políticas de missão e estratégia (**Quadro 51**), a autarquia tem políticas igualitárias para ambos os sexos.

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 51. Políticas de missão e estratégia

Relativamente ao recrutamento e seleção (**Quadro 52**), não se aplica o encorajamento das candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função. Todas as outras componentes visam combater a discriminação.

Política	Sim	Não
Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	✓	
A autarquia proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	✓	
São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	Não se aplica	

A autarquia mantém informação, desagregada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos cinco anos?	✓	
--	---	--

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 52. Recrutamento e seleção

A autarquia tem políticas de formação para todos/as os/as trabalhadores/as e tem integrado nestes módulos a temática da igualdade entre mulheres e homens (**Quadro 53**).

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 53. Políticas de formação

Sobre as funções e remunerações (**Quadro 54**), não se aplica nenhuma estratégia/ plano para colmatar as diferenças salariais de género. Todas as outras respostas são sim.

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?	✓	
A autarquia tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	✓	
A autarquia publicou informação acerca de diferenças salariais de trabalhadoras/es desagregada por género ou informação acerca das médias salariais dos/as trabalhadores/as?	✓	
A sua autarquia possui uma estratégia ou plano de ação para colmatar quaisquer diferenças salariais de género identificadas?	Não se aplica	
Na sua autarquia, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 54. Análise de funções e remunerações

Quanto ao desenvolvimento de carreira (**Quadro 55**), há critérios de mobilidade que asseguram igualdade de oportunidades entre homens e mulheres; as chefias têm presente o princípio da igualdade e não discriminação; e existem procedimentos que visam a igualdade de oportunidades na promoção e progressão na carreira.

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 55. Desenvolvimento de carreira

Na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (**Quadro 56**), não se aplicam medidas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares nem incentivos aos trabalhadores/as para o uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei.

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar?	✓	
A autarquia tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?	Não se aplica	
A autarquia incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	Não se aplica	
A autarquia disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar, de trabalhadoras e trabalhadores?	✓	
A autarquia tem medidas de apoio a trabalhadoras e a trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadoras e trabalhadores com netas/os de filhas/os adolescentes)?	✓	
A autarquia encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	✓	

Política	Sim	Não
A autarquia divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família?	✓	
A autarquia divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 56. Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar

Sobre o diálogo social e participação (**Quadro 57**), a autarquia não incentiva as/os trabalhadoras/es a apresentarem sugestões no domínio da política salarial.

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 57. Diálogo social e participação

Relativamente ao respeito pela dignidade e integridade das pessoas (**Quadro 58**), não existem procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo; nem existem procedimentos para denúncia e/ou apresentação

de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, *bullying*, *stalking* e outras formas de violência de género no local de trabalho.

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 58. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

9.4. AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO

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

No município da Lousã foi implementada uma ação de formação promovida 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 24 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. Estas parcerias foram realizadas com a CLDS4G (Contratos Locais de Desenvolvimento Social-4G), a ADSCCL (Associação de Desenvolvimento Social e Cultural dos Cinco Lugares), o agrupamento de escolas da Lousã e a CIM-RC. Os programas/ projetos para a prevenção da violência foram: CSI Cidadania; + Jovem; Famílias com afetos (da ADSCCL); Programa Crescer Feliz (da CM Lousã); *My Polis* (<https://mypolis.eu/login>); e Programa de combate ao insucesso escolar. Especificamente na área da violência doméstica, violência familiar, e violência no namoro existe o Projeto intermunicipal de apoio à vítima de Violência Doméstica "6 em Rede" - com a Dueceira (Associação de Desenvolvimento do Ceira e Dueça) e o Projeto Intermunicipal de apoio Psicológico a crianças vítimas de violência doméstica – Dueceira (Anexo V).

Das 24 ações referidas anteriormente, algumas visavam a 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.

10. VERTENTE EXTERNA: ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

Neste capítulo serão apresentadas e analisadas as respostas obtidas aos inquéritos realizados nas diferentes categorias: educação, saúde, cultura, desporto e empresas. Nos anexos encontra-se a análise às políticas, por categoria.

10.1. EDUCAÇÃO

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

A escola é presidida por um homem, mas também se verifica que existem mais homens na direção e como docentes. Já para os/as membros do conselho administrativo e para o pessoal não docente, verifica-se o contrário (**Figura 65**).

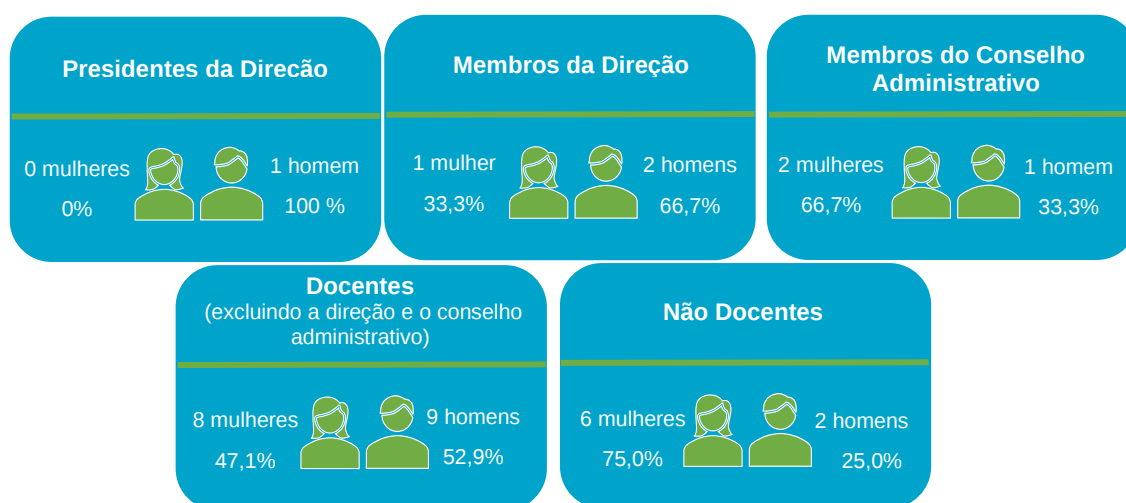


Figura 65. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %)

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

Nas aulas em que trabalham as questões da cidadania são desenvolvidas iniciativas de promoção da igualdade e não discriminação, através de ações de sensibilização.

Sem especificar, o agrupamento informa que organizou ações de formação, ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação. E gostaria que fossem realizadas mais ações de sensibilização sobre o tema.

Foram desenvolvidas iniciativas de prevenção e combate à violência no namoro, ao bullying ou ao consumo de estupefacientes, sem especificação.

No Anexo V é possível consultar algumas das ações que a Câmara Municipal da Lousã promoveu no âmbito da violência doméstica e familiar, incluindo a violência no namoro, bem como no combate às várias formas de violência, nomeadamente, o *bullying*, o *ciberbullying*, etc.

10.2. SAÚDE

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

Nos estabelecimentos de saúde (**Figura 66**), verifica-se a inexistência de Presidentes, Membros da Direção, Presidente da Mesa da Assembleia Geral, Membros da Mesa da Assembleia Geral e Diretor/a do Conselho. Os homens dominam no cargo de Diretor/a Técnico/a e as mulheres como

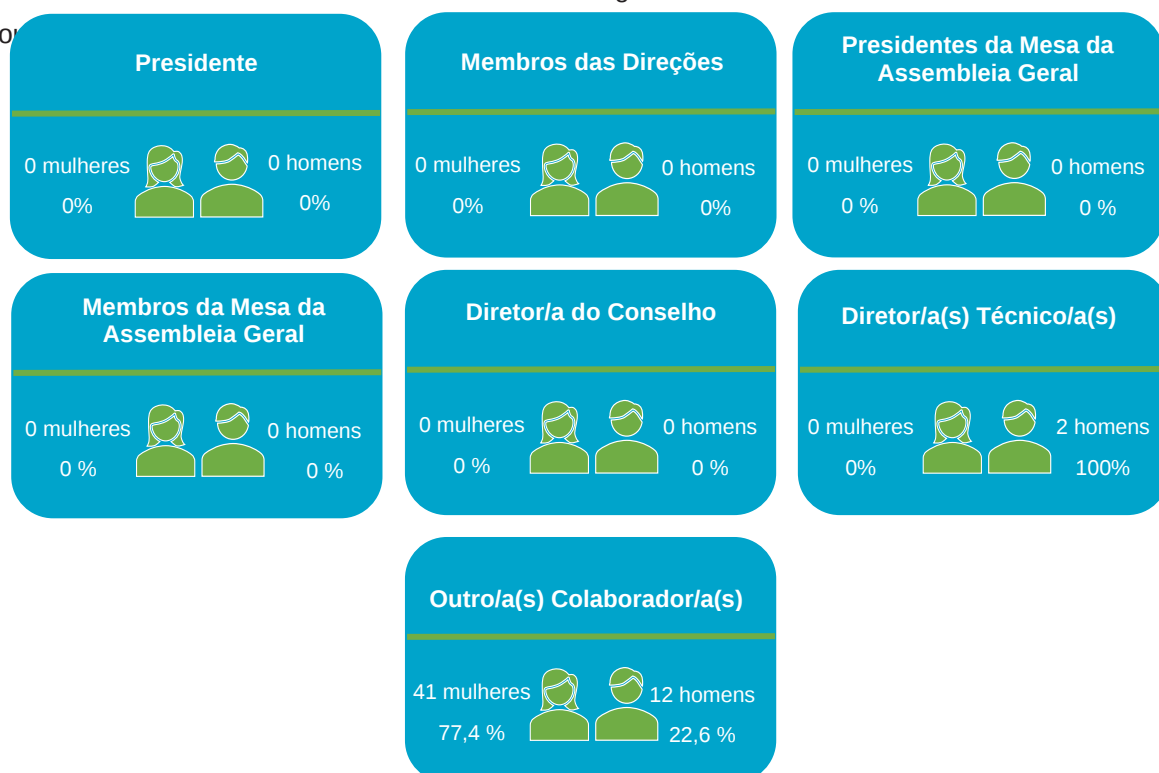


Figura 66. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)

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

Por outro lado, também não há representante(s) no concelho municipal de saúde, dirigentes da saúde, médicas/os, enfermeiras/os e auxiliares de saúde com formação em igualdade de género.

De realçar que a instituição não organizou ações de formação, nem ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação.

10.3. CULTURA

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

Os estabelecimentos culturais (**Figura 67**), estão compostos equilibradamente, há três empates (Presidente da Direção, Membros da Direção e Técnico/a Superior), dois com maioria de homens (Presidente da Mesa da Assembleia Geral e Membros da Mesa da Assembleia Geral) e dois dominados por mulheres (Diretora Técnica e Outro/a(s) Colaborador/a(s)).

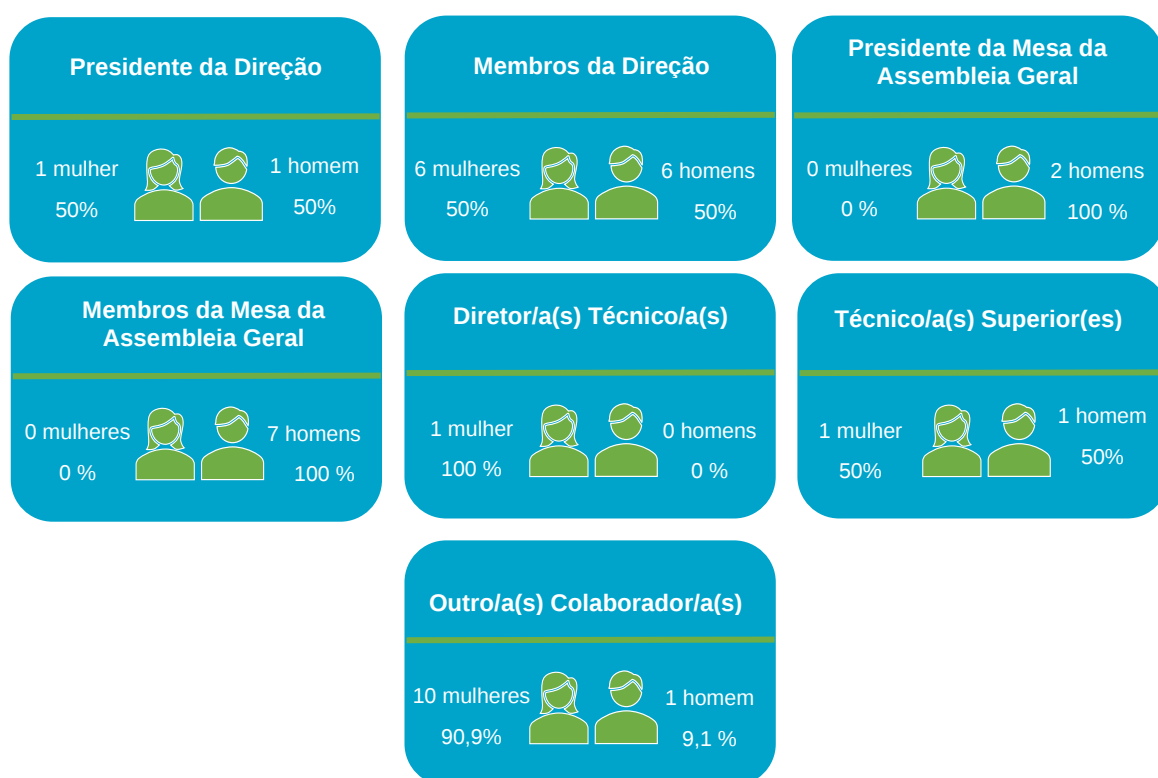


Figura 67. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)

Não foram organizadas ações de formação, ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação. Foi referido que gostavam que houvesse ações de sensibilização, pois *embora aplauda as iniciativas que promovam igualdade, o problema é estrutural e reside nas mentalidades e na perceção que a sociedade portuguesa ainda tem das mulheres.*

10.4. DESPORTO

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

Os quadros dos estabelecimentos desportivos (**Figura 68**), são compostos maioritariamente por homens, em todas as funções. Apenas há paridade nos Membros da Mesa da Assembleia Geral.

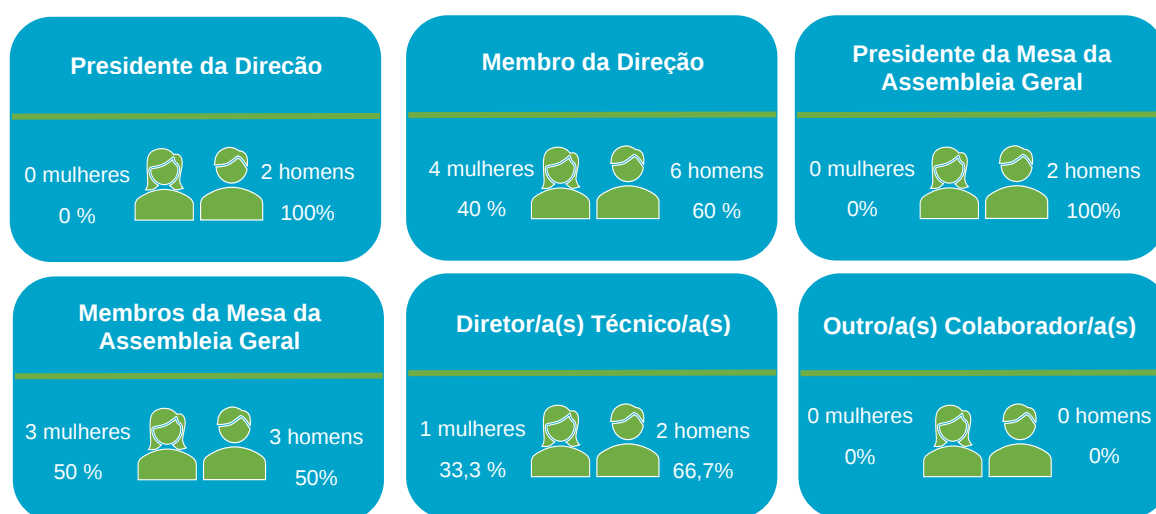


Figura 68. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)

Há 166 desportistas, sendo 89 homens e 77 mulheres (**Figura 69**).

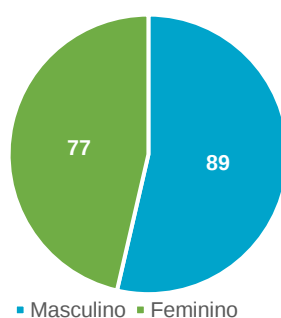


Figura 69. Praticantes de desporto (n.º)

A informação relativa ao número de praticantes de desporto federado e de equipas/turmas por cada modalidade não foi fornecida.

Analisou-se que nenhum estabelecimento organizou ações de formação, de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação no desporto. De realçar que mencionaram que gostariam que fossem organizados *programas/ projetos, parcerias entre as entidades e os clubes (associações) que promovam e aumentem a prática desportiva, principalmente para o feminino, uma vez que a diferença é bastante notória*. Também foi sugerido *que a estratégia exista e, principalmente, seja aplicada...*

10.5. EMPRESAS

Para o inquérito enviado aos estabelecimentos empresariais, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 21 respostas.

Analisando a composição dos quadros das empresas (**Figura 70**), constata-se que o sexo masculino é dominante em todas as funções, exceto nas outras categorias.

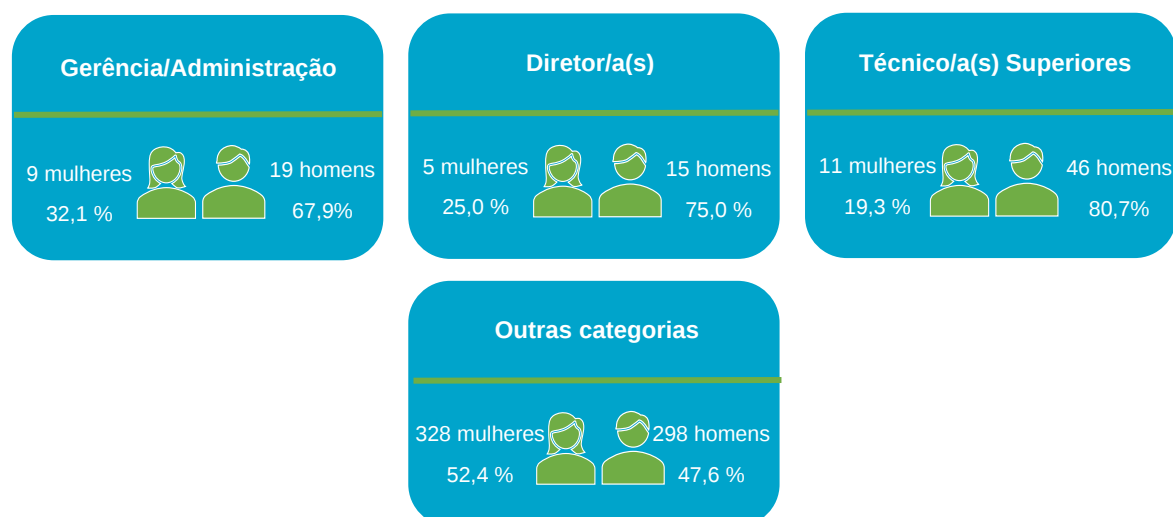


Figura 70. Caracterização das empresas (n.º e %)

No que concerne às normas das empresas (**Figura 71**), verifica-se que mais de metade conhece e implementa o código de boa conduta no âmbito da prevenção e combate ao assédio. Porém, no que

toca à conciliação da vida familiar, pessoal e profissional, os valores já são baixos.

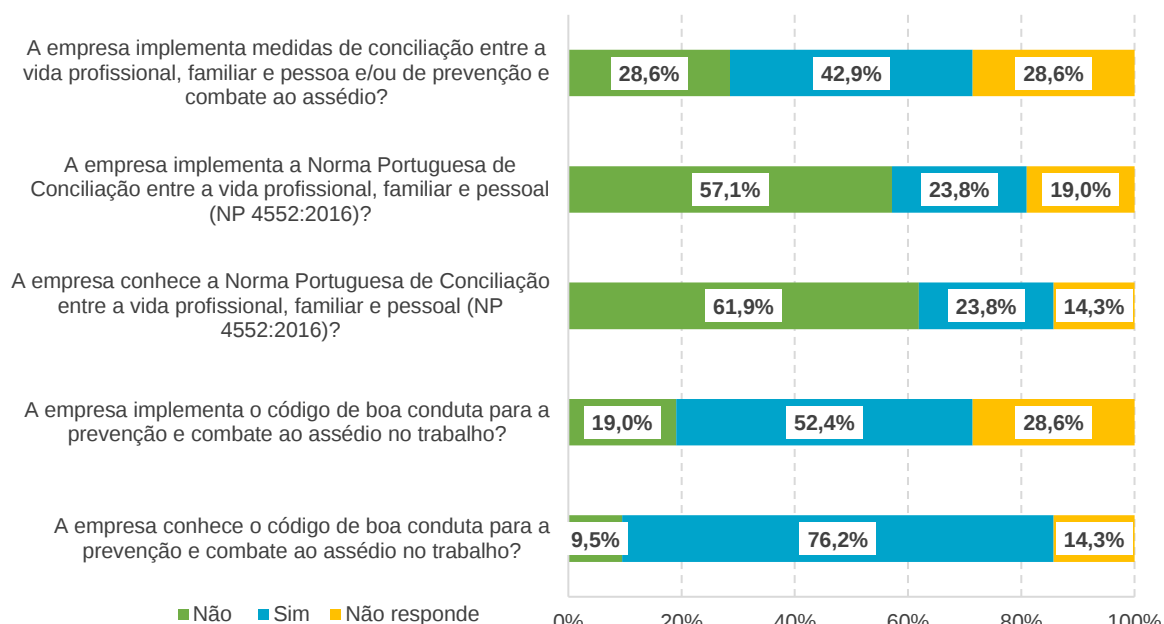


Figura 71. Normas das empresas (%)

Relativamente à organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação (**Figura 72**), constata-se que a maioria não organizou (71,4%).

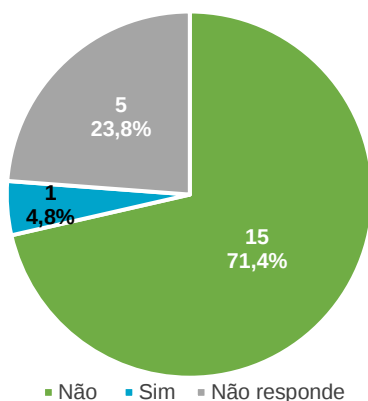


Figura 72. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação (n.º e %)

No que toca a políticas de missão e estratégia (**Figura 73**), a maioria refere que a igualdade é praticada e defendida ao mais alto nível hierárquico e que a comunicação interna considera o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, empregando linguagem inclusiva

e não sexista. Nas restantes questões, há uma divisão nas respostas, incluindo o “não se aplica”.

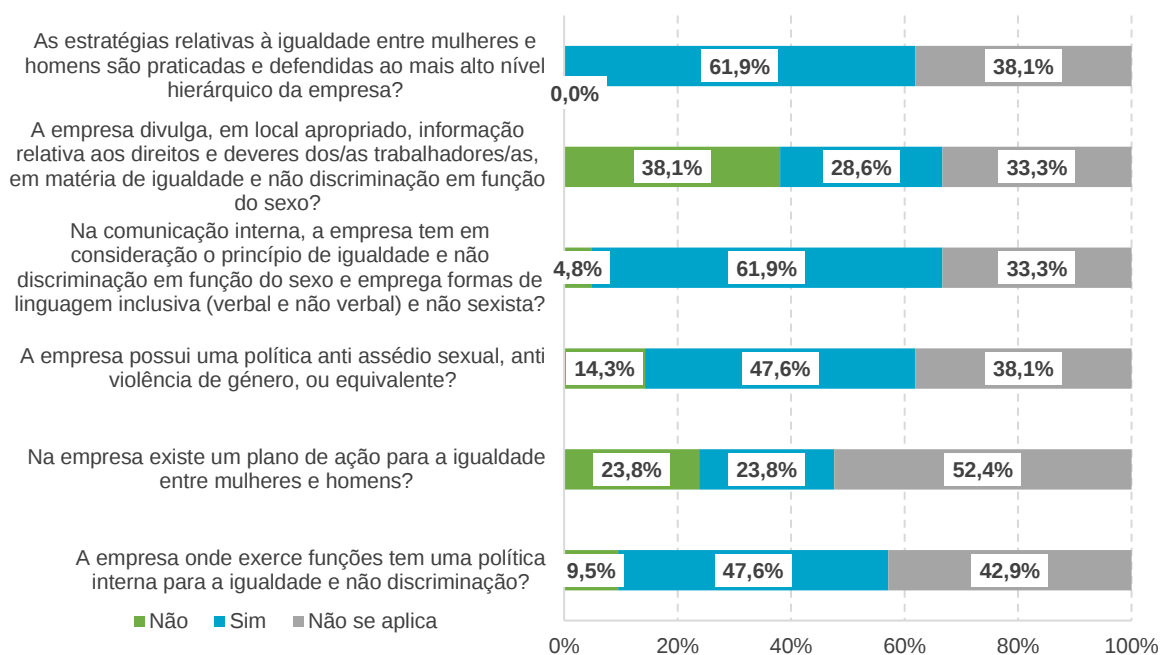


Figura 73. Políticas de missão e estratégia (%)

No âmbito do recrutamento e seleção (**Figura 74**), 81,0% afirma que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos consideram o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo. Ainda 61,9% refere que as pessoas que fazem entrevistas de recrutamento e seleção têm formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género. No que toca às outras respostas, estas evidenciam que ainda não há muita preocupação com as questões da igualdade e da não discriminação.

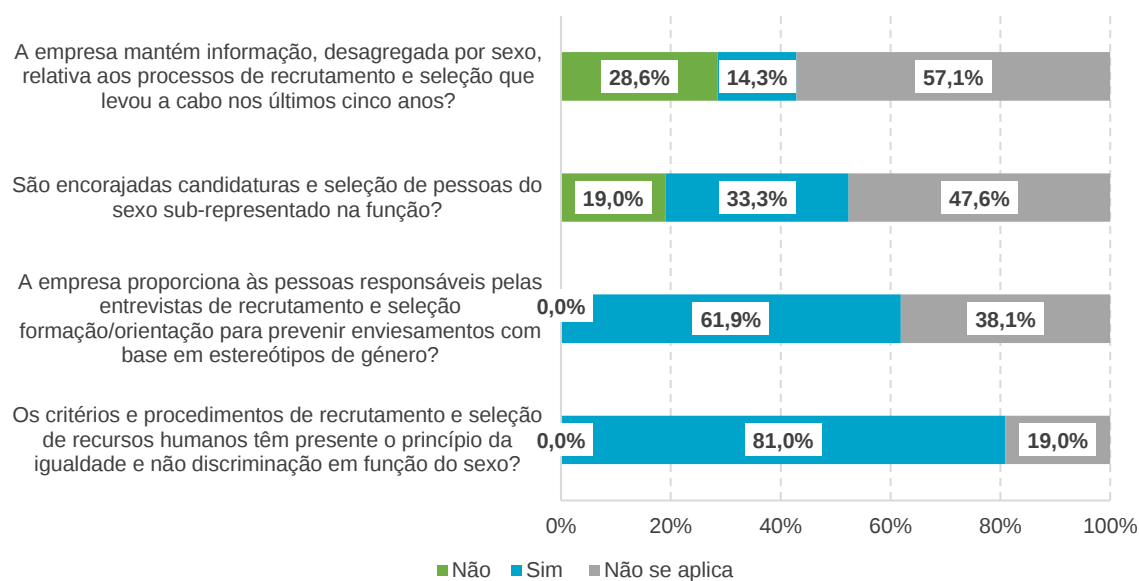


Figura 74. Recrutamento e seleção (%)

Sobre a aprendizagem e formação (**Figura 75**), maioria (71,4%) menciona que a empresa tem uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es. Mas não integra, na formação providenciada, nenhum módulo a temática da igualdade entre mulheres e homens (47,6 não e não se aplica).

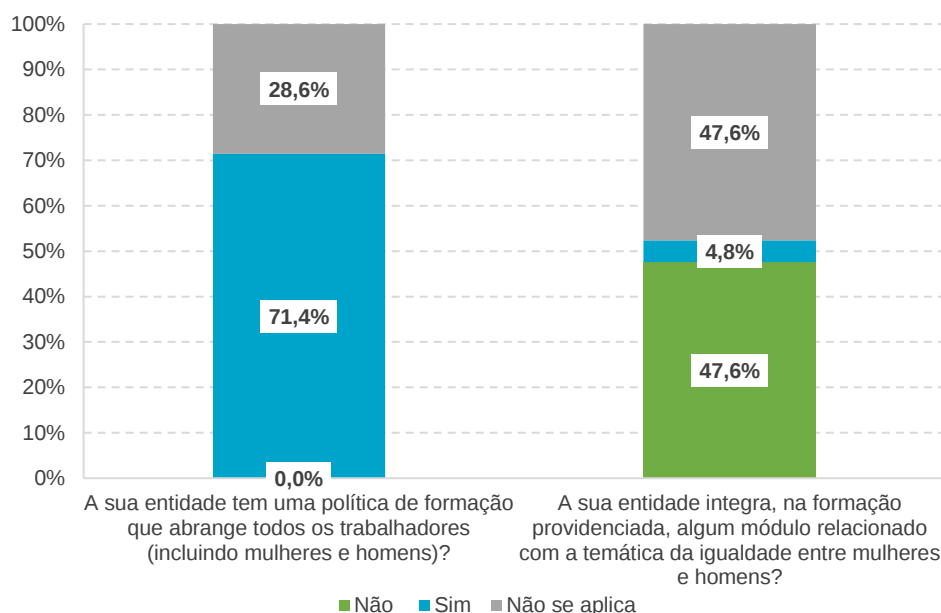


Figura 75. Aprendizagem e formação (%)

No que concerne às questões relacionadas com a análise de funções e renumerações (**Figura 76**), 52,4% diz que a avaliação de desempenho é baseada em critérios comuns a mulheres e homens, para excluir discriminação. Mas 71,4% refere não possuir nenhuma estratégia/plano para colmatar diferenças salariais de género. Ainda 57,1% não publicou informação sobre diferenças salariais desagregada por género ou informação acerca das médias salariais de mulheres e homens.

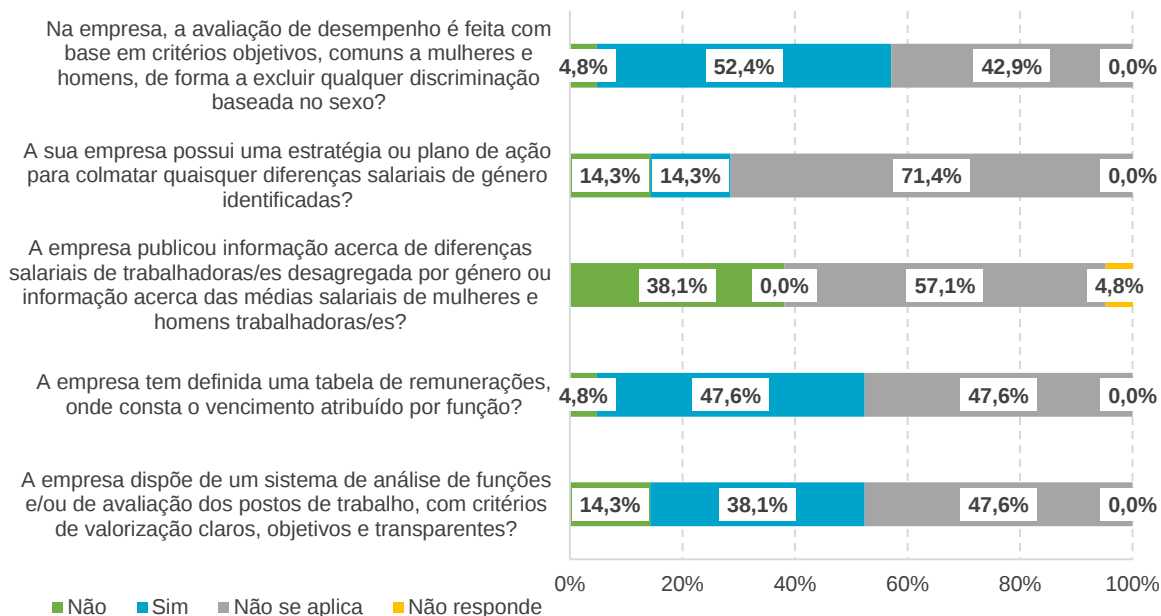


Figura 76. Análise de funções e remunerações (%)

No desenvolvimento de carreira (**Figura 77**), os valores de não se aplica são muito altos, o que pressupõe algum cuidado na interpretação. Relativamente a critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre sexos, 66,7% diz não se aplicar.

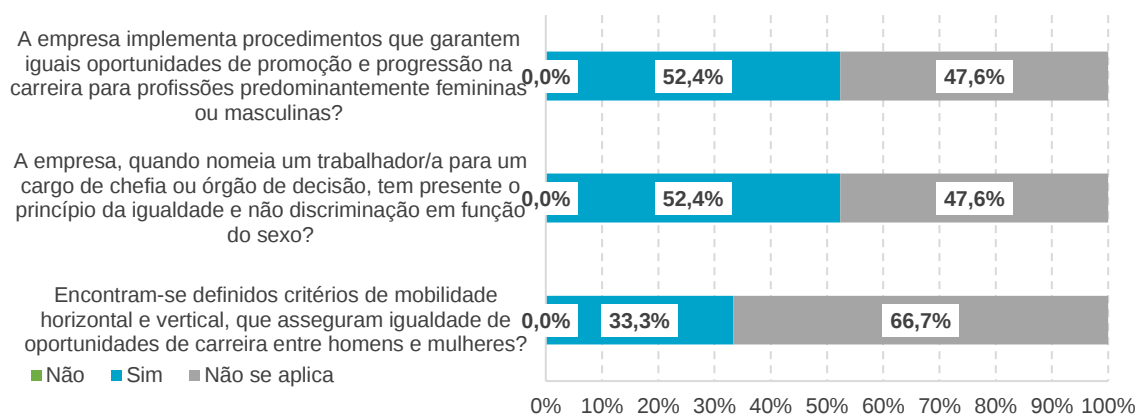


Figura 77. Desenvolvimento de carreira (%)

Na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (**Figura 78**) os melhores resultados estão no encarar de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade e disponibilizar opções flexíveis de formação e oportunidades de desenvolvimento profissional considerando responsabilidades ao nível familiar (71,4% em ambos).

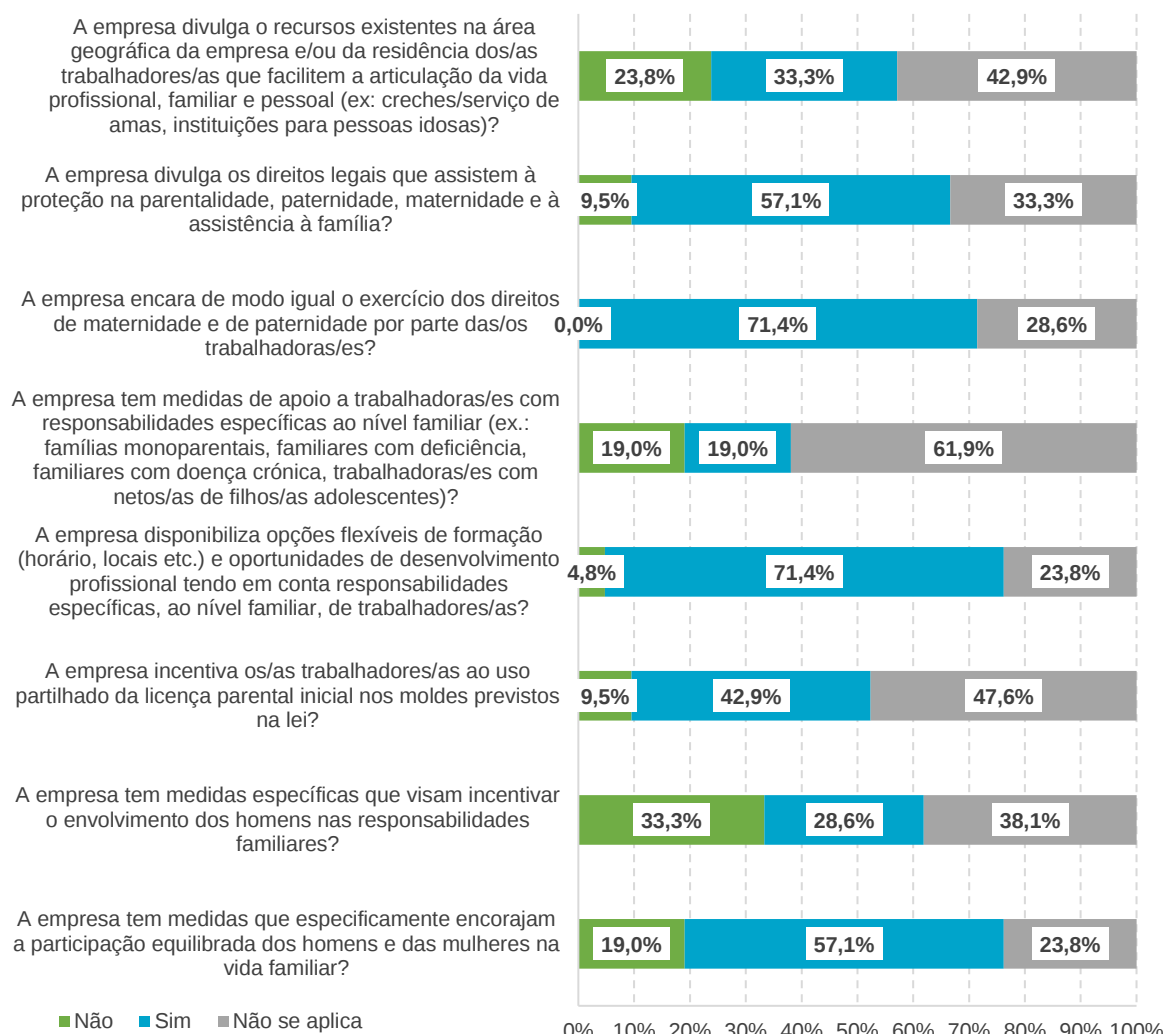


Figura 78. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (%)

Sobre o diálogo social e participação (**Figura 79**), a maioria das respostas é “não se aplica”. Globalmente pode-se concluir que o diálogo social e participação das/os trabalhadoras/es na gestão da empresa é muito baixo.

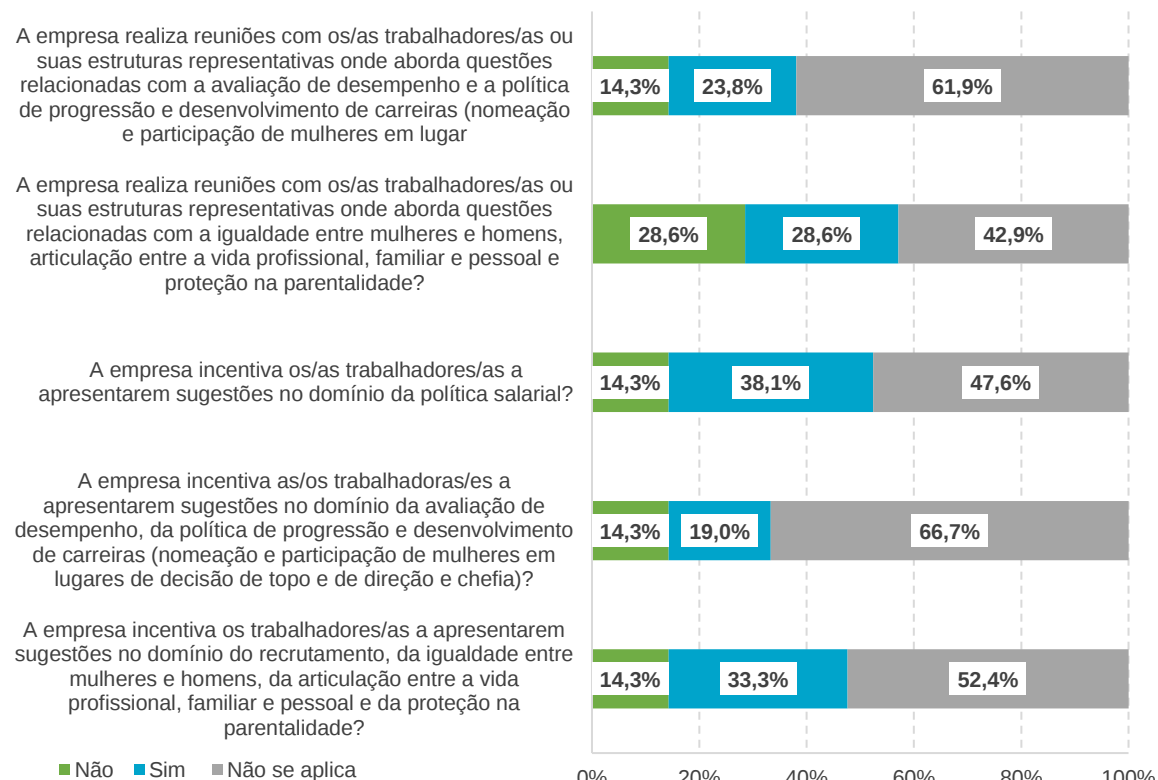


Figura 79. Diálogo social e participação (%)

No que toca ao respeito pela dignidade e integridade das pessoas (**Figura 80**), 71,4% afirma que a empresa implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos/as trabalhadores/as. Não existem procedimentos para denúncia e/ou apresentação de queixa em situações de discriminação em função do sexo (33,3%), nem para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, *bullying*, *stalking* e outras formas de violência de género no local de trabalho.

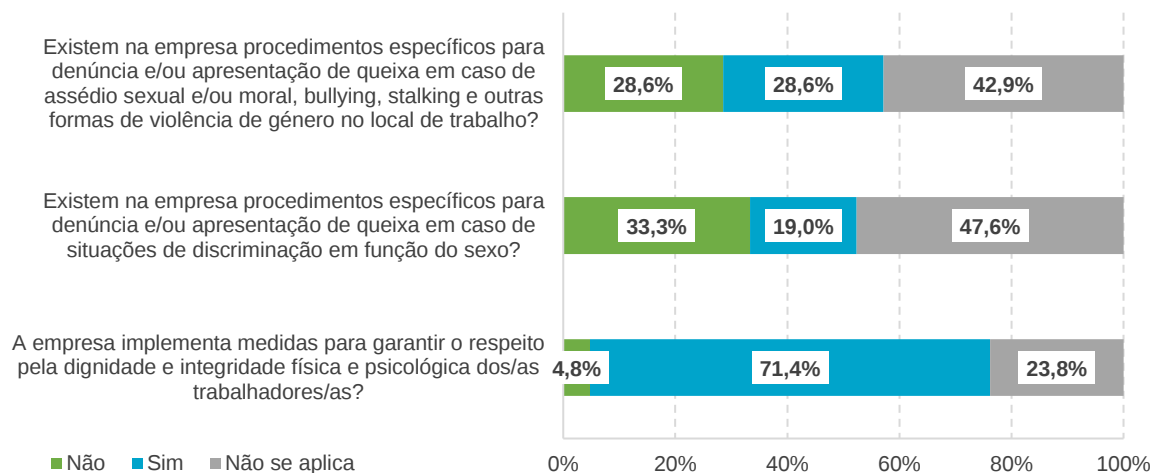


Figura 80. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas (%)

10.6. SÍNTESE DAS RESPOSTAS ÀS POLÍTICAS DOS INQUÉRITOS

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

Relativamente às **políticas de missão e estratégia (Quadro 60)**, o setor da educação e da saúde respondem que não se aplica a tudo (P1 a P6). A cultura e o desporto precisam de ter em atenção estes assuntos, especialmente criar um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens; fornecer informação relativa aos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação; e desenvolver uma política anti assédio sexual e anti violência de género.

Quanto ao **recrutamento e seleção (Quadro 61)**, os setores da saúde e da educação respondem que não se aplica a tudo (P7 a P10). O desporto e a cultura estão melhor classificados, mas não encorajam candidaturas/ seleção de pessoas do sexo sub-representado na função.

No que concerne às **políticas de formação (Quadro 62)**, a educação, a saúde e a cultura têm uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es (P11). O desporto divide as respostas entre o não se aplica e o não quero responder.

Analisando as estratégias relacionadas com as **funções e remunerações (Quadro 63)**, a saúde dispõe de uma avaliação dos postos de trabalho com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes; tem uma tabela de remunerações com o vencimento atribuído por função; e faz a avaliação de desempenho baseada em critérios comuns a mulheres e homens para excluir discriminação baseada no género (P13 a P17).

No **desenvolvimento de carreiras (Quadro 64)**, a maioria indica que não se aplica em todas as questões (P18 a P20). Os principais pontos a melhorar são: definir critérios de mobilidade que assegurem igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres; e ter presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo quando nomeia um/a trabalhador/a para cargos de chefia.

Sobre a **conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (Quadro 65)**, a educação e o desporto respondem sempre não se aplica (P21 a P28). A saúde divide-se entre sim e não se aplica. A cultura aplica algumas, mas nem todas.

Nas medidas relacionadas com o **diálogo social e a participação (Quadro 66)**, a educação aplica todas, mas a saúde e o desporto dizem não se aplica a tudo (P29 a P33). A cultura aplica algumas.

Abordando o **respeito pela dignidade e integridade das pessoas (Quadro 67)**, o desporto e a educação dizem não se aplicar nenhuma (P34 a P36). A saúde garante o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica; e tem procedimentos para denúncia de assédio sexual e/ou moral, bullying, *stalking* e demais formas de violência de género no local de trabalho.

11. LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Analisando sucintamente as composições fornecidas pelo município da Lousã (**Quadro 59**), pode-se verificar que se destaca o sexo masculino no Órgão da Câmara e da Assembleia Municipal, há equilíbrio nos cargos de chefia e o sexo feminino sobressai nos/as trabalhadores/as.

No ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es, na categoria de Dirigentes há equilíbrio; as mulheres ganham mais como Assistentes Técnicas e na categoria de assistente operacional há 3 pessoas a meio tempo do sexo feminino. O ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es, na categoria de dirigentes é igual, as mulheres recebem menos como técnicas superiores e assistentes operacionais, mas mais como assistentes técnicas. Quanto à composição das Organizações, sobressai o sexo feminino como Membros das Direções e Diretoras Técnicas.

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

Relativamente ao número de estudantes por curso, destaca-se o sexo feminino. Não há dados para os/as praticantes de desporto escolar e para os/as desportistas federados/as.

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

Por fim, no âmbito do apoio a vítimas de violência doméstica, da formação, da sensibilização, e dos programas e/ou projetos relacionadas com a igualdade e não discriminação, constata-se que o município tem desenvolvido algumas ações.

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
1	Composição do Órgão da Câmara.	5	3	-2
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal.	15	9	-6
3	Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1.º grau) / se aplicável.	-	-	-
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1.º grau).	0	0	0
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2.º grau).	2	2	0
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	1	1	0

7	Trabalhadoras/es, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	82	97	15
	❖ Divisão	s.i.		
8	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2 645,28	2 645,28	0
9	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnica/o Superior.	1 570,37	1 389,63	-180,74
10	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnica/o.	969,79	1 003,31	33,52
11	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional.	750,49	694,75	-55,74
12	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na Polícia Municipal (agentes).	-	-	-
	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria/função de informática.	1 757,88	-	- 1757,88
	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria/função de Bombeiro.	960,98	-	-960,98
13	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF).	s. i.	s. i.	s. i.
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).	11	31	20
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	7	1	-6
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	14	35	21
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	5	1	-4
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	10	7	-3
19	Diretoras/es Técnicas/os das Organizações, por sexo.	1	9	8

20	Representação de mulheres empregadoras no concelho.	175	72	-103
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	1071,8€	909,2€	-162,6€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	9	23	-14
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	105	123	-18
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	0	0	0
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	0	0	0
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.	s. i.	s. i.	s. i.
38	Rapazes/homens e raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	s. i.	s. i.	s. i.

N.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches e amas.	29%
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública.	4%
24	Taxa de cobertura de centros de dia.	2,55
25	Taxa de cobertura de serviços de apoio domiciliário.	7%
26	Taxa de cobertura de lares.	2,5%
27	N.º de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	1
28	N.º de ações de formação promovidas pela autarquia e/ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	1
29	N.º de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no	24

	namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	
30	N.º de docentes que frequentaram ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	2
31	N.º de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	24
36	N.º de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	0

s. i. - sem informação

Quadro 59. Resumo de indicadores

12. NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

A realização do diagnóstico ao território da Lousã possibilitou identificar várias **necessidades do município**, entre as quais:

- Baixo índice sintético de fecundidade, o que inviabiliza a renovação de gerações;
- Envelhecimento populacional;
- Incapacidade de renovação da população ativa;
- Menor número de mulheres empregadoras/empreendedoras;
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres, em favorecimento, maioritariamente, do sexo masculino;
- Maior taxa de desemprego do sexo feminino;
- 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 da comunidade empresarial para as questões de igualdade e não discriminação;
- Fraco envolvimento das organizações locais no diagnóstico da igualdade de género e não discriminação.

Destaque ainda para a necessidade de se atualizarem alguns indicadores demográficos com os dados dos Censos de 2021, quando disponíveis, que possibilitem retirar conclusões mais

aproximadas da realidade atual. Por outro lado, importa fomentar a participação das organizações locais nas atividades de promoção da igualdade e da não discriminação. Por fim, realça-se a importância de se elaborar um manual de linguagem neutra, a disponibilizar no sítio da Câmara Municipal da Lousã.

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

Igualdade de género no domínio do poder político e da governança	Gestão de pessoas e Conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/ familiar	Cidadania e envolvimento das organizações locais e da sociedade
Participação igualitária no mercado de trabalho, atividade profissional e nos rendimentos	Violência de género, violência doméstica e outras formas criminalidade	Coesão e Inclusão Social
Combate à discriminação e violência em razão da OIEC, etnia, idade, religião, deficiência, entre outras	Linguagem neutra e inclusiva	Educação e formação livres de estereótipos de género

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, às metas e aos indicadores.

13. ANEXOS

ANEXO I – ANÁLISE DAS POLÍTICAS POR SETOR

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

Quadro 60. Políticas de missão e estratégia

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P7	Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	67%	0%	33%
P8	A instituição proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	50%	50%	0%	0%	33%	67%	0%	0%
P9	São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	100%	0%	0%
P10	A instituição mantém informação, desagregada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos cinco anos?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	0%	33%	33%	34%	0%

Quadro 61. Recrutamento e seleção

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P11	A sua instituição tem uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es (incluindo mulheres e homens)?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	67%	33%
P12	A sua instituição integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	67%	33%

Quadro 62. Políticas de formação

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P13	A instituição dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	33%	33%	34%
P14	A instituição tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	67%	33%
P15	A instituição publicou informação acerca de diferenças salariais de trabalhadoras/es desagregada por género ou informação acerca das médias salariais das/os mulheres e homens trabalhadoras/es?	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	67%	33%
P16	A sua instituição possui uma estratégia ou plano de ação para colmatar quaisquer diferenças salariais de género identificadas?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	67%	33%
P17	Na sua instituição, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	67%	33%

Quadro 63. Análise de funções e remunerações

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P18	Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	67%	33%
P19	A instituição, quando nomeia uma trabalhadora ou um trabalhador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	67%	33%
P20	A instituição implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	67%	33%

Quadro 64. Desenvolvimento de carreira

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

<i>Política</i>		<i>Educação</i>				<i>Saúde</i>				<i>Cultura</i>				<i>Desporto</i>			
		<i>Sim</i>	<i>Não</i>	<i>Não se aplica</i>	<i>Não quero responder</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>	<i>Não se aplica</i>	<i>Não quero responder</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>	<i>Não se aplica</i>	<i>Não quero responder</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>	<i>Não se aplica</i>	<i>Não quero responder</i>
P28	A instituição divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 65. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

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

Quadro 66. Diálogo social e participação

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

Quadro 67. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

ANEXO II – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO

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

**ANEXO IV – CONSTITUIÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA
LOCAL**

**ANEXO V – RELATÓRIO DE ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DA
IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

