

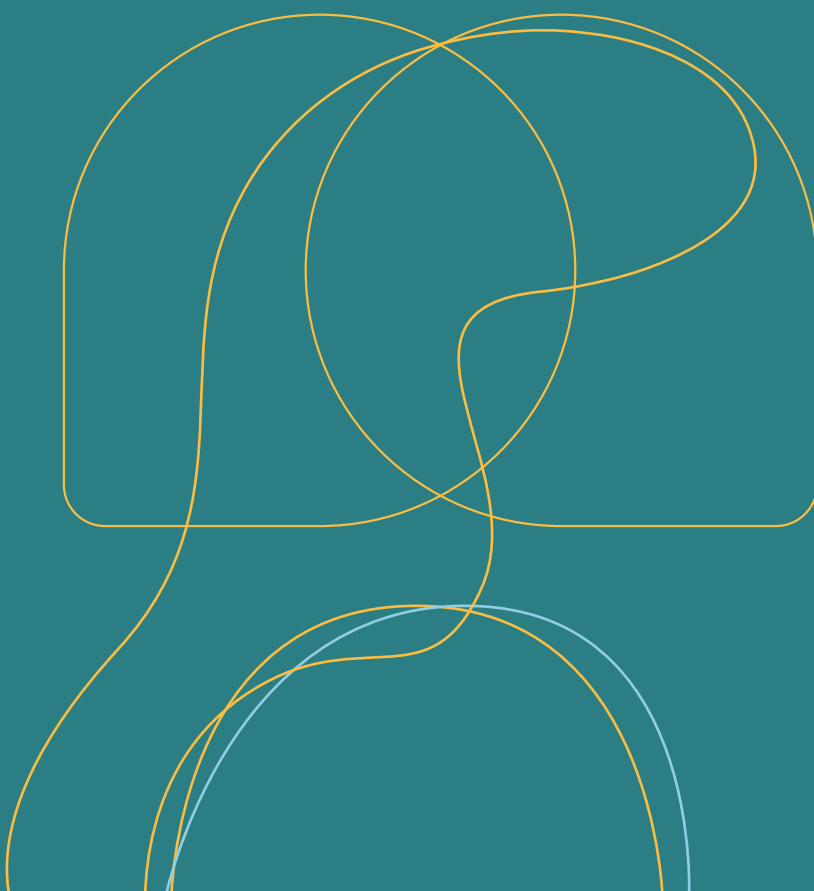


DIAGNÓSTICO  
JANEIRO 2022

# Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

2022-2025

---





## FICHA TÉCNICA

### TÍTULO

VALorizar@igualdade I Plano Municipal  
para a Igualdade e a Não Discriminação  
2022-2025

### PROMOTOR

Município de Valongo

### ELABORAÇÃO

Vector Estratégico - Estudos e Consultoria S. A.

### DATA DE EDIÇÃO

janeiro 2022

Cofinanciado por



## PREFÁCIO

O Município de Valongo tem elegido as questões da igualdade como prioritárias, privilegiando metodologias de análise e intervenção participadas por diversos agentes.

A implementação do Plano Municipal para a Igualdade 2014-2015, consubstanciado num compromisso político para a promoção da igualdade de género, visando aumentar a qualidade de vida das mulheres e dos homens num contexto local, é um exemplo do esforço do Município de Valongo.

O Município de Valongo, reconhecendo que o trabalho desenvolvido foi essencial e minimizou alguns dos problemas sentidos, tem consciência de que ainda há muito trabalho a fazer a este nível, identificando a necessidade premente da elaboração de um novo Diagnóstico e de um novo Plano Municipal para a Igualdade para de uma forma mais focada nos centrarmos em novas soluções.

Neste sentido, o Município de Valongo identificou a necessidade de criar um instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada - o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2025.



O Presidente da Câmara Municipal de Valongo

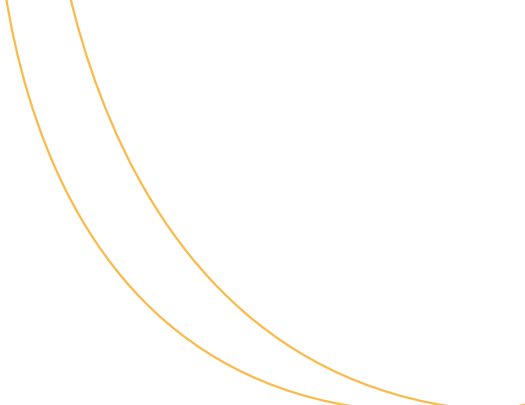
José Manuel Ribeiro

## ÍNDICE

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| PREFÁCIO.....                                               | 3  |
| A   CONTEXTUALIZAÇÃO E NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO.....      | 7  |
| B   METODOLOGIA DOS TRABALHOS.....                          | 10 |
| C   CONTEXTUALIZAÇÃO TERRITORIAL.....                       | 18 |
| 1. ANÁLISE TERRITORIAL.....                                 | 19 |
| 1.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO .....                         | 19 |
| 1.2. MOBILIDADE.....                                        | 20 |
| 2. ANÁLISE DEMOGRÁFICA.....                                 | 28 |
| 2.1. EVOLUÇÃO DEMOGRÁFICA.....                              | 28 |
| 2.2. POPULAÇÃO IMIGRANTE .....                              | 30 |
| 2.3. RELIGIÃO .....                                         | 31 |
| 2.4. MATRIMÓNIO .....                                       | 32 |
| 2.5. NATALIDADE, PARENTALIDADE E MORTALIDADE INFANTIL.....  | 34 |
| 2.6. EDUCAÇÃO E EMPREGO.....                                | 37 |
| 3. ANÁLISE ECONÓMICA.....                                   | 43 |
| 3.1. ANÁLISE ECONÓMICO-DEMOGRÁFICA.....                     | 43 |
| 3.2. ANÁLISE ECONÓMICO-EMPRESARIAL.....                     | 49 |
| 4. AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL.....                              | 54 |
| 4.1. POPULAÇÃO JOVEM.....                                   | 54 |
| 4.2. POPULAÇÃO IDOSA .....                                  | 57 |
| 4.3. POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA.....                         | 61 |
| 4.4. HABITAÇÃO SOCIAL.....                                  | 64 |
| 5. SEGURANÇA E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....        | 66 |
| D   ARTICULAÇÃO COM OS DIFERENTES <i>STAKEHOLDERS</i> ..... | 74 |

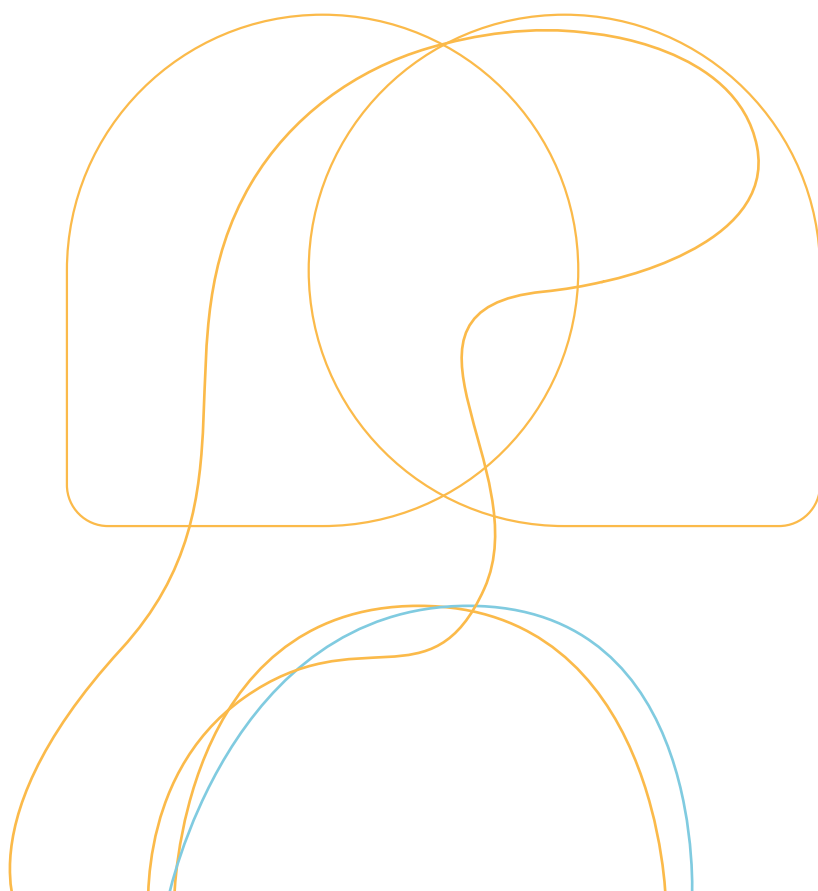
|                                                                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. MUNICÍPIO DE VALONGO .....                                                                                                                    | 75  |
| 1.1. RELAÇÃO COM A CIG.....                                                                                                                      | 75  |
| 1.2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....                                                                                                               | 78  |
| 1.3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO MUNICÍPIO .....                                                                                      | 80  |
| 1.4. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS INTERNOS .....                                                                                                    | 87  |
| 2. AGENTES LOCAIS.....                                                                                                                           | 89  |
| 2.1. EDUCAÇÃO .....                                                                                                                              | 89  |
| 2.2. SAÚDE .....                                                                                                                                 | 98  |
| 2.3. CULTURA .....                                                                                                                               | 102 |
| 2.4. DESPORTO .....                                                                                                                              | 105 |
| 2.5. EMPRESAS .....                                                                                                                              | 109 |
| E   ENQUADRAMENTO COM OUTROS PLANOS ESTRATÉGICOS .....                                                                                           | 113 |
| 1. COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO (CIG) .....                                                                                 | 114 |
| 2. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND) ....                                                                       | 116 |
| 2.1. PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS.....                                                                                 | 117 |
| 2.2. PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS<br>MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA .....                                  | 119 |
| 2.3. PLANO DE AÇÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO<br>SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS ..... | 121 |
| 3. PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS                                                                        | 122 |
| 4. OUTROS INSTRUMENTOS ESTRATÉGICOS .....                                                                                                        | 123 |
| 4.1. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO<br>CONTRA AS MULHERES.....                                                 | 123 |
| 4.2. CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA .....                                                                                     | 124 |
| 4.3. DECLARAÇÃO DA COMISSÃO EUROPEIA POR OCASIÃO DA CELEBRAÇÃO DO DIA<br>INTERNACIONAL DA MULHER: UMA CARTA DAS MULHERES .....                   | 125 |

|                                                                                                                                              |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.4. ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2010-2015 ...                                                                       | 125 |
| 4.5. PACTO EUROPEU PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES (2011-2020)                                                                      | 128 |
| 4.6. CONVENÇÃO DO CONSELHO DA EUROPA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À<br>VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – ISTAMBUL ..... | 130 |
| 4.7. OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL.....                                                                                           | 131 |
| 4.8. INSTITUTO PORTUGÊS DO DESPORTO E JUVENTUDE.....                                                                                         | 137 |
| F   NECESSIDADES E ÁREA DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS .....                                                                                    | 139 |
| G   ANEXOS .....                                                                                                                             | 146 |
| ANEXO I – INFORMAÇÃO RESUMO .....                                                                                                            | 147 |
| ANEXO II – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO .....                                                                                  | 154 |
| ANEXO III – PROTOCOLO PARA UMA ESTRATÉGIA DE COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA<br>E DE GÉNERO .....                                              | 154 |
| ANEXO IV - ADESÃO AO PORTUGAL CONCILIA (SIMPLEX) .....                                                                                       | 154 |
| ANEXO V – CONSTITUIÇÃO DA EQUIPA AFETA AO PMIND .....                                                                                        | 154 |
| ANEXO VI – INQUÉRITOS (QUESTÕES) .....                                                                                                       | 154 |
| ANEXO VII - RESULTADOS INQUÉRITOS.....                                                                                                       | 154 |



A

# Contextualização e Necessidade de Intervenção



1974

Pela primeira vez as mulheres puderam votar (e ser eleitas) de forma universal e livre.

Três diplomas abrem o acesso das mulheres:

- A todos os cargos da carreira administrativa local;
- À carreira diplomática;
- À magistratura.

1976

Foi abolido o direito do marido abrir a correspondência da mulher.

1978

- A mulher casada deixou de ter estatuto de dependência do marido;
- Desapareceu a figura do “chefe de família” bem como as disposições que atribuíam aos homens a administração dos bens do casal;
- O governo doméstico deixou de pertencer, por direito próprio, à mulher;
- A residência do casal passou a ser decisão de ambos os cônjuges (e não apenas do homem);
- Relativamente ao poder paternal, a mulher deixou de deter apenas uma posição secundária de mera conselheira para deter poder de decisão pleno em igualdade de circunstâncias com o marido;
- A mulher deixou de precisar de autorização do marido para ser comerciante;
- Cada um dos cônjuges pôde exercer qualquer profissão ou atividade sem o consentimento do/a outro/a.

DIAGNÓSTICO

Ao longo dos últimos anos, a Igualdade e a Não Discriminação têm ganho importância e tem-se trabalhado para a minimização das desigualdades.

Contudo, ainda há um longo caminho a percorrer, sendo que as Autarquias Locais vão desempenhar um papel ativo e de relevância nesta causa.

No que respeita à temática da Igualdade, o Município de Valongo tem sido pioneiro no país na introdução das questões de género, no desenvolvimento de projetos que visam eliminar as desigualdades e as discriminações e tem defendido uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, enquanto fator de competitividade, motivação e aproveitamento integral dos recursos humanos disponíveis e indispensáveis.

Em 2013, o Município de Valongo promoveu o desenvolvimento de um estudo de Diagnóstico sobre Igualdade de Género da Autarquia, com vista à obtenção de dados que permitissem um conhecimento da realidade interna, da sua organização e recursos humanos. Apesar do papel ativo e dinâmico assumido pelo Município, no diagnóstico foram identificadas várias necessidades e lacunas sentidas ao nível organizacional no que diz respeito a esta área específica.

Decorrente do estudo de diagnóstico, e consciente da importância que a Administração Autárquica Local assume na promoção da Igualdade de Género, a Câmara Municipal de Valongo promoveu a implementação do Plano Municipal para a Igualdade, para o biénio de 2014/15, com vista a delinear e implementar várias ações para minimizar as necessidades identificadas.

Apesar de, com a implementação do Plano Municipal para a Igualdade 2014/15, o Município de Valongo ter minimizado alguns dos problemas sentidos ao longo dos anos, considera-se que existe ainda muito por fazer ao nível das políticas de Igualdade. Daí a necessidade premente da elaboração de um novo Diagnóstico e de um novo Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação para, de uma forma mais focada e cirúrgica, centrar-se em novas soluções.

Neste contexto, o presente documento corresponde à elaboração do novo Diagnóstico que tem como objetivo a identificação e priorização das necessidades do Município do Valongo e do território, abrangendo três áreas de destaque alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND):

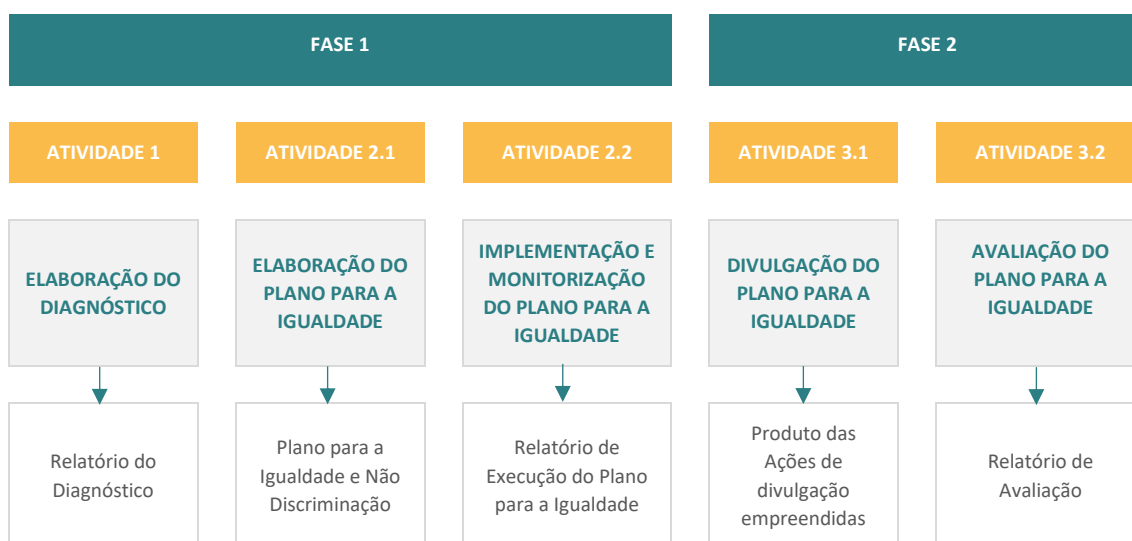
- i) igualdade entre mulheres e homens;
- ii) prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de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

B

# Metodologia dos Trabalhos

O desenvolvimento e implementação do Plano Municipal para Igualdade e a Não Discriminação segue uma metodologia participativa e ponderada, compreendendo a execução de cinco atividades articuladas em duas fases de intervenção.

Figura 1. Atividades do PMIND



Esta organização contribui para uma visão integrada do território, definindo uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e de não discriminação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação.

A **Metodologia** adotada para o desenvolvimento do Diagnóstico, realizado entre abril e agosto de 2021, centrou-se na identificação e priorização das necessidades da Câmara Municipal de Valongo, enquanto organização de trabalho, e do território.

Assim, e de forma a obter-se uma fotografia mais real da situação atual de Valongo, analisam-se os seguintes 38 indicadores:

Tabela 1. Indicadores de Partida

| N.º | INDICADORES DE PARTIDA                                                         | FONTE     |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1   | Composição do órgão Câmara, por sexo                                           | Autarquia |
| 2   | Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo                             |           |
| 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) |           |
| 5   | Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2.º grau)        | Autarquia |

| N.º | INDICADORES DE PARTIDA                                                                                                                                                                          | FONTE                          |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 6   | Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo                                                                                                                                  |                                |
| 7   | Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal                                                                               |                                |
| 8   | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes                                                                                            |                                |
| 9   | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior                                                                                      |                                |
| 10  | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico                                                                                    |                                |
| 11  | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional                                                                                |                                |
| 12  | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)                                                                                        |                                |
| 13  | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;)                                                                             |                                |
| 14  | Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem) | Organizações do Terceiro Setor |
| 15  | Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações                                                                                                                                              |                                |
| 16  | Membros das Direções, por sexo, nas organizações                                                                                                                                                |                                |
| 17  | Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações                                                                                                                             |                                |
| 18  | Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações                                                                                                                                 |                                |
| 19  | Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo                                                                                                                                             | GEP / MESS, MTSS               |
| 20  | Representação de mulheres empregadoras no concelho                                                                                                                                              |                                |
| 21  | Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho                                                                                                                              | Carta Social e INE             |
| 22  | Taxa de cobertura de creches e amas                                                                                                                                                             |                                |
| 23  | Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública                                                                                                                                        |                                |
| 24  | Taxa de cobertura de Centros de Dia                                                                                                                                                             |                                |
| 25  | Taxa de cobertura de apoio domiciliário                                                                                                                                                         |                                |
| 26  | Taxa de cobertura de lares                                                                                                                                                                      |                                |

| N.º | INDICADORES DE PARTIDA                                                                                                                                                                                                                                                                | FONTE                              |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 27  | Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho                                                                                                                                                                 | Autarquia                          |
| 28  | Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual                  |                                    |
| 29  | Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local                                                  |                                    |
| 30  | Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho                                                                                                              | Agrupamentos Escolares             |
| 31  | Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia | Autarquia                          |
| 32  | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias                                                                                                                                                                                                      | Agrupamentos Escolares             |
| 33  | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas                                                                                                                                                                                                    |                                    |
| 34  | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades                                                                                                                                                                                                       |                                    |
| 35  | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais                                                                                                                                                                                                               | Agrupamentos Escolares             |
| 36  | Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas                                                                                                                                                                                 | Autarquia                          |
| 37  | Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar                                                                                                                                                                                                                                   | Autarquia / Agrupamentos Escolares |
| 38  | Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados                                                                                                                                                                                                             | Autarquia / Federações Desportivas |

Para além dos indicadores referidos, foi selecionado, para análise, um conjunto de outros indicadores identificados nos Guias desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa Local Gender Equality:

- 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 na Educação;
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na gestão de pessoas, Formação e Emprego;
- 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 Saúde e Ação Social;
- 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 no Urbanismo, Habitação e Ambiente;
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho.

A elaboração do Diagnóstico compreendeu a participação ativa dos atores locais, públicos e privados sendo o seu resultado partilhado com a comunidade e intervenientes.

Assim, os indicadores de partida foram aferidos recorrendo às fontes identificadas na tabela supra, nomeadamente, através de pesquisa e/ou contacto com os diversos *stakeholders* recorrendo a inquérito (GoogleForms). Importa referir que, apesar de o Diagnóstico ter sido desenvolvido entre abril e agosto de 2021, em janeiro de 2022 procedeu-se à atualização do organograma municipal e de alguns indicadores estatísticos, considerando, nomeadamente, os resultados provisórios dos Censos de 2021. Assim que sejam publicados os resultados finais, atualizar-se-á os dados estatísticos necessários.

Figura 2. Extrato de Inquérito enviado aos diversos *stakeholders*



De referir que, para análise dos indicadores identificados nos Guias desenvolvidos pelo CES, recorreu-se também a base de dados estatísticos, tendo-se ainda integrado nos inquéritos promovidos, algumas questões direcionadas aos *stakeholders*. A título de exemplo:

### Educação:

- Participações por violência no namoro (n.º de participações identificando o sexo da vítima e sexo do/a agressor/a);

- Incidentes/participações relacionados com *bullying* (n.º de incidentes/participações por sexo da(s) vítima e o sexo do/a agressor/a(s));
- Casos de posse/consumo de estupefacientes (n.º de casos por sexo da pessoa identificada e o tipo de estupefacientes).

**Desporto:**

- Praticantes de Modalidades Desportivas (n.º de elementos desagregados por sexo, modalidade e faixa-etária).

**Saúde:**

- Utentes em consultas de planeamento familiar (n.º de elementos desagregados por sexo);
- Pessoas dependentes de substâncias (n.º de elementos desagregados por sexo e tipo de dependência).

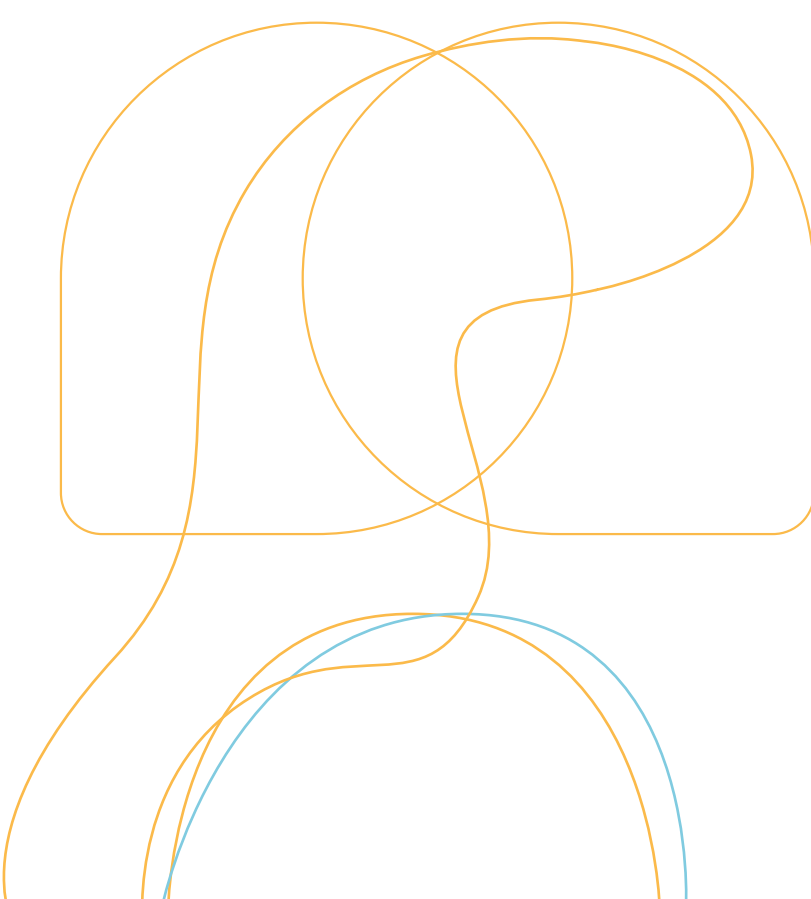
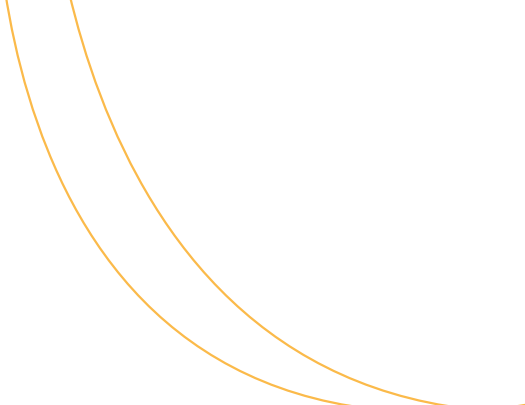
Salienta-se que foi também analisada outra bibliografia sobre a temática de diferentes autores e entidades que desenvolvem atividade neste âmbito.

Complementarmente, o Diagnóstico foi desenvolvido recorrendo à técnica de *Brainstorming*, dinamizada pela equipa técnica afeta ao projeto, que contribuiu para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios prioritários de intervenção.

Face ao exposto, reforça-se que a elaboração do diagnóstico foi participada e os seus resultados partilhados para que a tão desejada mudança seja reconhecida como uma verdadeira necessidade e desta forma apropriada e legitimada por todos e por todas.

Neste sentido, o Diagnóstico será partilhado com os atores locais através da publicação no *website* da Câmara Municipal e será promovida uma reunião técnica em sede de Conselho Local de Ação Social para análise e exposição do seu conteúdo.

Após o desenvolvimento do 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 concelho de Valongo. 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.



C

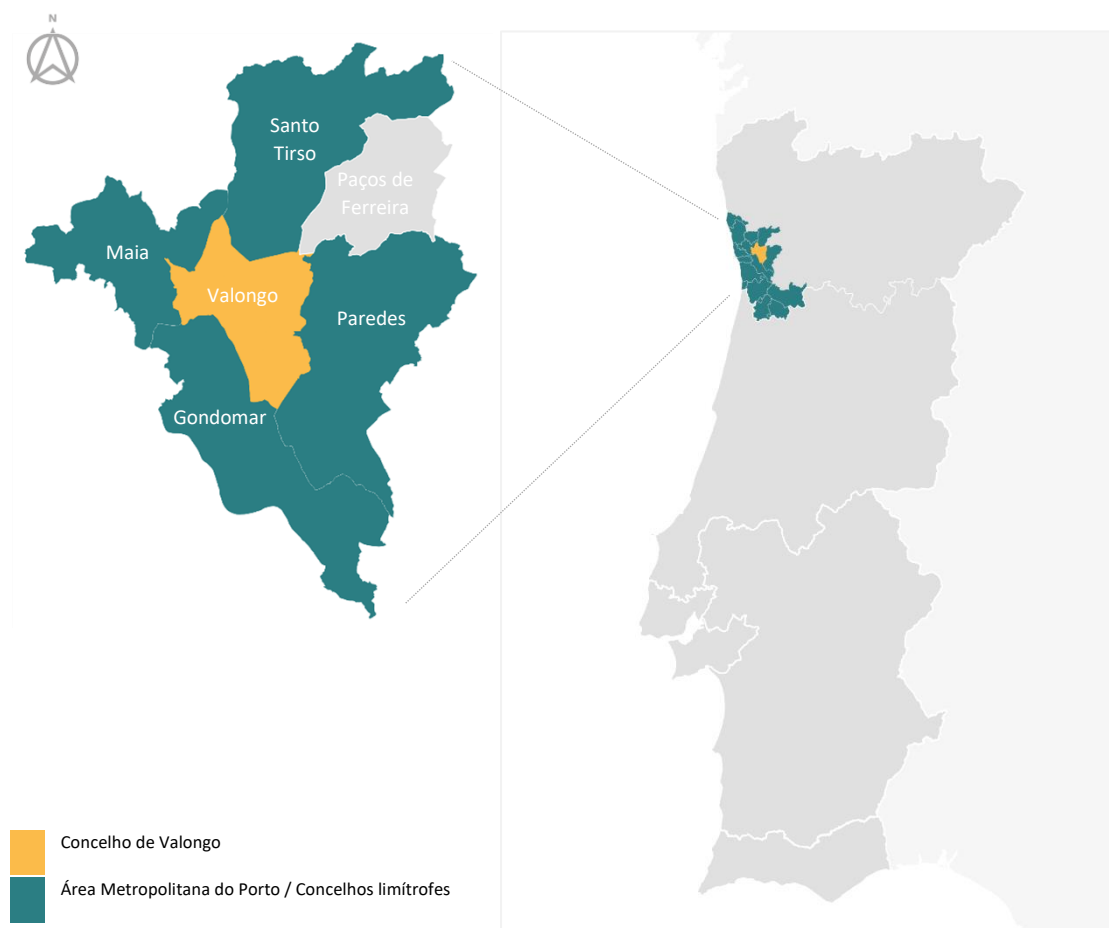
# Contextualização Territorial

## 1. ANÁLISE TERRITORIAL

### 1.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O concelho de Valongo localiza-se na Região do Norte e integra a Área Metropolitana do Porto, sendo que os limites geográficos compreendem a Norte, o concelho de Santo Tirso, a Nordeste, o concelho de Paços de Ferreira, a Este, o concelho de Paredes, a Sudoeste, o concelho de Gondomar, e a Oeste, o concelho da Maia.

**Figura 3.** Localização geográfica do concelho de Valongo e identificação dos concelhos limítrofes

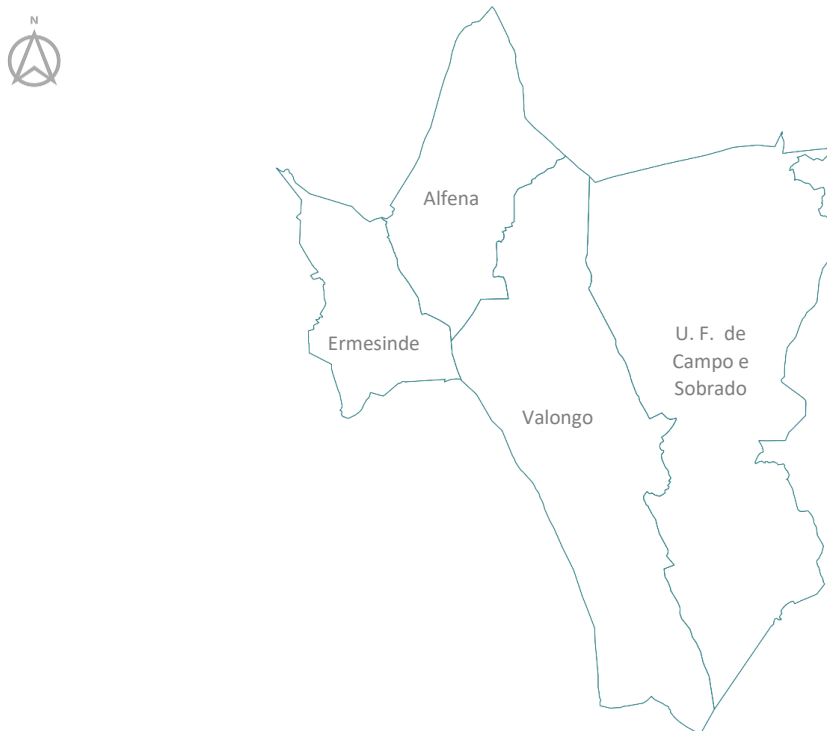


O concelho de Valongo apresenta uma área territorial de 75,12 km<sup>2</sup> e é constituído por três freguesias e uma União de Freguesias, designadamente:

- Freguesia de Alfena;
- Freguesia de Ermesinde;

- Freguesia de Valongo;
- União das Freguesias de Campo e Sobrado.

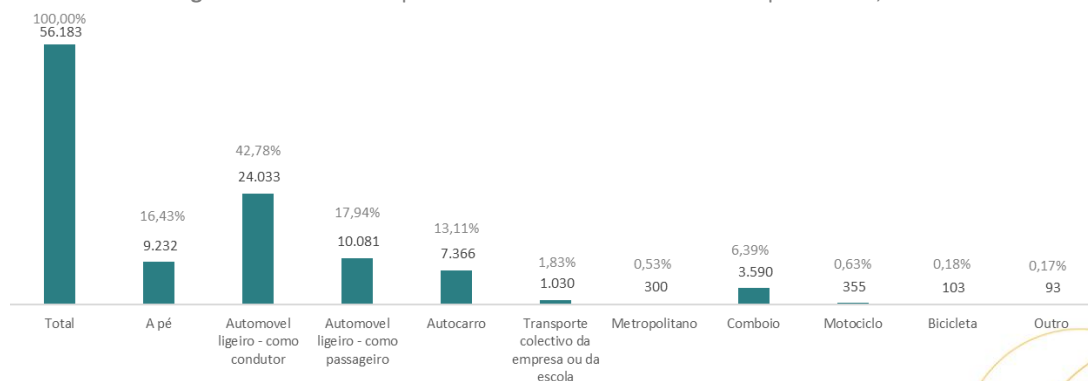
**Figura 4.** Freguesias de Valongo



## 1.2. MOBILIDADE

No âmbito da mobilidade, o concelho de Valongo registava, de acordo com os Censos 2011, 56.183 movimentos pendulares, cuja duração média das viagens era de 21,91 minutos.

**Figura 5.** Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares, 2011



Fonte: INE, Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011) e principal meio de transporte; Decenal

Pela análise da figura supra, verifica-se que o meio de transporte mais utilizado pelos/as valongueses era o automóvel ligeiro, como condutor ou como passageiro. O segundo meio de transporte mais utilizado era andar a pé, seguido do autocarro e do comboio.

Importa referir que 16,94% da população residente empregada e 21,28% da população residente estudante utilizam mais do que um meio de transporte nas deslocações pendulares, apesar de, na estatística apresentada, apenas ser contabilizado o transporte utilizado para percorrer a maior distância da viagem.

Analisando a proporção da população residente que entra ou que sai de Valongo, verifica-se um valor bastante mais elevado ao nível das saídas, o que demonstra a excessiva dependência dos residentes do emprego externo localizado nos concelhos vizinhos

Figura 6. Proporção da população residente que entra e sai de Valongo, 2011



Fonte: INE, Proporção da população residente que entra na unidade territorial (movimentos pendulares) (%) por Local de residência (à data dos Censos 2011); Decenal; Proporção da população residente que sai da unidade territorial (movimentos pendulares) (%) por Local de residência (à data dos Censos 2011); Decenal.

Das viagens registadas para fora do concelho de Valongo, os principais destinos eram:

- Porto, representando 36,08% do total;
- Maia, com 20,83% do total;
- Gondomar, representando 12,98% do total;
- Paredes, com 11,22% do total; e
- Matosinhos, traduzindo-se em 7,33% do total.

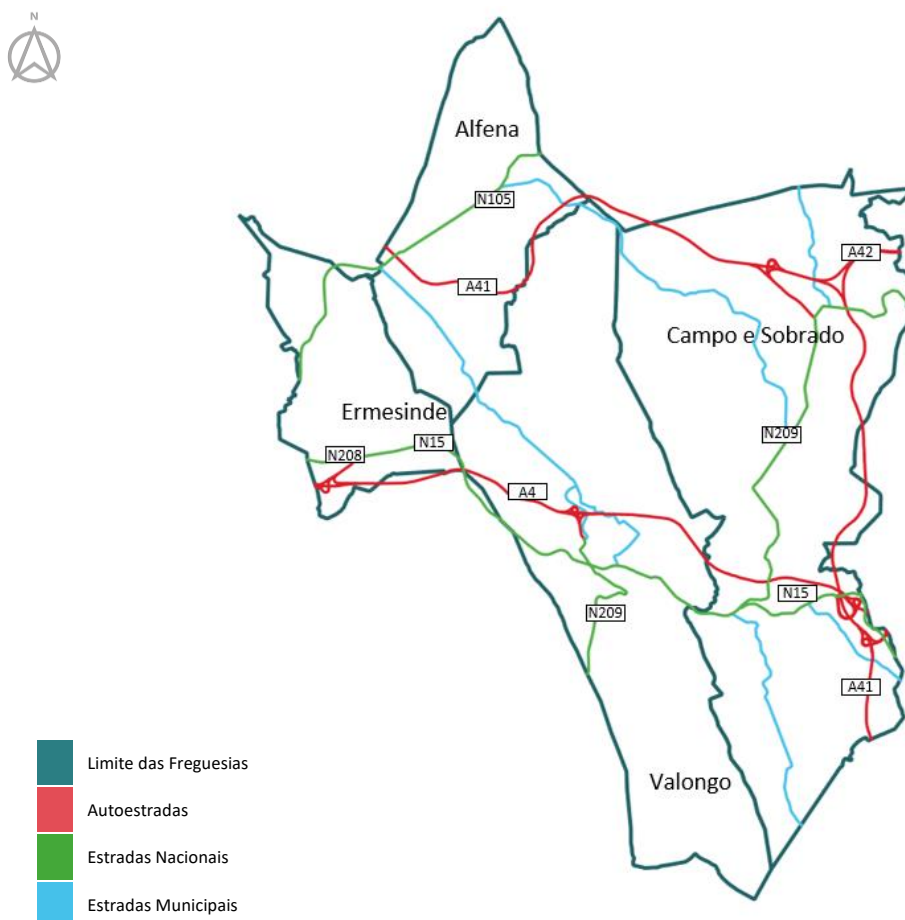
## | REDE VIÁRIA

Conforme verificado anteriormente, o automóvel ligeiro é utilizado em 60,72% dos movimentos pendulares em Valongo, enfatizando a necessidade do concelho apresentar uma boa rede viária.

Valongo demarca-se pela forte proximidade e bons acessos aos restantes concelhos da Área Metropolitana do Porto, nomeadamente às cidades do Porto e Matosinhos, localizadas a oeste. Os acessos às capitais de distrito mais próximas estão garantidos através do recurso a Autoestrada, Itinerários Principais e Itinerários Complementares que atravessam a região e que apresentam uma forte densidade no concelho.

A rede de estradas nacionais e regionais assegura a distribuição dos principais fluxos de tráfego e o acesso à rede de 1.º nível. A rede municipal assegura a distribuição próxima, encaminhando o tráfego para a rede de nível superior.

Figura 7. Rede viária de Valongo



## | TRANSPORTE COLETIVO

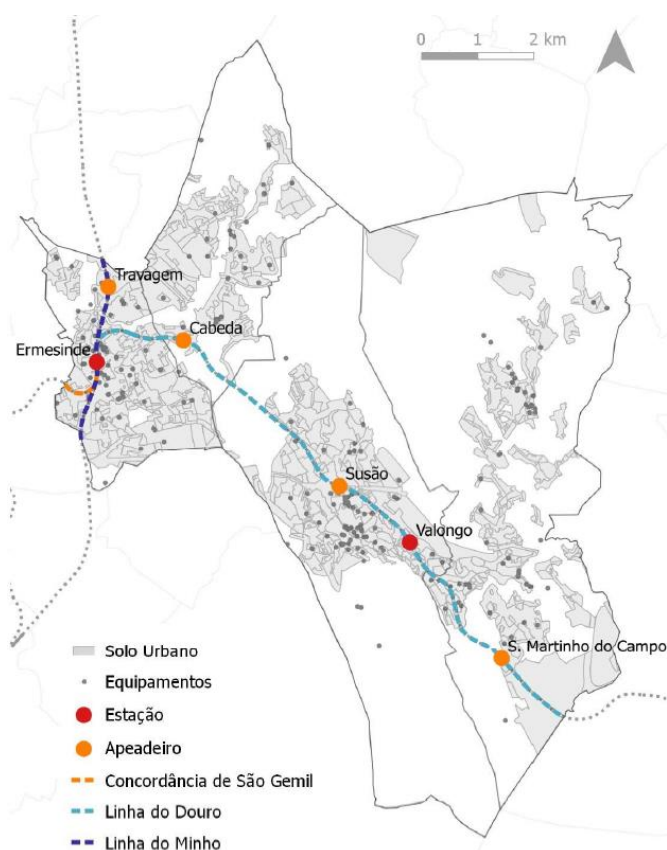
Relativamente ao transporte coletivo, verifica-se que 13,11% dos movimentos pendulares são feitos utilizando autocarro e 6,39% utilizando o comboio, demonstrando a sua importância e relevância para a localidade.

Ao nível do transporte ferroviário, Valongo é atravessado por duas linhas da rede ferroviária nacional, a Linha do Minho e a Linha do Douro, que se articulam na Estação de Ermesinde.

O modo ferroviário opera em todas as freguesias do concelho com uma extensão de, aproximadamente, 16,15 km de rede e 6 pontos de acesso (estações e apeadeiros).

Os Serviços Urbanos, enquadrados na rede de Serviços Urbanos do Porto, estão presentes em todos os pontos de acesso existentes no concelho, sendo o serviço dominante. Por sua vez, os serviços regionais encontram-se presentes, exclusivamente, na Estação de Ermesinde e compreendem serviços de carácter regional e inter-regional.

Figura 8. Rede Ferroviária de Valongo



Fonte: Plano de Mobilidade Urbana Sustentável de Valongo

De acordo com o Plano de Mobilidade Urbana Sustentável de Valongo, de junho de 2017, a oferta ferroviária organiza-se em 185 circulações em dia útil (dois sentidos) para o conjunto de todos os serviços, reduzindo-se para 122 circulações ao sábado e 118 circulações ao domingo e feriados oficiais.

Relativamente à cobertura populacional dos pontos de acesso ferroviários, verifica-se que 43% da população reside a menos de 15 minutos de uma estação ou apeadeiro.

Quanto aos serviços de transporte coletivo rodoviário, e ainda de acordo com o Plano de Mobilidade Urbana Sustentável de Valongo, de junho de 2017, são 9 os operadores que prestam serviço no concelho, num total de 3 municipais e 64 intermunicipais.

Os serviços municipais interurbanos realizam-se entre Valongo, Campo, Sobrado e Alfena. A nível intermunicipal a oferta disponível é mais extensa e cobre uma parte significativa das zonas urbanas do concelho.

Na totalidade dos serviços de transporte coletivo rodoviário presentes em Valongo, são realizadas 1.760 circulações em dia útil de período escolar, sofrendo uma redução de 62% ao fim de semana.

Na generalidade, a rede de Transporte Coletivo Rodoviário tem uma elevada cobertura populacional (93%), com valores acima da média da Área Metropolitana do Porto.

Importa ainda referir que, relativamente à articulação entre o modo ferroviário e o modo rodoviário, todas as interfaces ferroviárias do concelho têm lugares de estacionamento próprio.

## | MOBILIDADE CICLÁVEL E PEDONAL

As quotas de utilização da bicicleta no concelho de Valongo, no contexto das deslocações casa-trabalho/escola, apontam para valores inferiores à média nacional, servindo essencialmente para lazer, especialmente ao fim de semana. Esta situação pode ser justificada, pelo menos em parte, pelo facto de o concelho de Valongo, à data de 2017, não possuir rede ciclável formal. Contudo, no âmbito do seu Plano de Mobilidade Urbana Sustentável, o Município está a desenvolver um conjunto de intervenções que promovem a mobilidade pedonal e ciclável.

Por outro lado, o concelho de Valongo apresentava, em 2011, para uma quota de marcha a pé ligeiramente superior à média da região em que se insere. No entanto, registou-se uma perda significativa da importância relativa do modo pedonal do último período intercensitário (2001). Esta perda poderá ser justificada pelas condições proporcionadas ao modo pedonal (continuidade do percurso, conexão, inclinações, segurança, conforto, revestimento de passeios, entre outros).

### | SOLUÇÕES PARA PESSOAS COM MOBILIDADE REDUZIDA

Em 2016, o Município de Valongo desenvolveu o **Plano Municipal de Acessibilidade para Todos** (PMAT) **do Concelho de Valongo** que se insere na promoção da mobilidade urbana sustentada de forma a facilitar o trânsito de peões em detrimento do uso de veículos motorizados, num projeto de mobilidade inclusiva, com principal incidência na criação de um ambiente urbano mais confortável e favorável à integração social e profissional das pessoas com mobilidade condicionada.

Este Plano visa favorecer, não só os/as cidadãos/ãs com deficiência e outros/as cidadãos/ãs com mobilidade reduzida, tais como, invisuais, deficientes motores, idosos, pessoas com carrinhos de bebé e pessoas temporariamente incapacitadas, como a sociedade em geral, objetivando a melhoria da qualidade de vida de Todos os cidadãos/ãs.

De entre as soluções gerais associadas à rede de percursos acessíveis – passeios, percurso acessível e corredor de infraestrutura –, foram apontadas do ponto de vista da Acessibilidade e Mobilidade para Todos, os passeios como o principal problema, quer pelo seu subdimensionamento, pela sua inexistência, pelo estado de degradação/irregularidade e pela incorreta colocação de uma variedade de mobiliário urbano. A par desta situação foram também identificadas as seguintes barreiras à Acessibilidade e Mobilidade de Todos:

- Abrigos de transportes públicos;
- Armários e bocas-de-incêndio;
- Árvores e caldeiras de árvores;

- Pilaretes, bolas, prumos ou mecos e floreiras;
- Candeeiros de iluminação pública, sinais de trânsito, semáforos;
- Degraus, escadas ou rampas;
- Estacionamento para pessoas com mobilidade reduzida;
- Obstáculos comerciais;
- Contentores do lixo, marcos do correio, parómetros, mupi's e papeleiras;
- Estacionamento abusivo;
- Obras ou tapumes de obra.

O PMAT definiu então projetos, que se encontram em implementação, que visam a colmatação das fragilidades identificadas, através da requalificação/melhoria da mobilidade urbana local, designadamente, ao nível da eliminação de obstáculos existentes à circulação pedonal, dotação de melhores condições para acesso e funcionamento dos transportes públicos, efetuando assim a beneficiação dos acessos existentes.

A existência deste Plano demonstra a preocupação do Município em criar condições de mobilidade para Todos/Todas, promovendo, assim, a inclusão.

Face ao exposto, verifica-se que Valongo apresenta soluções de mobilidade em todas as freguesias, principalmente nos locais que apresentam maior concentração populacional. Contudo, ainda há um longo percurso a percorrer no sentido de garantir o acesso igual de todos/as os/as cidadãos/ãs à rede de transportes nomeadamente ao nível da:

- Melhoria da segurança dos peões associada às condições das vias existentes, ao intenso tráfego de atravessamento verificado, à falta de passeios em determinados trechos e passeios subdimensionados, a existência de obstáculos e a falta de passeios rebaixados que limitam a mobilidade a muitos/as cidadãos/ãs.

- Redução das descontinuidades em diversos percursos urbanos que desincentiva ao modo pedonal (inexistência de passeios).
- Criação de uma rede ciclável formal.
- Redução das assimetrias da oferta de transporte (diversidade e intensidade de alternativas) e condições de conforto, apresentadas na interface de Ermesinde face aos restantes locais do concelho.
- Minimização das situações diferenciadas de acessibilidade tarifária entre zonas do concelho e as sedes da Área Metropolitana do Porto, que penalizam Campo e Sobrado e beneficiam Ermesinde.

## 2. ANÁLISE DEMOGRÁFICA

### 2.1. EVOLUÇÃO DEMOGRÁFICA

Valongo evidenciou um crescimento demográfico, registando-se uma população residente de 94.697 pessoas em 2021, o que reflete um aumento de 0,89% face a 2011, de acordo com os dados provisórios disponibilizados pelo INE referente aos Censos de 2021.

Figura 9. Evolução da População Residente no concelho de Valongo

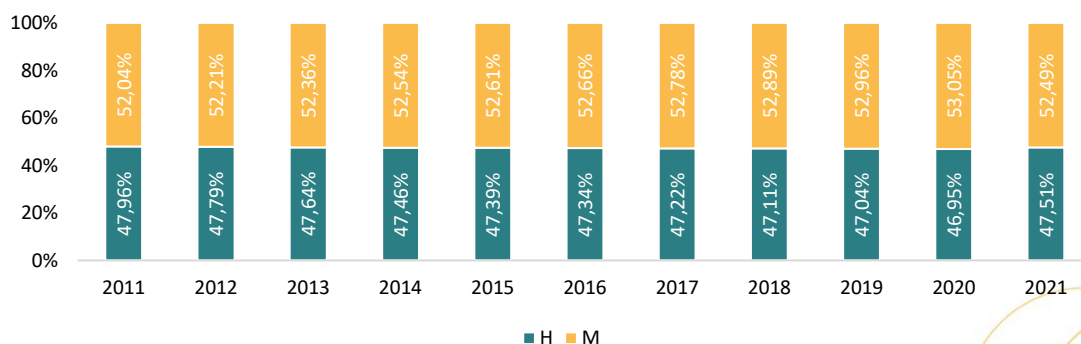


Fonte: INE, População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Grupo etário; Decenal (1)

Este crescimento pode ter sido potenciado pela inserção do concelho de Valongo na Área Metropolitana do Porto, pela sua conectividade privilegiada no contexto regional e pela proximidade às principais centralidades metropolitanas. De referir que, a nível nacional, a população residente reduziu 2,06%, em 2021 face a 2011.

Ao longo dos anos, verifica-se uma predominância do sexo feminino no total da população:

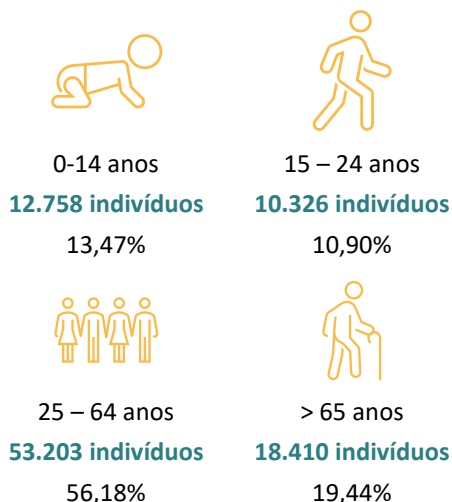
Figura 10. Distribuição da População Residente no concelho de Valongo, por sexo



Fonte: INE, População residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário; Anual (2); População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Grupo etário; Decenal (1)

Como referido, a população residente no concelho de Valongo, em 2021, era, maioritariamente, constituída por Mulheres (52,49%), traduzindo-se numa Relação de Masculinidade de 90,50%, o que significa que existiam cerca de 91 homens por cada 100 mulheres.

**Figura 11.** Distribuição da população residente em Valongo por faixa etária, 2021

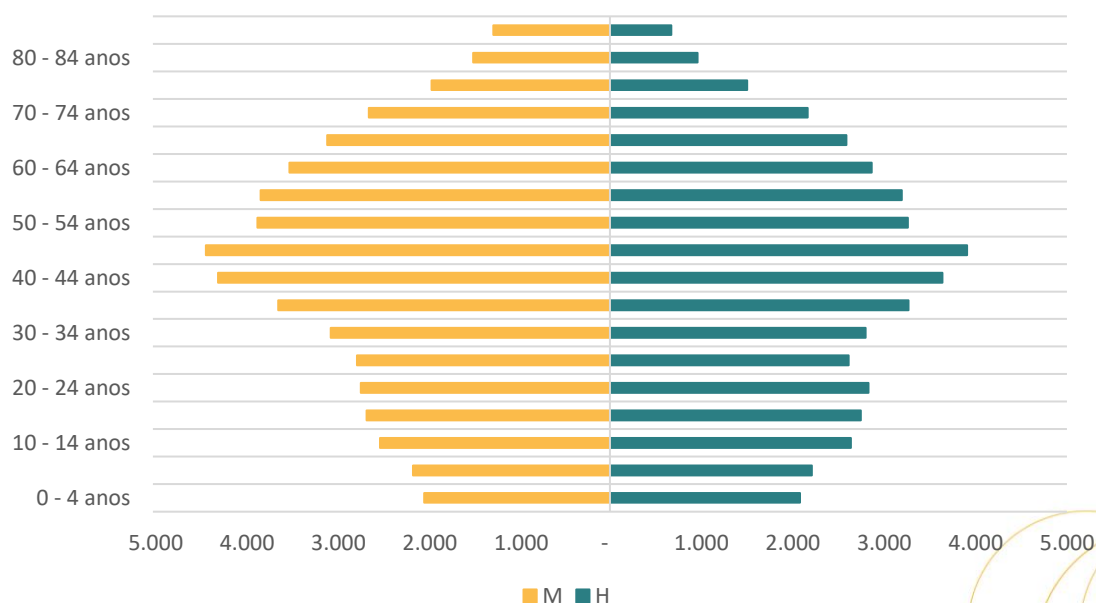


Fonte: INE, População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Grupo etário; Decenal (1)

Relativamente à distribuição da população por faixa etária, verifica-se que em 2021, a população residente em Valongo distribuía-se, maioritariamente, pela faixa etária dos 25 aos 64 anos (56,18%), também por ser a classe etária mais extensa. De seguida, verifica-se uma predominância da população idosa (mais de 65 anos) que representa 19,44% da população total do concelho, da população jovem (dos 0 aos 14 anos), representando 13,47% da população total e, por último, da população entre os 15 e os 24 anos a representar 10,90% da população total.

Analisando com maior pormenor a distribuição da população por faixa etária e por sexo, optou-se por analisar o ano de 2020, por este apresentar maior detalhe ao nível das classes etárias:

**Figura 12.** População Residente por sexo e grupo etário, 2020



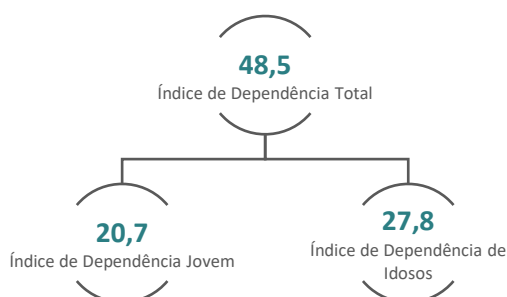
Fonte: INE, População residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário; Anual (2)

Incidindo a análise sobre os diferentes grupos etários verifica-se que, dos 0 aos 24 anos, existe um maior número de pessoas do sexo masculino e que a tendência se vai invertendo à medida que a idade avança. Este fenómeno pode estar diretamente relacionado com a maior longevidade das mulheres.

Relativamente ao índice de dependência total, o concelho de Valongo apresentava, em 2020, um índice de 48,5, um valor inferior ao verificado a nível nacional (55,9), ao nível da média da Região Norte (51,1) e ao nível da média da Área Metropolitana do Porto (52,4).

Decompondo o indicador, verifica-se que, em Valongo, o índice de dependência de idosos (27,8) é superior ao índice de dependência de jovens (20,7).

**Figura 13.** Índice de dependência do concelho de Valongo, 2020



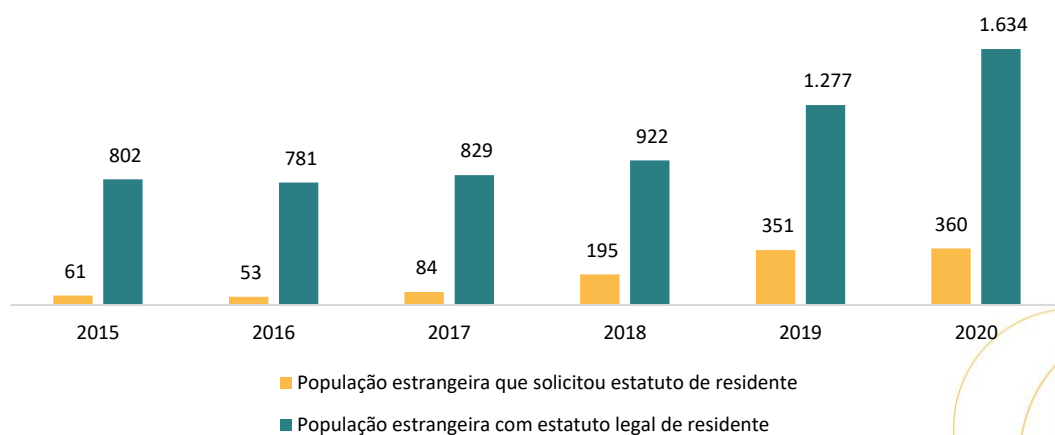
Fonte: INE, Índice de dependência de idosos (N.º), Índice de dependência de jovens (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual (2)

Não obstante, estes índices apresentam valores inferiores à média nacional, principalmente no que concerne o índice de dependência de idosos que, em 2020, registou um valor de 35,0.

## 2.2. POPULAÇÃO IMIGRANTE

Ao nível demográfico, importa ainda analisar a evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente.

**Figura 14.** Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente



Fonte: INE, População estrangeira com estatuto legal de residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013) e Nacionalidade; População estrangeira que solicitou estatuto de residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Nacionalidade; Anual

Pela análise da figura supra, verifica-se que, em Valongo, a população estrangeira com estatuto legal de residente aumentou 103,74% entre 2015 e 2020. Por outro lado, a população estrangeira que solicitou estatuto de residente também apresenta uma tendência de crescimento bastante acentuada. Estes dados demonstram que Valongo consegue, cada vez mais, atrair população estrangeira e integrá-la na Comunidade.

De referir que a população estrangeira com estatuto legal de residente em Valongo era, maioritariamente, proveniente de países de língua oficial portuguesa:

Figura 15. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente, 2020

| Nacionalidade da População Estrangeira em Valongo                                                                        | Brasil<br><br>913 residentes<br>55,88%      | Ucrânia<br><br>112 residentes<br>6,85%     | Angola<br><br>57 residentes<br>3,49%               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| China<br><br>53 residentes<br>3,24%    | Cabo Verde<br><br>20 residentes<br>1,22%   | Reino Unido<br><br>20 residentes<br>1,22% | São Tomé e Príncipe<br><br>14 residentes<br>0,86% |
| Roménia<br><br>12 residentes<br>0,73% | Guiné-Bissau<br><br>5 residentes<br>0,31% | Moldávia<br><br>5 residentes<br>0,31%    | Outros países<br><br>423 residentes<br>25,89%    |

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

Quanto à população estrangeira que solicitou estatuto de residente, esta era maioritariamente proveniente do Brasil (218 pessoas), seguido de Itália (43 pessoas), Angola (13 pessoas), Venezuela (12 pessoas), Índia (9 pessoas) e Reino Unido (9 pessoas).

### 2.3. RELIGIÃO

A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi adotada pela Organização das Nações Unidas em 1948 e nela é referido que “Toda a pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de convicção, assim como a liberdade de manifestar a religião ou convicção, sozinho ou em comum, tanto em público como em privado, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pelos ritos”.

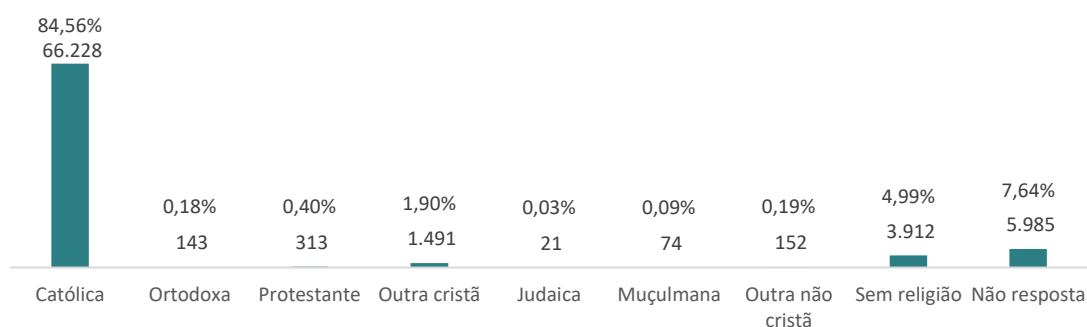
No entanto, a religião é um dos temas que mais discórdia causa a nível mundial estando na origem de diversos conflitos, desde a idade média, até aos tempos atuais.

Respeitar as crenças e convicções de cada um é fundamental para a criação de uma Sociedade justa, tolerante e mais igual na diversidade.

Assim, e apesar da população portuguesa ser predominantemente católica, é fundamental que os/as seus/suas cidadãos/cidadãs tenham liberdade de escolha da religião que pretendem seguir ou, simplesmente, liberdade por optar por não adotar nenhuma religião.

Em 2011 (dados mais recentes), estavam representadas em Valongo mais de 5 religiões:

Figura 16. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade, 2011



Fonte: INE, População residente com 15 e mais anos de idade (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011) e Religião

Como seria expectável a religião mais representativa é a católica, com 84,56% da população residente em Valongo com mais de 15 anos a adotar esta religião. 7,64% a população em análise não respondeu à questão e 4,99% afirmou não ter religião.

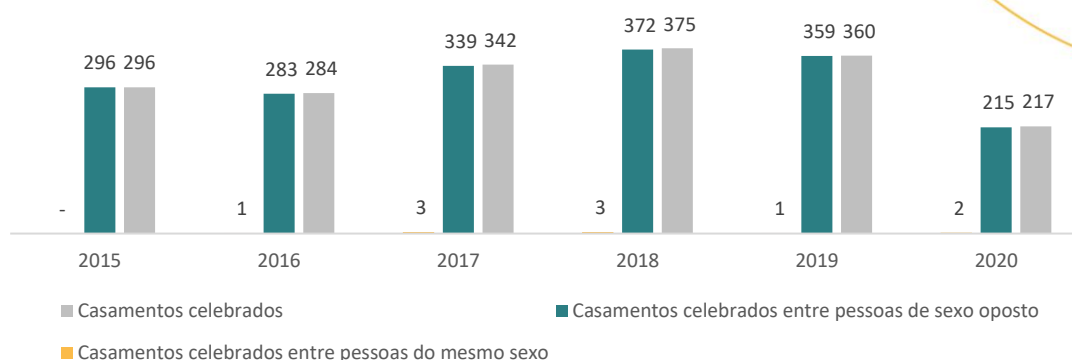
Pela análise da figura supra, verifica-se então que, para além da religião católica, estão representadas em Valongo as religiões protestante (0,40%), ortodoxa (0,18%), muçulmana (0,09%), judaica (0,03%), outras religiões cristãs (1,90%) e outras religiões não cristãs (0,19%).

## 2.4. MATRIMÓNIO

Em 2020, um ano fortemente condicionado pelas restrições implementadas na sequência da pandemia (COVID-19), celebraram-se 217 casamentos em Valongo.

Analisando os anos anteriores (2015-2019), verifica-se que o número de casamentos celebrados varia entre os 283 e os 372 não existindo, contudo, uma tendência de crescimento constante.

Figura 17. Evolução do número de casamentos celebrados em Valongo

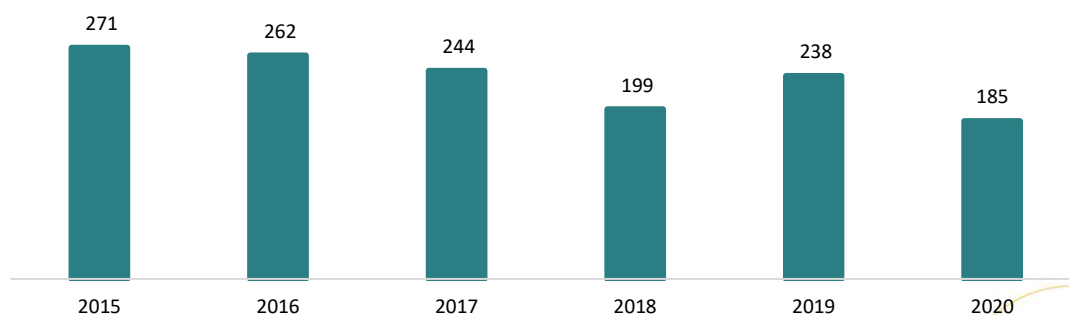


Fonte: INE, Casamentos celebrados (N.º) por Local de registo (NUTS - 2013) e Nacionalidade dos cônjuges; Anual; Casamentos celebrados (Entre pessoas de sexo oposto - N.º) por Local de registo (NUTS - 2013), Sexo, Estado civil anterior do cônjuge e Forma de celebração; Anual; Casamentos celebrados entre pessoas do mesmo sexo (Masculino - N.º) por Local de registo (NUTS - 2013), Escalão de número de casamentos anteriores do cônjuge 1 e Escalão de número de casamentos anteriores do cônjuge 2; Anual; Casamentos celebrados entre pessoas do mesmo sexo (Feminino - N.º) por Local de registo (NUTS - 2013), Estado civil anterior do cônjuge 1 e Estado civil anterior do cônjuge 2; Anual

Relativamente aos casamentos entre pessoas do mesmo sexo, foram celebrados, em Valongo, 10 casamentos ao longo dos 6 anos em análise, dos quais, 5 foram casamentos entre duas mulheres e outros 5 foram casamentos entre dois homens.

Quanto aos casamentos dissolvidos por divórcio, os dados mais recentes disponibilizados no INE reportam a 2020. Durante 2015 e 2020 foram registados 1.399 divórcios tendo-se verificado, com exceção de 2019, uma tendência de redução. De referir que os divórcios registados, entre 2015 e 2020, corresponderam a casamentos entre pessoas do sexo oposto, à exceção de 1 divórcio, em 2019, que correspondia à dissolução de um casamento entre duas mulheres e a 1 divórcio em 2020 que correspondia a um casamento entre dois homens.

Figura 18. Evolução do número de divórcios registados em Valongo



Fonte: INE, Casamentos dissolvidos por divórcio (N.º) por Local de última residência da família (NUTS - 2013) e Modalidade do casamento; Anual (3)

## 2.5. NATALIDADE, PARENTALIDADE E MORTALIDADE INFANTIL

Em 2020, 45,4% das mulheres residentes em Valongo encontravam-se em idade fértil (tinham entre 15 e 49 anos). Este valor tem reduzido ao longo dos últimos anos comprometendo, cada vez mais, a renovação da população. Analisando o ano de 2015, verifica-se que esta percentagem era de 47,8%, o que se traduz numa redução de 2,4 p.p. em 6 anos.

Figura 19. Evolução da taxa bruta de natalidade

| Região                      | 2018         | 2019         | 2020         |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Portugal                    | 8,5 ‰        | 8,4 ‰        | 8,2 ‰        |
| Região Norte                | 7,7 ‰        | 7,6 ‰        | 7,5 ‰        |
| Área Metropolitana do Porto | 8,0 ‰        | 8,0 ‰        | 7,9 ‰        |
| <b>Valongo</b>              | <b>8,7 ‰</b> | <b>8,2 ‰</b> | <b>8,0 ‰</b> |

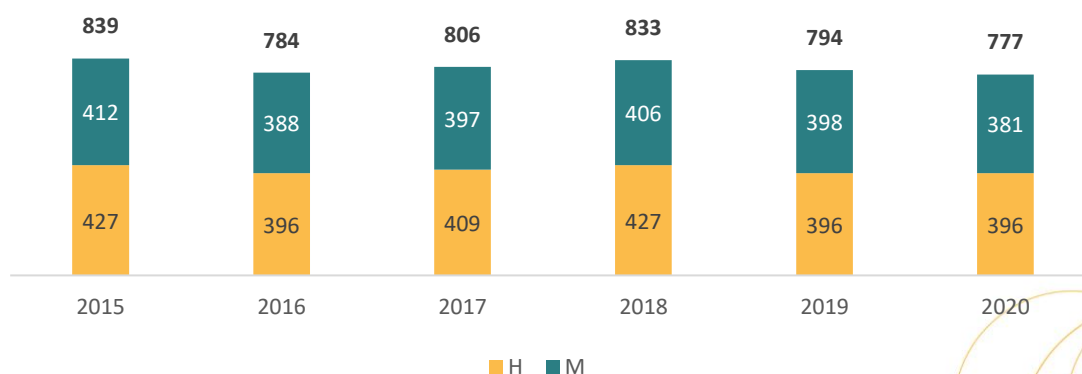
Fonte: INE, Taxa bruta de natalidade (‰) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual

Ainda de acordo com os dados disponibilizados no INE, em 2020, Valongo apresentava uma taxa bruta de natalidade de 8,0‰, um valor superior à média da Região Norte e à média da Área Metropolitana do Porto. Por outras palavras, em 2020, nasceram 8 nados-vivos por cada 1.000 habitantes.

Analisando a evolução da taxa bruta de natalidade ao longo dos últimos anos em Valongo, verifica-se um decréscimo da mesma, apesar de pouco significativo (8,0 ‰ em 2020 e 8,7 ‰ em 2018).

Analisando a evolução anual dos nados-vivos no concelho, verifica-se que esta não apresenta uma tendência de crescimento constante. Contudo, analisando anos de ponta (2015 e 2020) verifica-se um decréscimo de 7,39% de nascimentos.

Figura 20. Evolução dos nados-vivos, por sexo, em Valongo



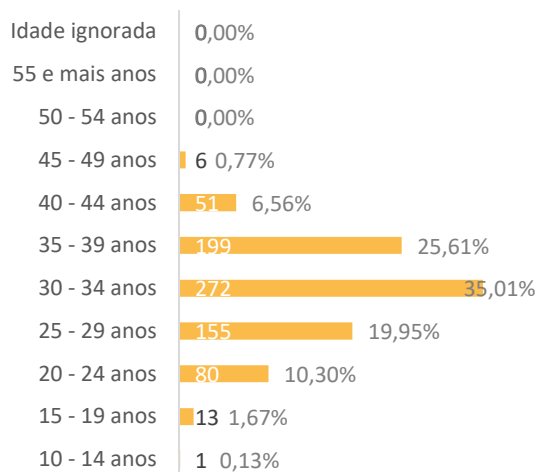
Fonte: INE, Nados-vivos (N.º) por Local de residência da mãe (NUTS - 2013), Sexo, Grupo etário do pai e Grupo etário da mãe; Anual

Nos nascimentos registados em 2020, verifica-se que, quer os pais, quer as mães, tinham, maioritariamente, entre os 30 e os 39 anos. De reforçar que 15,96% dos pais tinham mais de 40 anos e apenas 1,03% menos de 20 anos.

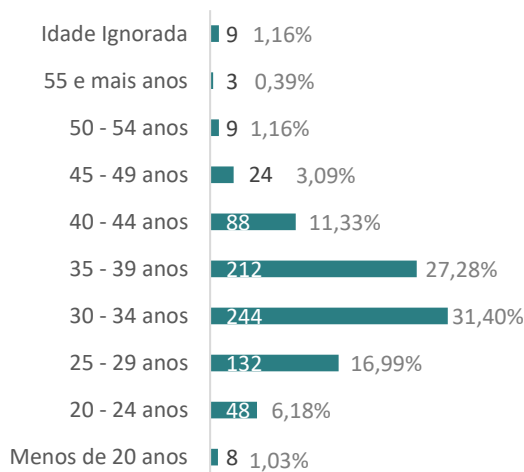
Por outro lado, 7,34% das mães tinham mais de 40 anos, verificando-se que, ao longo dos anos, as mulheres são mães cada vez mais tarde, seja por opção pessoal, seja por consequência profissional. Importa referir que em 2020 uma mulher foi mãe com menos de 14 anos e 13 mulheres tinham entre os 15 e os 19 anos.

Figura 21. Idade e nível de escolaridade dos pais/mães, 2020

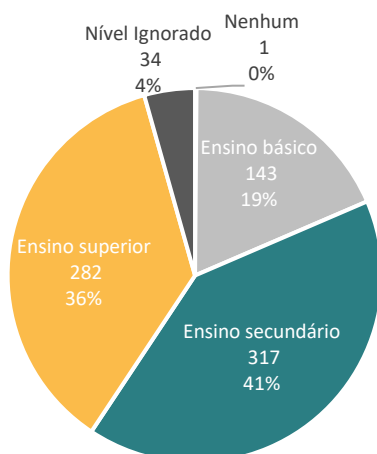
#### Idade das Mães



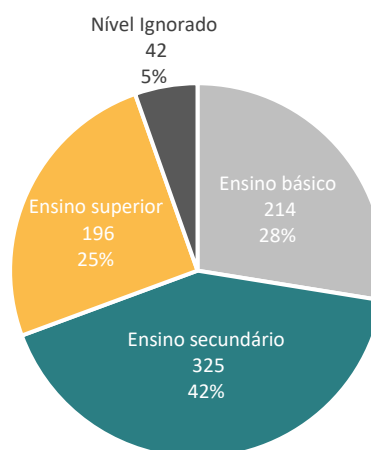
#### Idade dos Pais



#### Nível de Escolaridade das Mães



#### Nível de Escolaridade dos Pais

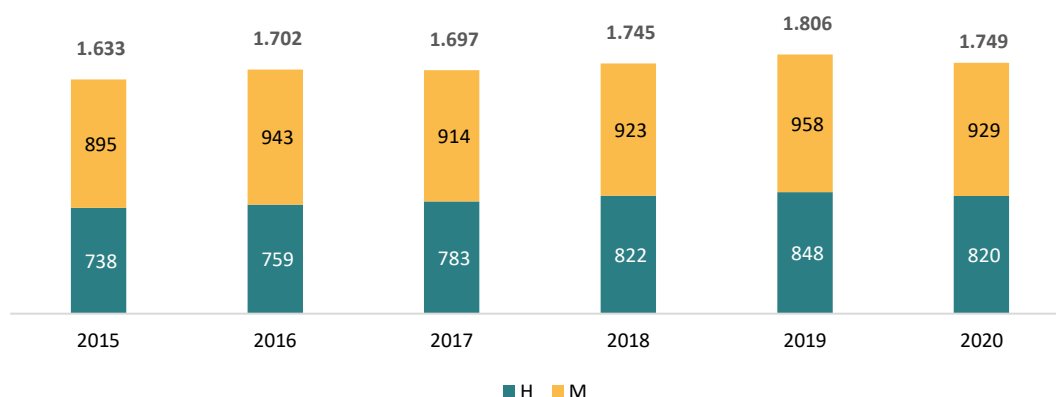


Fonte: INE, Nados-vivos (N.º) por Local de residência da mãe (NUTS - 2013), Sexo, Grupo etário do pai e Grupo etário da mãe; Anual

Quanto ao nível de escolaridade, quer os pais, quer as mães apresentam, maioritariamente, o ensino secundário ou o ensino superior concluídos.

Apesar dos nascimentos terem diminuído entre 2015 e 2020 (figura 20), o mesmo não acontece ao nível das/os beneficiárias/os de licença parental inicial<sup>1</sup>, da Segurança Social que aumentaram nesses anos. Pode, por isso, afirmar-se que são cada vez mais os pais/mães a recorrerem à licença parental.

**Figura 22.** Evolução do número de beneficiárias/os de licença parental inicial, da Segurança Social



Fonte: INE, Beneficiárias/os de licença parental inicial, da segurança social (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013) e Sexo; Anual

De referir que, apesar de em todos os anos ser a mãe que mais utiliza a licença, tem-se verificado que há cada vez mais pais a usufruírem desse direito.

Por último, vai analisar-se a taxa de mortalidade infantil (óbito de crianças no primeiro ano de vida) que é um ótimo indicador para aferir o desenvolvimento de um território e a qualidade da Saúde. A taxa de mortalidade infantil é apresentada no INE numa base quinquenal, verificando-se que Valongo apresenta uma taxa inferior à média nacional, da Região Norte e da Área Metropolitana do Porto:

**Tabela 2.** Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil

| Unidade Territorial         | 2012 - 2016 | 2013 - 2017 | 2014 - 2018 | 2015 - 2019 |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Portugal                    | 3,1 ‰       | 2,9 ‰       | 3,0 ‰       | 3,0 ‰       |
| Norte                       | 2,9 ‰       | 2,7 ‰       | 2,7 ‰       | 2,7 ‰       |
| Área Metropolitana do Porto | 3,1 ‰       | 2,9 ‰       | 2,8 ‰       | 2,9 ‰       |
| Valongo                     | 2,0 ‰       | 2,3 ‰       | 2,7 ‰       | 2,2 ‰       |

Fonte: INE, Taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual

<sup>1</sup> De acordo com o INE, “Licença no âmbito da proteção à parentalidade que confere o direito à mãe e ao pai trabalhadores de se ausentarem do trabalho durante o período de impedimento do exercício da atividade laboral”.

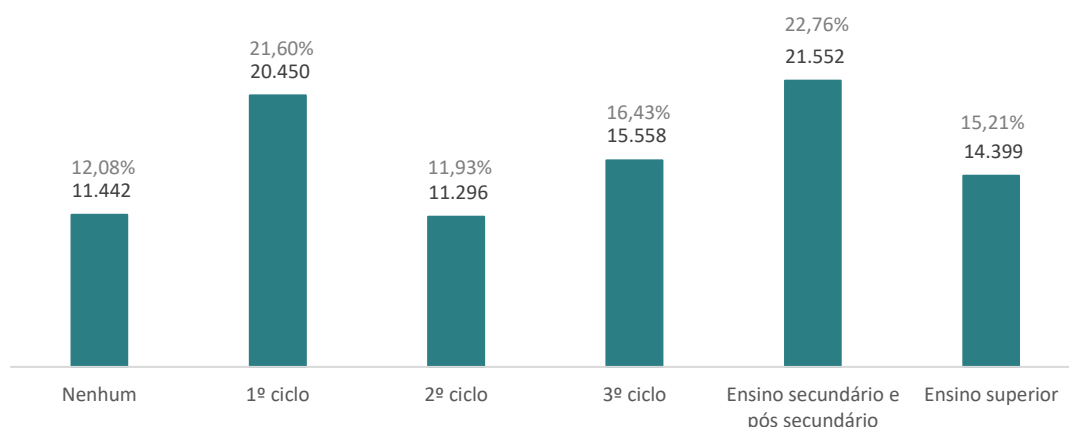
Entre 2015 e 2019, em Valongo, morreram aproximadamente 2 bebés com menos de 1 ano, por cada 1.000 nascimentos. No entanto, esta taxa é superior à registada entre 2012-2016.

## 2.6. EDUCAÇÃO E EMPREGO

Quanto ao nível de escolaridade, os dados mais recentes reportam aos Censos de 2021, sendo que, nesse ano, residiam em Valongo 94.697 pessoas.

Pela análise da figura infra verifica-se que a maioria da população residente em Valongo apenas possuía/frequentava o nível básico de ensino ou nível inferior, representando cerca de 62,04% da população total.

**Figura 23.** Nível de escolaridade da população residente em Valongo, 2021

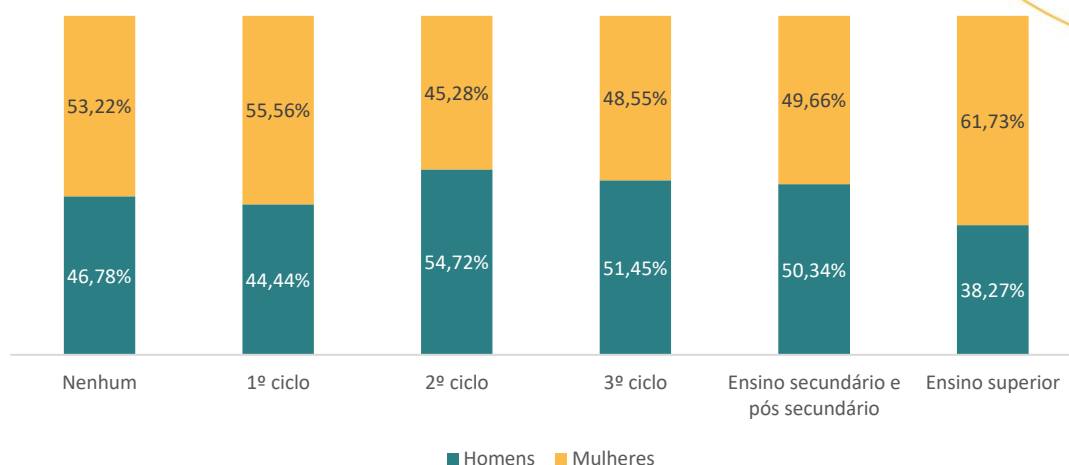


Fonte: INE, População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Níveis de ensino; Decenal

Por outro lado, 14.399 pessoas residentes em Valongo frequentavam ou tinham concluído algum grau do ensino superior (bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento), o que se traduz em 15,21% da população aí residente. Este valor é inferior à média nacional (17,40%) e à média da Área Metropolitana do Porto (18,53%), mas em linha com a média da Região Norte (15,74%).

Quanto ao acesso ao ensino por sexo, obtém-se o seguinte:

Figura 24. Nível de escolaridade da população residente em Valongo, por sexo, 2011



Fonte: INE, População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Níveis de ensino; Decenal

Pela análise da figura supra verifica-se que as Mulheres predominam nos níveis de educação mais elevados (Ensino Superior), mas são também as mais representadas na população sem qualquer nível de escolaridade.

Quanto às áreas de formação, e ao nível da Licenciatura, ainda não existem dados provisórios dos Censos de 2021, pelo que se optou por analisar os dados disponíveis dos Censos de 2011. Assim, verifica-se que as Mulheres predominam na Formação de Professores e Ciências da Educação; Artes; Letras; Ciências Sociais e do Comportamento; Jornalismo e Informação; Comércio e Administração; Direito; Ciências da Vida; Ciências Físicas; Matemáticas e Estatísticas; Ciências Veterinárias; Saúde; Serviços Sociais; Serviços Pessoais; Proteção do Ambiente.

Por outro lado, os Homens predominam nas Ciências Informáticas; Engenharia e Técnicas Afins; Arquitetura e Construção; Agricultura, Silvicultura e Pesca; Serviços de Segurança.

As Indústrias de Transformação e de Tratamento apresentam uma igualdade entre Homens e Mulheres.

Tabela 3. População residente em Valongo com licenciatura concluída, por área de estudo, 2011

| Nível de escolaridade mais elevado completo (Área de estudo) | Licenciatura |        |               |
|--------------------------------------------------------------|--------------|--------|---------------|
|                                                              | Total        | H      | M             |
| Formação de professores e ciências da educação               | 1.045        | 10,24% | <b>89,76%</b> |
| Artes                                                        | 221          | 39,82% | <b>60,18%</b> |

| Nível de escolaridade mais elevado completo (Área de estudo) | Licenciatura |                      |                      |
|--------------------------------------------------------------|--------------|----------------------|----------------------|
|                                                              | Total        | H                    | M                    |
| Letras                                                       | 585          | 25,81%               | <b><u>74,19%</u></b> |
| Ciências sociais e do comportamento                          | 802          | 30,05%               | <b><u>69,95%</u></b> |
| Jornalismo e informação                                      | 130          | 42,31%               | <b><u>57,69%</u></b> |
| Comércio e administração                                     | 999          | 39,74%               | <b><u>60,26%</u></b> |
| Direito                                                      | 389          | 34,96%               | <b><u>65,04%</u></b> |
| Ciências da vida                                             | 93           | 23,66%               | <b><u>76,34%</u></b> |
| Ciências físicas                                             | 109          | 33,03%               | <b><u>66,97%</u></b> |
| Matemáticas e estatísticas                                   | 113          | 29,20%               | <b><u>70,80%</u></b> |
| Ciências informáticas                                        | 201          | <b><u>76,12%</u></b> | 23,88%               |
| Engenharia e técnicas afins                                  | 556          | <b><u>80,22%</u></b> | 19,78%               |
| Indústrias de transformação e de tratamento                  | 20           | <b><u>50,00%</u></b> | <b><u>50,00%</u></b> |
| Arquitetura e construção                                     | 301          | <b><u>66,78%</u></b> | 33,22%               |
| Agricultura, silvicultura e pesca                            | 32           | <b><u>56,25%</u></b> | 43,75%               |
| Ciências veterinárias                                        | 16           | 43,75%               | <b><u>56,25%</u></b> |
| Saúde                                                        | 1.280        | 23,44%               | <b><u>76,56%</u></b> |
| Serviços sociais                                             | 119          | 6,72%                | <b><u>93,28%</u></b> |
| Serviços pessoais                                            | 239          | <b><u>58,16%</u></b> | 41,84%               |
| Serviços de transporte                                       | -            | -                    | -                    |
| Proteção do ambiente                                         | 58           | 29,31%               | <b><u>70,69%</u></b> |
| Serviços de segurança                                        | 20           | <b><u>95,00%</u></b> | 5,00%                |
| <b>Total</b>                                                 | <b>7.328</b> | <b>35,26%</b>        | <b>64,74%</b>        |

Fonte: INE, População residente (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade mais elevado completo (Área de estudo); Decenal

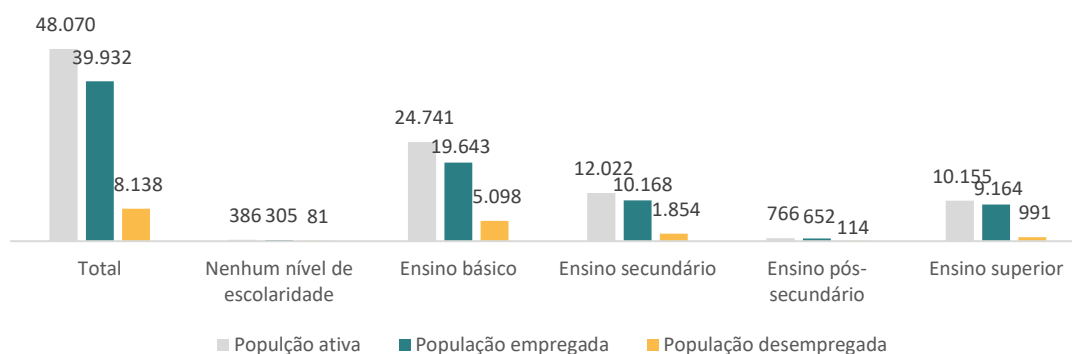
Importa também analisar a taxa de abandono escolar que identifica a % de pessoas que saem “do sistema de ensino antes da conclusão da escolaridade obrigatória, dentro dos limites etários previstos na lei” - INE. Valongo apresenta um valor de 1,42%, inferior à média nacional (1,70%), à média da Região Norte (1,53%) e à média do Grande Porto (1,59%).

Por outro lado, a taxa de analfabetismo que identifica a % de “indivíduos com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever” – INE – registou, em 2011, um valor 2,80%, em Valongo. Um valor também inferior à média nacional (5,22%), à média da Região Norte (5,00%) e à média do

Grande Porto (3,12%). Neste ponto, reforça-se e elevada discrepância entre sexos, sendo que, em Valongo, o analfabetismo predomina no sexo feminino (mulheres: 3,81%; homens: 1,69%).

Analisando o impacto da educação no emprego, apresenta-se, de seguida, a população residente em Valongo empregada e desempregada por nível de escolaridade, mais uma vez, a informação disponível reporta aos Censos de 2011.

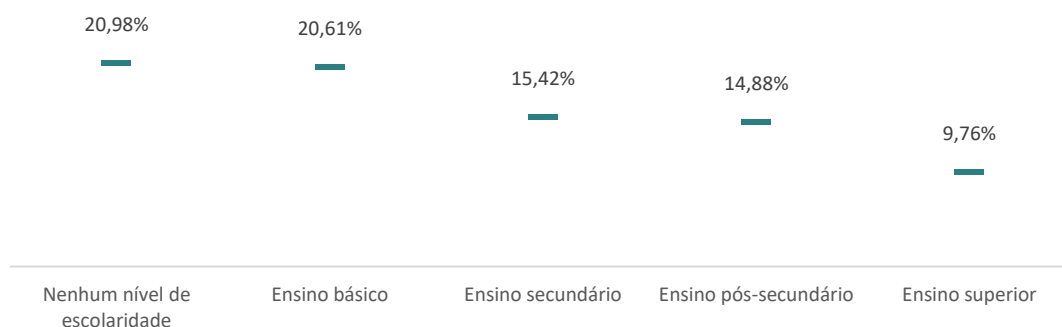
Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade, 2011



Fonte: INE, População empregada (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade (Situação no nível); Decenal; População desempregada (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade (Situação no nível); Decenal

Da análise da figura supra verifica-se que quanto maior o nível de ensino, menor a taxa de desemprego. Assim, em 2011, a taxa de desemprego em cada um dos níveis de ensino era a seguinte:

Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade, em Valongo, 2011



Fonte: INE, População empregada (N.º) e População desempregada (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade (Situação no nível)

Neste subcapítulo, importa ainda referenciar o Programa “Acreditamos em Seniores Ativos” - ASA que surge na sequência do Programa de Ação Sénior iniciado em 2010 na Câmara Municipal

de Valongo. Este tem como objetivo geral melhorar/preservar a saúde e a qualidade de vida da população sénior residente no concelho de Valongo.

Em termos específicos, pretende, diminuir o sentimento de solidão e isolamento, aumentar os níveis de autoestima e desenvolver o sentido de cidadania ativa, através da dinamização de atividades de aprendizagem ao longo da vida e ocupação dos tempos livres.

O Programa ASA, de acesso gratuito, é dirigido aos/às portadores/as do Cartão Idoso Municipal residentes no Concelho de Valongo.

Engloba várias vertentes, e desde 2013, promoveu, entre outras, a **Academia Sénior** que tem como objetivo fomentar e dinamizar a ocupação dos tempos livres da população sénior, através de atividades de cariz académico, lúdico, desportivo e cultural, contribuindo assim para uma melhor integração social e para um dia a dia mais ativo. De referir que existe um polo em cada uma das freguesias (5 polos: Alfena, Campo, Ermesinde, Sobrado e Valongo), possibilitando o acesso de todos/todas. Da Academia fazem parte as seguintes disciplinas:

- Expressão musical;
- Expressões Artísticas/Pintura;
- Oficina de Teatro;
- Artes Decorativas;
- **Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC);**
- Inglês;
- Desporto;
- Boccia;
- **Português;**
- Karaté;
- Danças de Salão.

No âmbito das aulas de português, no ano letivo de 2019/20, foram lecionadas cerca de 7 aulas por semana em todas as freguesias do concelho, num total de 231 aulas ao longo do ano, em que participaram 48 mulheres com 62 anos ou mais.

Por outro lado, no âmbito das TIC, no ano letivo de 2019/20, foram lecionadas cerca de 20 aulas por semana em todas as freguesias do concelho, num total de 660 aulas ao longo do ano, em que participaram 162 mulheres com 62 anos ou mais.

Ind. 36

Assim, no ano letivo de 2019/20, foram promovidas em Valongo **891 ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.**

Na área da literacia digital importa referenciar o **Projeto ASA 4.0**, dinamizado em parceria com a Fundação Virtual Educa que tem como objetivo integrar digitalmente a população idosa melhorando a sua qualidade de vida, tornando-a parte da evolução cultural e social da sociedade, promovendo a sua incorporação nas redes sociais que lhes permitam combater o isolamento, conferindo-lhes a possibilidade de interagirem com dispositivos digitais e conteúdos desenvolvidos especialmente para atender às suas necessidades e interesses.

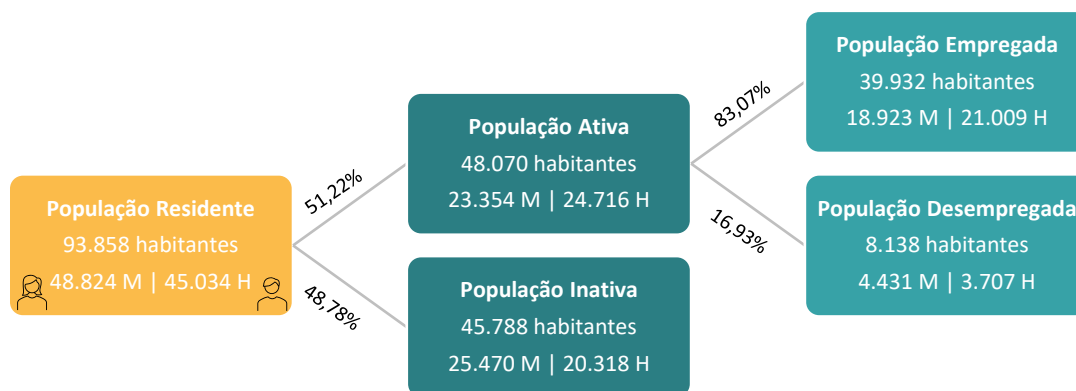
### 3. ANÁLISE ECONÓMICA

#### 3.1. ANÁLISE ECONÓMICO-DEMOGRÁFICA

Para uma análise económico-demográfica, os dados oficiais mais recentes reportam ao Censos 2011.

Assim, em 2011, dos/das 93.858 residentes em Valongo, 48.070 faziam parte da população ativa, sendo que 39.932 encontravam-se empregados/as e 8.138 desempregados/as. A taxa de desemprego representava 16,93%, um valor superior à média nacional (13,18%).

**Figura 27.** População residente, ativa, inativa, empregada e desempregada no concelho de Valongo, 2011



Onde M corresponde a Mulheres e H a Homens.

Fonte: INE, População residente (N.º), População activa (N.º), População desempregada (N.º), População empregada (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo e Estado civil; Decenal

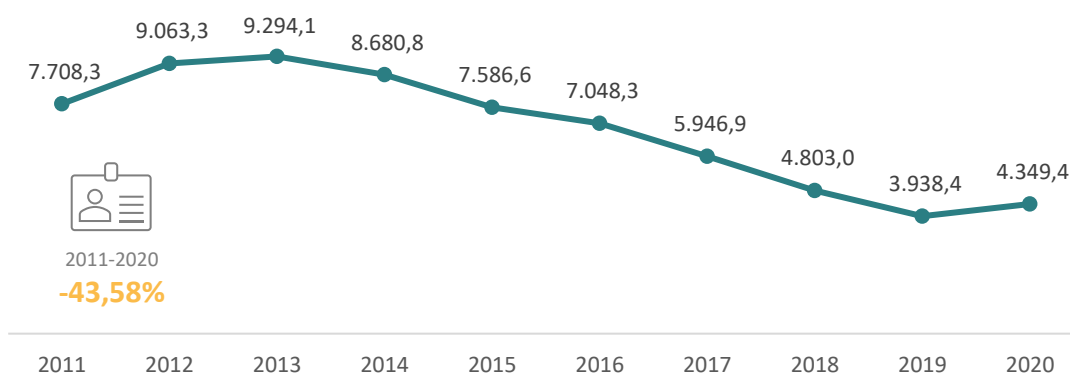
De referir que, apesar de residirem mais mulheres no concelho de Valongo, a população ativa correspondia, maioritariamente, à população do sexo masculino (51,42%). Por outro lado, quando se analisa a população desempregada, esta é maioritariamente feminina (54,45%).

Assim, verifica-se que no concelho de Valongo, à semelhança do que também acontece a nível nacional, existe uma maior presença de homens na população ativa mas, mesmo assim, predominam as mulheres em situação de desemprego (a taxa de desemprego feminina é superior à taxa de desemprego masculina). Pode, por isso, concluir-se que as diferenças de género são ainda um desafio laboral que se traduz em maiores dificuldades de acesso ao mercado de trabalho.

Apesar da elevada taxa de desemprego registada em 2011, verifica-se que o número de desempregados/as inscritos no Centro de Emprego e de Formação Profissional no concelho de

Valongo, tem reduzido ao longo dos últimos anos, com exceção do ano de 2020, muito provavelmente como consequência da Pandemia COVID-19. Assim, entre 2011 e 2020 registou-se um decréscimo de 43,58% do número de inscritos/as no Centro de Emprego e de Formação Profissional em Valongo.

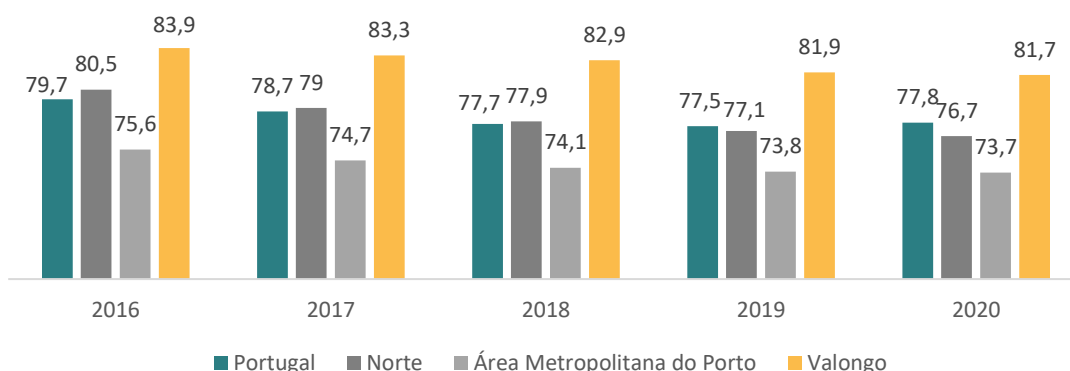
**Figura 28.** Evolução dos/as desempregados/as inscritos/as no Centros de Emprego e de Formação Profissional (média anual), no concelho de Valongo



Fonte: PORDATA, "Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional".

Analisando a relação entre a população que potencialmente está a entrar e a que está a sair do mercado de trabalho (índice de renovação da população em idade ativa) conclui-se que Valongo, apesar de apresentar um índice superior à média nacional, não consegue renovar a população em idade ativa. Por outras palavras, a entrada da população mais jovem no mercado de trabalho não compensa a saída da população mais velha que entram na idade da reforma.

**Figura 29.** Evolução do índice de renovação da população em idade ativa



Fonte: INE, Índice de renovação da população em idade activa (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual (2)

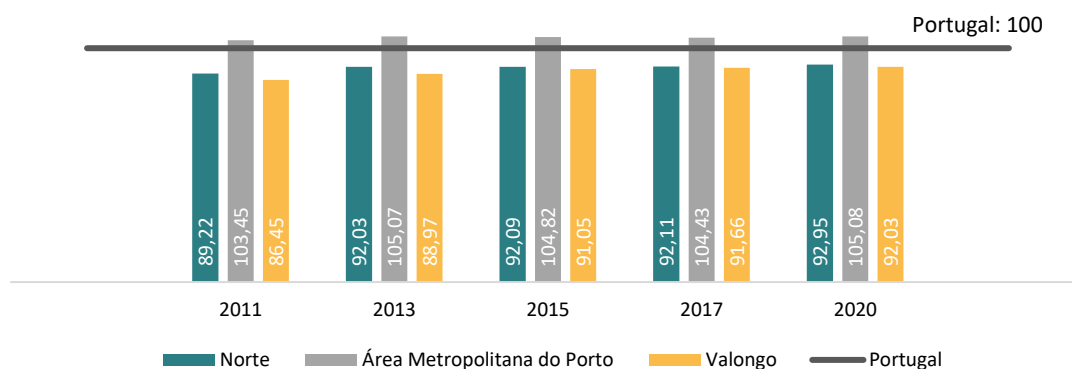
Não obstante Valongo apresentar um índice de renovação da população em idade ativa superior à média nacional, à média da Região Norte e à média da Área Metropolitana do Porto, este tem

apresentado uma tendência de decréscimo ao longo dos últimos anos. Este facto pode ser justificado pelo envelhecimento da população e a baixa natalidade.

De acordo com dados do INE, o poder de compra *per capita* no concelho de Valongo, numa base bienal, tem apresentado uma tendência de crescimento entre 2011 e 2020 (ano mais recente com dados disponíveis), tendo registado o seu máximo de 92,03 no último ano de análise.

Não obstante, o *gap* entre o poder de compra *per capita* no concelho de Valongo e a média da Região Norte e da Área Metropolitana do Porto ter reduzido entre 2011 e 2020, a realidade é que Valongo ainda apresenta um poder de compra inferior à média das restantes unidades territoriais em análise.

Figura 30. Evolução do Poder de Compra



Fonte: INE, Poder de compra per capita por Localização geográfica (NUTS - 2013); Bienal

Comparativamente aos restantes concelhos da Área Metropolitana do Porto, em 2020, Valongo era o décimo concelho com maior poder de compra *per capita* na Região.

Tabela 4. Poder de Compra dos concelhos da Área Metropolitana do Porto, 2020

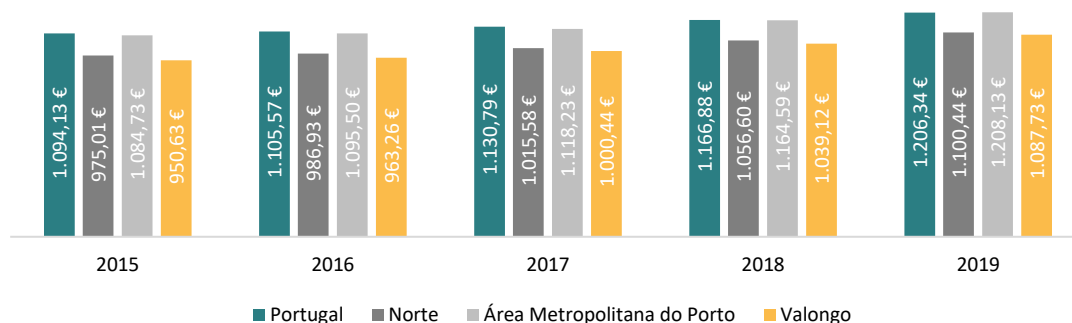
| # | Localização geográfica      | Poder de compra per capita |
|---|-----------------------------|----------------------------|
| - | Área Metropolitana do Porto | 105,08                     |
| 1 | Porto                       | 154,02                     |
| 2 | Matosinhos                  | 130,63                     |
| 3 | São João da Madeira         | 130,55                     |
| 4 | Maia                        | 110,64                     |
| 5 | Espinho                     | 104,37                     |
| 6 | Vila Nova de Gaia           | 100,55                     |
| 7 | Póvoa de Varzim             | 96,46                      |

| #  | Localização geográfica | Poder de compra per capita |
|----|------------------------|----------------------------|
| 8  | Vila do Conde          | 95,94                      |
| 9  | Trofa                  | 94,57                      |
| 10 | Valongo                | 92,03                      |
| 11 | Vale de Cambra         | 87,44                      |
| 12 | Santa Maria da Feira   | 85,76                      |
| 13 | Santo Tirso            | 85,53                      |
| 14 | Gondomar               | 84,89                      |
| 15 | Oliveira de Azeméis    | 83,41                      |
| 16 | Paredes                | 79,03                      |
| 17 | Arouca                 | 72,72                      |

Fonte: INE, Poder de compra per capita por Localização geográfica (NUTS - 2013); Bienal

Analisando o ganho médio mensal<sup>2</sup> no concelho de Valongo, verifica-se que este apresenta uma evolução positiva, registando um incremento de 14,42% entre 2015 e 2019 e totalizando 1.087,73€ no último ano da análise. Não obstante, este valor é inferior à média nacional (1.206,34€), à média da Região Norte (1.100,44€) e à média da Área Metropolitana do Porto (1.208,13€).

Figura 31. Evolução do Ganho Médio Mensal



Fonte: INE, Ganho médio mensal (€) por Localização geográfica (NUTS - 2013); Anual (1)

Fazendo uma análise comparativa, verifica-se que, em 2019, Valongo era o décimo concelho da Área Metropolitana do Porto com o maior ganho médio mensal.

<sup>2</sup> De acordo com o INE, **ganho médio mensal** corresponde ao montante ilíquido em dinheiro e/ou géneros, pago ao trabalhador, com carácter regular em relação ao período de referência, por tempo trabalhado ou trabalho fornecido no período normal e extraordinário. Inclui, ainda, o pagamento de horas remuneradas, mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas).

Tabela 5. Ganho médio mensal dos concelhos da Área Metropolitana do Porto, 2019

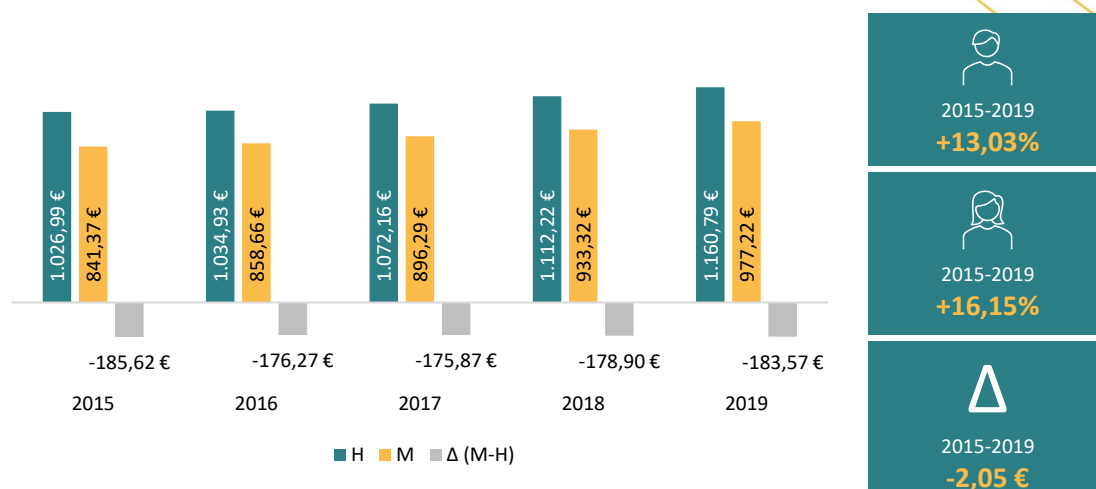
| #  | Localização geográfica      | Poder de compra per capita |
|----|-----------------------------|----------------------------|
| -  | Área Metropolitana do Porto | 1.208,13 €                 |
| 1  | Porto                       | 1.416,72 €                 |
| 2  | Matosinhos                  | 1.337,68 €                 |
| 3  | Maia                        | 1.250,69 €                 |
| 4  | Vila Nova de Gaia           | 1.157,34 €                 |
| 5  | Vila do Conde               | 1.155,04 €                 |
| 6  | Oliveira de Azeméis         | 1.145,81 €                 |
| 7  | Vale de Cambra              | 1.136,30 €                 |
| 8  | Trofa                       | 1.113,09 €                 |
| 9  | Santa Maria da Feira        | 1.089,74 €                 |
| 10 | Valongo                     | 1.087,73 €                 |
| 11 | São João da Madeira         | 1.074,25 €                 |
| 12 | Póvoa de Varzim             | 1.033,80 €                 |
| 13 | Gondomar                    | 1.016,64 €                 |
| 14 | Espinho                     | 1.008,84 €                 |
| 15 | Santo Tirso                 | 1.008,32 €                 |
| 16 | Arouca                      | 933,58 €                   |
| 17 | Paredes                     | 919,37 €                   |

Fonte: INE, Ganho médio mensal (€) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Sector de actividade económica (CAE Rev. 3) e Sexo; Anual (1)

Relativamente às desigualdades de género, e analisando o caso específico do concelho de Valongo, verifica-se que as **Mulheres, em média, ganham menos do que os Homens**. Em 2015 esta diferença salarial era de 185,62€ por mês, valor que reduziu para **183,57€ por mês em 2019**. Verifica-se, assim, uma ligeira redução do diferencial salarial no período em análise. Não obstante, importa referir que, apesar da tendência de decréscimo do *gap* salarial, registou-se um ligeiro agravamento das desigualdades em 2019 face a 2018 e em 2018 face a 2017.

Esta redução das assimetrias foi possível porque, entre 2015 e 2019, o ganho médio mensal das Mulheres aumentou 16,15%, em comparação com o ganho médio mensal dos Homens que aumentou 13,03%.

Figura 32. Evolução do ganho médio mensal, por sexo



Fonte: INE, Ganho médio mensal (€) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Sector de actividade económica (CAE Rev. 3) e Sexo

Importa ainda mencionar que a diferença salarial entre Mulheres e Homens é mais acentuada no setor de atividade dos “Serviços” ( $\Delta - 213,26\text{€}$ ) comparativamente ao setor da “Indústria, construção, energia e água” ( $\Delta - 145,34\text{€}$ ) e ao setor da “Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca” ( $\Delta - 144,40\text{€}$ ).

Por último, e comparando Valongo à média nacional, à média da Região Norte e à média da Área Metropolitana do Porto verifica-se que Valongo, em 2019, era a unidade territorial com menores assimetrias a nível salarial:

- Portugal |  $\Delta - 223,04\text{€}$
- Região Norte |  $\Delta - 196,73\text{€}$
- Área Metropolitana do Porto |  $\Delta - 231,44\text{€}$
- Valongo |  $\Delta - 183,57\text{€}$

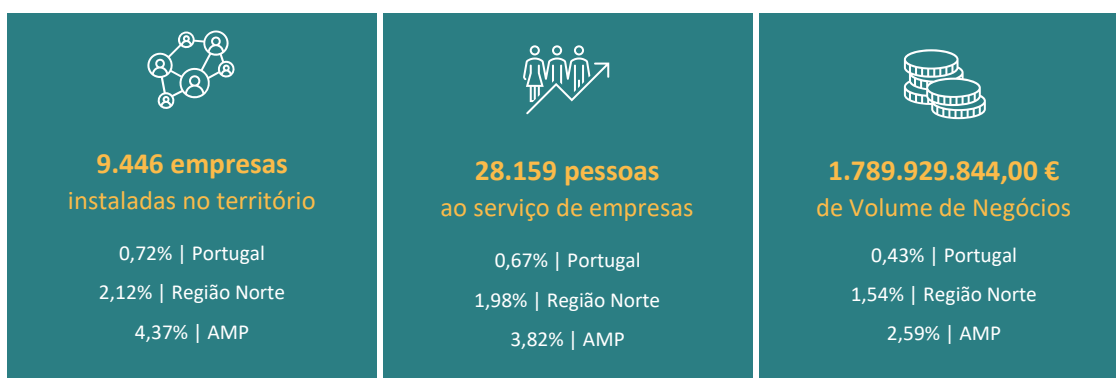
Apesar da diferença salarial ser menos acentuada em Valongo, quando comparado a outras unidades territoriais, ainda se tem um longo percurso a percorrer de forma a alcançar-se a igualdade de género no mercado de trabalho.

Quanto à **disparidade no ganho médio mensal da população empregada por conta de outrem** Valongo apresentava, em 2020 uma disparidade de 8,5%, um valor inferior à média nacional (9,6%), à média da Região Norte (9,2%) e à média da Área Metropolitana do Porto (9,7%).

### 3.2. ANÁLISE ECONÓMICO-EMPRESARIAL

Em 2019 (dados mais recentes disponíveis), encontravam-se instaladas no concelho de Valongo 9.446 empresas que empregavam 28.159 pessoas e registavam um volume de negócios de 1.789.929.844,00 euros.

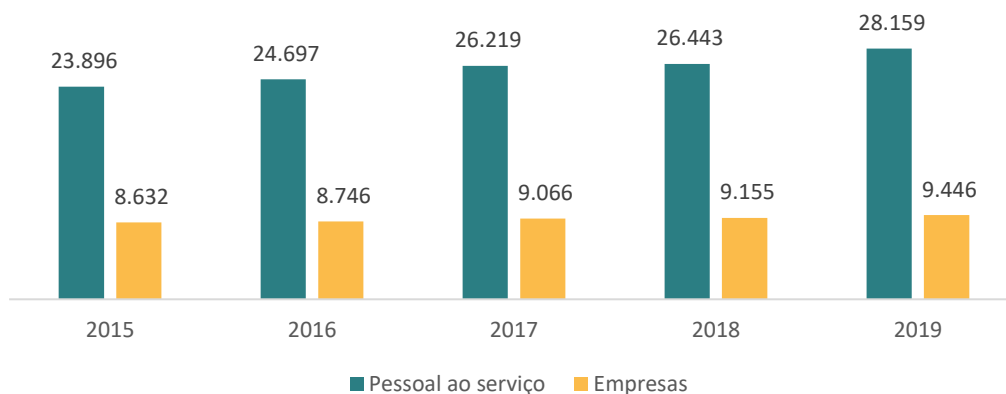
Figura 33. Indicadores económico-empresariais, 2019



Fonte: INE

De referir que o número de empresas instaladas registou um aumento de cerca de 9,43% entre 2015 e 2019, existindo, também, um aumento de 17,84% de pessoas ao serviço das empresas.

Figura 34. Evolução do número de Empresas e Pessoal ao Serviço



Fonte: INE, Empresas (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3) e Forma jurídica. Pessoal ao serviço (N.º) das Empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3).

De referir que não existem dados desagregados por sexo no pessoal ao serviço nas empresas, o que demonstra uma necessidade de melhor conhecimento da estrutura organizacional e de recursos humanos destas entidades.

Analisando o escalão de pessoal ao serviço das empresas verifica-se uma predominância das empresas de dimensão reduzida, com menos de 10 pessoas.

Tabela 6. N.º de empresas localizadas em Valongo por escalão de pessoal ao serviço, 2019

| Escalão             | N.º          | Peso           |
|---------------------|--------------|----------------|
| Menos de 10 pessoas | 9.088        | 96,21%         |
| 10 – 49 pessoas     | 314          | 3,32%          |
| 50 – 249 pessoas    | 38           | 0,40%          |
| 250 e mais pessoas  | 6            | 0,06%          |
| <b>Total</b>        | <b>9.446</b> | <b>100,00%</b> |

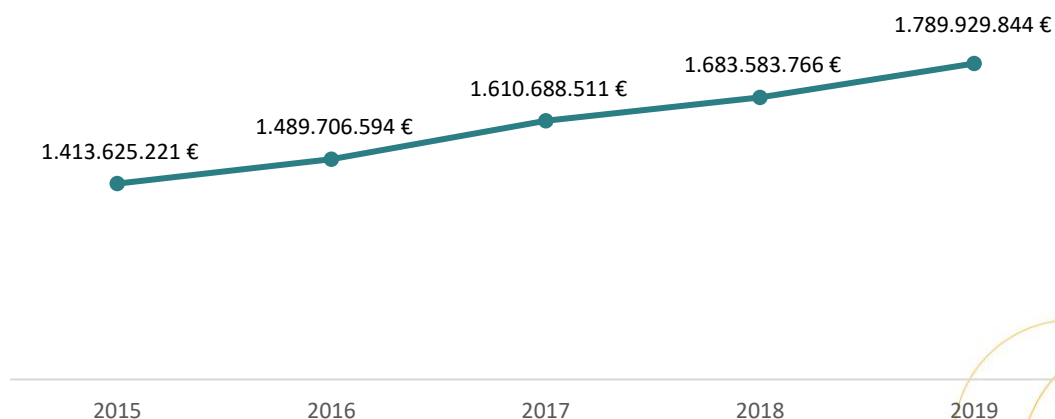
Fonte: INE - Empresas (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Escalão de pessoal ao serviço; Anual (3).

Quanto à sua dimensão, e de acordo com dados disponibilizados pelo INE, verifica-se a predominância das microempresas:

- **96,17% | 9.084** microempresas;
- **3,36% | 317** pequenas empresas;
- **0,41% | 39** médias empresas;
- **0,06% | 6** grandes empresas.

Analisando a evolução do volume de negócios das empresas instaladas no concelho de Valongo, entre 2015 e 2019, conclui-se que o mesmo acompanhou o crescimento verificado ao nível do número de empresas e do número de pessoal ao serviço, tendo registado um incremento de 26,62%.

Figura 35. Evolução do Volume de Negócios das Empresas



Fonte: INE - Volume de negócios (€) das empresas por Localização geográfica e Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3); Anual.

Relativamente aos setores de atividade predominantes, tem-se que no concelho de Valongo predominam as empresas que desempenham a atividade económica “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (20,24%), seguindo-se as empresas de “Atividades administrativas e dos serviços de apoio” (16,81%). Por outro lado, os setores que empregam o maior número de pessoas e apresentam o volume de negócios mais elevado são “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (26,60% / 41,17%) e “Indústrias Transformadoras” (18,95% / 22,19%).

Tabela 7. Empresas, Pessoal ao Serviço e Volume de Negócios de Valongo por atividade económica, 2019

| Setor Económico | Atividade Económica                                                                       | Empresas |        | Pessoal ao Serviço |        | Volume de Negócios |        |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|--------------------|--------|--------------------|--------|
|                 |                                                                                           | N.º      | Peso   | N.º                | Peso   | €                  | Peso   |
| Total           |                                                                                           | 9.446    | 100%   | 28.159             | 100%   | 1.789.929.844€     | 100%   |
| Primário        | Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca                                      | 292      | 3,09%  | 394                | 1,40%  | 8.610.444€         | 0,48%  |
| Secundário      | Indústrias extrativas                                                                     | 4        | 0,04%  | 68                 | 0,24%  | 3.090.077€         | 0,17%  |
|                 | Indústrias transformadoras                                                                | 690      | 7,30%  | 5.336              | 18,95% | 397.171.123€       | 22,19% |
|                 | Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio                                    | 8        | 0,08%  | 8                  | 0,03%  | 15.181€            | 0,00%  |
|                 | Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição | 14       | 0,15%  | 210                | 0,75%  | 31.980.770€        | 1,79%  |
|                 | Total                                                                                     | 1.008    | 10,67% | 6.016              | 21,36% | 440.867.595        | 24,63% |
| Terciário       | Construção                                                                                | 558      | 5,91%  | 4.991              | 17,72% | 257.562.528€       | 14,39% |
|                 | Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos            | 1.912    | 20,24% | 5.686              | 20,19% | 736.855.451€       | 41,17% |
|                 | Transportes e armazenagem                                                                 | 227      | 2,40%  | 1.744              | 6,19%  | 104.495.981€       | 5,84%  |
|                 | Alojamento, restauração e similares                                                       | 652      | 6,90%  | 1.421              | 5,05%  | 46.420.587€        | 2,59%  |
|                 | Atividades de informação e de comunicação                                                 | 126      | 1,33%  | 312                | 1,11%  | 13.885.034€        | 0,78%  |
|                 | Atividades imobiliárias                                                                   | 231      | 2,45%  | 370                | 1,31%  | 18.780.899€        | 1,05%  |
|                 | Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares                              | 838      | 8,87%  | 1.367              | 4,85%  | 36.323.649€        | 2,03%  |
| Terciário       | Atividades                                                                                | 1.588    | 16,81% | 2.879              | 10,22% | 50.904.355€        | 2,84%  |

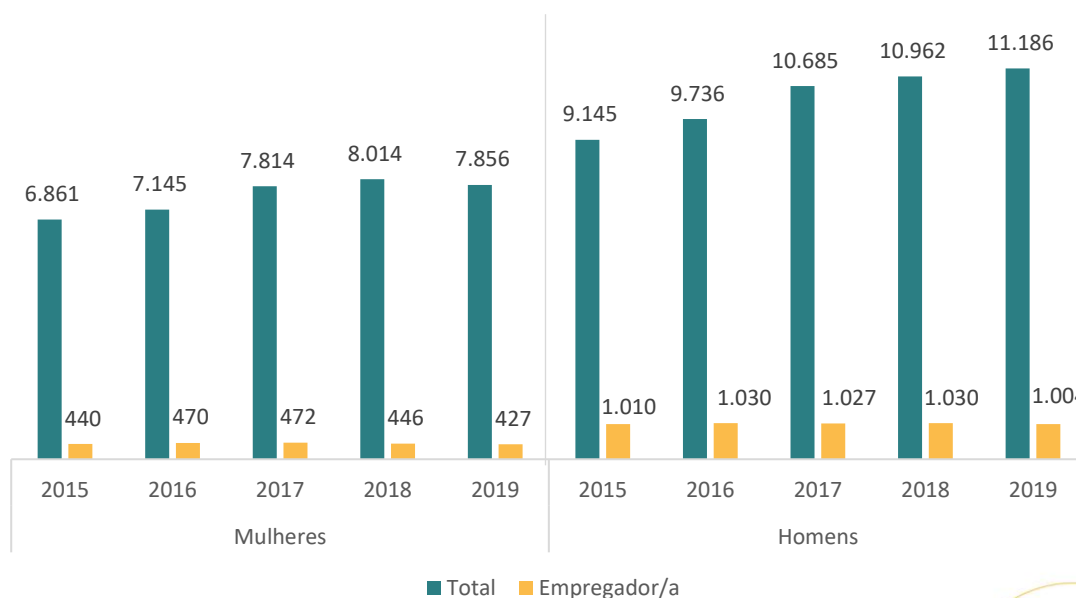
| Setor Económico | Atividade Económica                                              | Empresas     |               | Pessoal ao Serviço |               | Volume de Negócios    |               |
|-----------------|------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|--------------------|---------------|-----------------------|---------------|
|                 |                                                                  | N.º          | Peso          | N.º                | Peso          | €                     | Peso          |
|                 | <b>administrativas e dos serviços de apoio</b>                   |              |               |                    |               |                       |               |
|                 | Educação                                                         | 567          | 6,00%         | 711                | 2,52%         | 7.085.117€            | 0,40%         |
|                 | Atividades de saúde humana e apoio social                        | 902          | 9,55%         | 1.571              | 5,58%         | 60.001.979€           | 3,35%         |
|                 | Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas | 212          | 2,24%         | 270                | 0,96%         | 6.315.224€            | 0,35%         |
|                 | Outras atividades de serviços                                    | 625          | 6,62%         | 821                | 2,92%         | 10.431.445€           | 0,58%         |
|                 | <b>Total</b>                                                     | <b>8.438</b> | <b>89,33%</b> | <b>22.143</b>      | <b>78,64%</b> | <b>1.349.062.249€</b> | <b>75,37%</b> |

Fonte: INE, Empresas (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3) e Forma jurídica. Pessoal ao serviço (N.º) das Empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3). Volume de negócios (€) das empresas por Localização geográfica e Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3); Anual.

Pela análise da tabela supra verifica-se a predominância do setor terciário, onde, à partida, existem maiores diferenças salariais entre Homens e Mulheres.

Relativamente ao empreendedorismo feminino, importa referir que, ao longo dos últimos anos, a presença de mulheres no mercado de trabalho tem aumentado (com a exceção de 2019).

**Figura 36.** Evolução do Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo

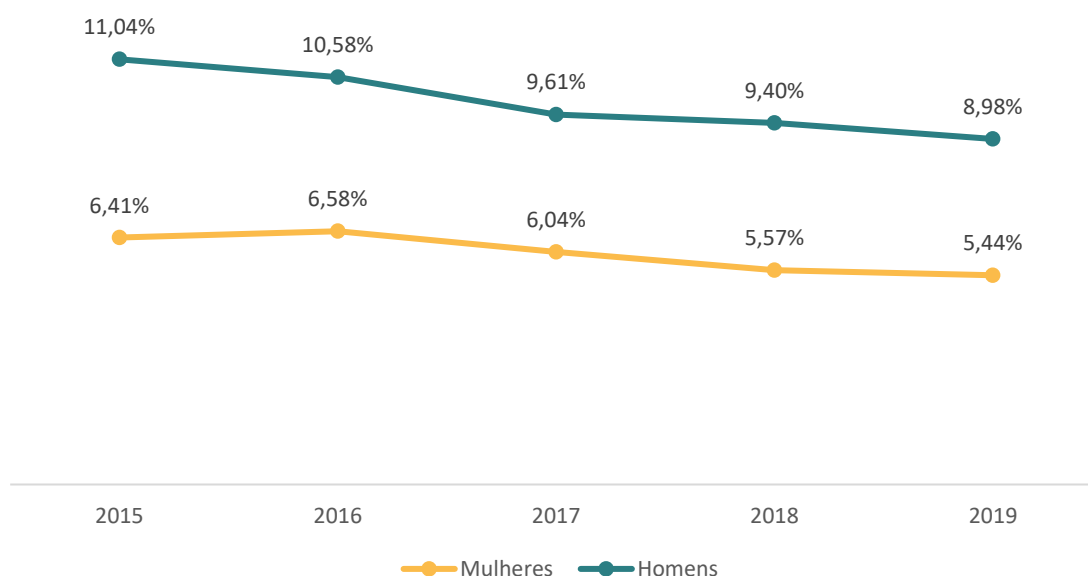


Fonte: PORDATA, Pessoal do sexo feminino ao serviço nas empresas: total e por situação na profissão; Pessoal do sexo masculino ao serviço nas empresas: total e por situação na profissão

Pela figura supra verifica-se que o número de homens empregadores é superior ao número de mulheres empregadoras, no entanto, não existe uma tendência de crescimento constante ao longo dos anos.

Analisando o peso dos homens e das mulheres empregadores/as no total de pessoal ao serviço nas empresas, obtém-se o seguinte:

Figura 37. Evolução do peso dos/as empregadores/as no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo



Fonte: PORDATA, Pessoal do sexo feminino ao serviço nas empresas: total e por situação na profissão; Pessoal do sexo masculino ao serviço nas empresas: total e por situação na profissão

Analisando com maior pormenor o ano de 2019, conclui-se que cerca de 9 homens em cada 100 ao serviço de empresas eram empregadores. Por outro lado, cerca de 5 mulheres em cada 100 ao serviço de empresas eram empregadoras.

Analisando a **representatividade de mulheres empregadoras no concelho**, verifica-se que, dos 1.431 empregadores/as do concelho de Valongo em 2019, 70,16% eram homens e **29,84% eram mulheres**. De referir que esta representatividade tem-se mantido constante ao longo dos anos.

## 4. AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

### 4.1. POPULAÇÃO JOVEM

Uma das principais preocupações dos pais e das mães com filhos/as menores, é definir com quem deixá-los/as durante o horário de trabalho. É, por isso, fundamental que no território de trabalho/residência existam soluções para quem não possa cuidar dos/as filhos/as durante o horário de trabalho, nem possa/queira recorrer a outros familiares.

De forma a perceber melhor a dimensão da problemática, é importante analisar a constituição dos *núcleos familiares com filhos* em Valongo, sendo que os dados mais recentes reportam aos Censos de 2011.

Tabela 8. Núcleos familiares com filhos por freguesia, 2011

| Local de residência | Tipo de núcleo familiar     | Faixa etária dos/as Filhos/as |              |              |                     |
|---------------------|-----------------------------|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|
|                     |                             | 0 – 4 anos                    | 5 – 9 anos   | 10-14 anos   | Total (0 – 14 anos) |
| Alfena              | Casal de direito com filhos | 512                           | 481          | 426          | 1.419               |
|                     | Casal de facto com filhos   | 139                           | 61           | 29           | 229                 |
|                     | Pai com filhos              | 2                             | 12           | 15           | 29                  |
|                     | Mãe com filhos              | 67                            | 83           | 86           | 236                 |
|                     | <b>Total</b>                | <b>720</b>                    | <b>637</b>   | <b>556</b>   | <b>1.913</b>        |
| Ermesinde           | Casal de direito com filhos | 1.051                         | 947          | 845          | 2.843               |
|                     | Casal de facto com filhos   | 341                           | 163          | 104          | 608                 |
|                     | Pai com filhos              | 11                            | 14           | 24           | 49                  |
|                     | Mãe com filhos              | 206                           | 235          | 282          | 723                 |
|                     | <b>Total</b>                | <b>1.609</b>                  | <b>1.359</b> | <b>1.255</b> | <b>4.223</b>        |
| Valongo             | Casal de direito com filhos | 1.002                         | 795          | 600          | 2.397               |
|                     | Casal de facto com filhos   | 243                           | 120          | 72           | 435                 |
|                     | Pai com filhos              | 8                             | 13           | 15           | 36                  |
|                     | Mãe com filhos              | 132                           | 178          | 156          | 466                 |
|                     | <b>Total</b>                | <b>1.385</b>                  | <b>1.106</b> | <b>843</b>   | <b>3.334</b>        |

| Local de residência                    | Tipo de núcleo familiar     | Faixa etária dos/as Filhos/as |              |              |                     |
|----------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|
|                                        |                             | 0 – 4 anos                    | 5 – 9 anos   | 10-14 anos   | Total (0 – 14 anos) |
| União de Freguesias de Campo e Sobrado | Casal de direito com filhos | 592                           | 503          | 483          | 1.578               |
|                                        | Casal de facto com filhos   | 115                           | 44           | 20           | 179                 |
|                                        | Pai com filhos              | 2                             | 10           | 2            | 14                  |
|                                        | Mãe com filhos              | 81                            | 80           | 67           | 228                 |
|                                        | <b>Total</b>                | <b>790</b>                    | <b>637</b>   | <b>572</b>   | <b>1.999</b>        |
| Concelho de Valongo                    | Casal de direito com filhos | 3.157                         | 2.726        | 2.354        | 8.237               |
|                                        | Casal de facto com filhos   | 838                           | 388          | 225          | 1.451               |
|                                        | Pai com filhos              | 23                            | 49           | 56           | 128                 |
|                                        | Mãe com filhos              | 486                           | 576          | 591          | 1.653               |
|                                        | <b>Total</b>                | <b>4.504</b>                  | <b>3.739</b> | <b>3.226</b> | <b>11.469</b>       |

Fonte: INE, Núcleos familiares com filhos (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Grupo etário dos filhos e Tipo de núcleo familiar (Com filhos - com base na condição perante o trabalho); Decenal

Pela análise do quadro supra é possível verificar que, no concelho de Valongo, existiam, em 2011, 11.469 núcleos familiares com filhos/as menores de 15 anos, onde 15,53% destes, eram famílias monoparentais. Importa referir que do total dos núcleos familiares monoparentais, 92,81% eram constituídos pela mãe e os/as filhos/as.

A freguesia de Ermesinde era a que continha mais núcleos familiares com filhos/as menores de 15 anos, num total de 4.223 famílias, seguida da freguesia de Valongo com 3.334 núcleos familiares, a União das Freguesias de Campo e Sobrado com 1.999 e Alfena com 1.913.

Em relação à camada mais jovem, importa aferir a taxa de cobertura das creches e amas e dos Jardins de Infância da Rede Pública como forma de suporte às famílias.

No concelho de Valongo existem 16 creches distribuídas pelas 4 freguesias e oferecem uma capacidade para 567 crianças (dados da Carta Social consultada em julho de 2021). Na altura da consulta estavam 51 vagas disponíveis.

Tabela 9. Creches disponíveis em Valongo, 2021

| Freguesia                               | Equipamento                                                              | Instituição                                                            | Capacidade |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------|
| Alfena                                  | Infantário S. Vicente                                                    | Associação Feijoeiro Mágico                                            | 29         |
|                                         | Jardim de Infância e Creche do Centro Social e Paroquial de Alfena       | Centro Social Paroquial de Alfena                                      | 58         |
| Ermesinde                               | Academia de Ensino Particular                                            | Academia de Ensino Particular, Lda.                                    | 23         |
|                                         | Equip. Soc. Centro Social de Ermesinde                                   | Centro Social de Ermesinde                                             | 58         |
|                                         | Externato                                                                | Congregação das Irmãs Franciscanas Hospitalares da Imaculada Conceição | 42         |
|                                         | Externato Maria Droste                                                   | Congregação de Nossa Senhora da Caridade do Bom Pastor                 | 37         |
| União das Freguesias de Campo e Sobrado | Creche do Centro Paroquial e Social de S. Martinho de Campo              | Centro Paroquial e Social de S. Martinho de Campo                      | 33         |
|                                         | Equipamento Social do Centro Social e Paroquial de St.º André de Sobrado | Centro Social e Paroquial de St.º André de Sobrado                     | 35         |
|                                         | Jardim de Infância da Associação de Promoção Social do Calvário          | Associação de Promoção Social do Calvário                              | 42         |
| Valongo                                 | Artistas & Cientistas                                                    | Artepicolo - Educação e Psicologia Aplicada, Lda.                      | 28         |
|                                         | Equip. Soc. da Santa Casa da Misericórdia de Valongo                     | Irmandade da Santa Casa da Misericórdia de Valongo                     | 41         |
|                                         | Jardim de Infância A Criança                                             | Jardim de Infância - A Criança, Lda.                                   | 24         |
|                                         | O Caminhar, Creche e Jardim de Infância                                  | O Caminhar, Creche e Jardim de Infância, Lda.                          | 30         |
|                                         | A Teia                                                                   | Maria Teresa Vale Unipessoal, Lda.                                     | 41         |
|                                         | Jardim Escola A Cegonha                                                  | Orlanda Carlos, Ensino Lda.                                            | 20         |
|                                         | Novo Colégio de Valongo                                                  | Externato Jardim Escola - A Avó de Valongo, Lda.                       | 26         |
| Total                                   |                                                                          | 16                                                                     | 567        |

Fonte: Carta Social consultada em julho de 2021

Relativamente ao número de amas, não existe registo no concelho.

Assim, e considerando que a creche está disponível para as crianças até 3 anos, importa aferir o número de crianças a residir no concelho dos 0 aos 2 anos.

Os dados disponíveis no INE, com desagregação a esta a faixa etária reportam aos Censos de 2011. Neste sentido, verifica-se que, em 2011, residiam em Valongo 2.944 crianças com 2 anos ou menos.

Assim, a **taxa de cobertura de creches e amas** em Valongo é de **19,26%**, calculada através da divisão da capacidade instalada no concelho pelo número de crianças residentes com menos de 3 anos.

Observando os números de estabelecimentos de Educação Pré-Escolar, verifica-se que em Valongo existem 45 equipamentos com uma capacidade total para 2.567 crianças (dados da Carta Social consultada em julho de 2021). Dos quais 28 pertenciam à rede pública, com capacidade para 1.611 crianças. Na altura da consulta estavam 407 vagas disponíveis no total.

Os estabelecimentos encontram-se distribuídos pelo território, a saber:

Tabela 10. Estabelecimentos de Ensino Pré-Escolar disponíveis em Valongo, 2021

| Freguesia                               | N.º de Equipamento | Capacidade   |
|-----------------------------------------|--------------------|--------------|
| Alfena                                  | 6                  | 363          |
| Ermesinde                               | 13                 | 935          |
| União das Freguesias de Campo e Sobrado | 11                 | 546          |
| Valongo                                 | 15                 | 723          |
| <b>Total</b>                            | <b>45</b>          | <b>2.567</b> |

Fonte: Carta Social consultada em julho de 2021

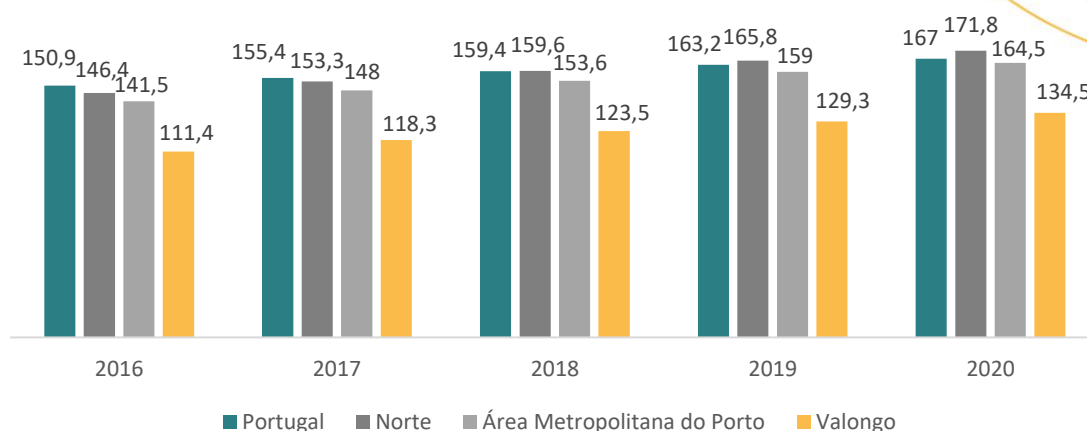
Assim sendo, a taxa de cobertura de Jardins de Infância (capacidade instalada no concelho / número de crianças residentes entre 3 e 5 anos) é de 85,62%. Por seu lado, a **taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública** é de **53,74%**.

Mais uma vez, recorreu-se aos Censos de 2011 para aferir a população residente em Valongo entre os 3 e os 5 anos (2.998 crianças).

#### 4.2. POPULAÇÃO IDOSA

Relativamente à população idosa, importa referir que Valongo tem registado, ao longo dos últimos anos, um Índice de Envelhecimento inferior à média nacional, à média da Região Norte e à média da Área Metropolitana do Porto.

Figura 38. Evolução do Índice de Envelhecimento



Fonte: INE, Índice de envelhecimento (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual (2)

Assim, em 2020, o índice de envelhecimento de Valongo era de 134,5 o que significa que existiam, aproximadamente, 135 idosos por cada 100 jovens.

Analisando a evolução, verifica-se um agravamento do indicador que passa de 111,4 em 2016 para 134,5 em 2020. Este crescimento pode justificar-se pela conjugação de dois efeitos, o aumento da população residente com mais de 65 anos e a diminuição da população residente com menos de 15 anos.

Num estudo realizado pela CCDR-N e após análise dos dados demográficos entre 2006 e 2015, esta concluiu que a taxa média de crescimento anual da população com mais de 65 anos está negativamente correlacionada com o nível de envelhecimento da população.

Por outras palavras, os concelhos mais jovens são aqueles onde, tendencialmente, o processo de envelhecimento populacional mais se irá acentuar nos próximos anos. Deste modo, os concelhos com menores índices de envelhecimento (como é o caso de Valongo) são aqueles que apresentam crescimentos mais acentuados do número de idosos.

Assim, é fundamental que o território apresente soluções para a população idosa, seja ao nível dos Centros de Dia, seja ao nível de Serviços de Apoio Domiciliário ou dos Lares.

Para a aferir a taxa de cobertura destes equipamentos é então necessário aferir a sua capacidade no concelho e contabilizar a população residente com mais de 65 anos.

Ao nível populacional, e conforme analisado anteriormente, em 2020, residiam em Valongo 18.332 pessoas com mais de 65 anos.

Quanto aos equipamentos, e começando a análise pelos Centros de Dia, em Valongo existem, de acordo com a Carta Social (consultada em julho de 2021), 6 equipamentos desta tipologia, com uma capacidade para 215 pessoas. Na data da consulta da base de dados, apenas 169 lugares estavam ocupados.

Ermesinde e a União das Freguesias de Campo e Sobrado são as freguesias com o maior número de Centros de Dia e Alfena e Valongo com o menor número:

Tabela 11. Centros de Dia disponíveis em Valongo, 2021

| Freguesia                               | Equipamento                                                             | Instituição                                           | Capacidade |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------|
| Alfena                                  | Lar de Idosos Centro Social Paroquial de Alfena                         | Centro Social Paroquial de Alfena                     | 25         |
| Ermesinde                               | Centro de Dia Associação de Promoção Social e Cultural de Ermesinde     | Associação de Promoção Social e Cultural de Ermesinde | 40         |
|                                         | Casa do Povo de Ermesinde                                               | Casa do Povo de Ermesinde                             | 50         |
| União das Freguesias de Campo e Sobrado | Equipamento Social do Centro Social e Paroquial de Stº André de Sobrado | Centro Social e Paroquial de Stº André de Sobrado     | 30         |
|                                         | Equipamento Social do Centro Paroquial e Social de S. Martinho de Campo | Centro Paroquial e Social de S. Martinho de Campo     | 30         |
| Valongo                                 | Equip. Soc. da Santa Casa da Misericórdia de Valongo                    | Irmandade da Santa Casa da Misericórdia de Valongo    | 40         |
| Total                                   |                                                                         | 6                                                     | 215        |

Fonte: Carta Social consultada em julho de 2021

A **taxa de cobertura de Centros de Dia** em Valongo é de **1,17%** (capacidade instalada / população residente com mais de 65 anos).

Quanto ao Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), em Valongo existem, de acordo com a Carta Social (consultada em julho de 2021), 9 equipamentos desta tipologia com capacidade para 424 pessoas. Na altura da consulta registava-se uma taxa de ocupação de 73,90%.

Grande parte destes equipamentos estão concentrados na freguesia de Ermesinde, sendo, por isso, a freguesia com o maior número de SADs. Em Alfena apenas apresentava 1 SAD e Valongo e a União das Freguesias de Campo e Sobrado possuíam 2 SADs cada.

Tabela 12. Serviços de Apoio Domiciliário disponíveis em Valongo, 2021

| Freguesia                               | Equipamento                                                             | Instituição                                                      | Capacidade |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------|
| Alfena                                  | Centro Social e Paroquial de Alfena - Polo II                           | Centro Social Paroquial de Alfena                                | 40         |
| Ermesinde                               | Casa do Povo de Ermesinde                                               | Casa do Povo de Ermesinde                                        | 35         |
|                                         | Equip. Soc. Centro Social de Ermesinde                                  | Centro Social de Ermesinde                                       | 120        |
|                                         | PT Medical                                                              | Sem Desavenças Lda                                               | 40         |
|                                         | Idade dos Afectos                                                       | Idade dos Afectos, Lda                                           | 40         |
| União das Freguesias de Campo e Sobrado | Equipamento Social do Centro Paroquial e Social de S. Martinho de Campo | Centro Paroquial e Social de S. Martinho de Campo                | 40         |
|                                         | Equipamento Social do Centro Social e Paroquial de Stº André de Sobrado | Centro Social e Paroquial de Stº André de Sobrado                | 30         |
| Valongo                                 | Assisteval - Cuidados Domésticos e Domiciliários                        | Assisteval - Cuidados Domésticos e Domiciliários, Unipessoal Lda | 39         |
|                                         | Equip. Soc. da Santa Casa da Misericórdia de Valongo                    | Irmandade da Santa Casa da Misericórdia de Valongo               | 40         |
| Total                                   |                                                                         | 9                                                                | 424        |

Fonte: Carta Social consultada em julho de 2021

A taxa de cobertura de Apoio Domiciliário em Valongo é de **2,31%** (capacidade instalada / população residente com mais 65 anos).

Relativamente às Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas – lares de idosos e residências, existem, no concelho de Valongo, 8 infraestruturas com capacidade para 279 idosos, de acordo com a Carta Social (consultada em julho de 2021). Atualmente, a taxa de ocupação é de 97,85%.

Quer Alfena, quer Ermesinde possuem 3 lares cada. Por outro lado, a União das Freguesias de Campo e Sobrado e Valongo possuem 1 lar cada.

Tabela 13. Estrutura Residencial para Pessoas Idosas disponíveis em Valongo, 2021

| Freguesia | Equipamento                                     | Instituição                       | Capacidade |
|-----------|-------------------------------------------------|-----------------------------------|------------|
| Alfena    | Quinta Sénior do Carquejal                      | Quinta Sénior do Carquejal, Lda   | 30         |
|           | Lar de Idosos Centro Social Paroquial de Alfena | Centro Social Paroquial de Alfena | 70         |
|           | Centro Social E Paroquial Do Alfena - Polo II   | Centro Social Paroquial de Alfena | 32         |

| Freguesia                               | Equipamento                                          | Instituição                                        | Capacidade |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------|
| Ermesinde                               | Instituto Bom Pastor Haurietis Aquas                 | Instituto Bom Pastor Haurietis Aquas               | 12         |
|                                         | Equip. Soc. Centro Social de Ermesinde               | Centro Social de Ermesinde                         | 56         |
|                                         | Lar de Jesus Misericordioso, Unipessoal Lda          | Lar de Jesus Misericordioso Unipessoal, Lda        | 9          |
| União das Freguesias de Campo e Sobrado | Pérolas Lar de Idosos                                | Pérolas - Lar de Idosos, Unipessoal, Lda           | 10         |
| Valongo                                 | Equip. Soc. da Santa Casa da Misericórdia de Valongo | Irmandade da Santa Casa da Misericórdia de Valongo | 60         |
| Total                                   |                                                      | 8                                                  | 279        |

Fonte: Carta Social consultada em julho de 2021

A **taxa de cobertura de Lares** em Valongo é então de **1,52%** (capacidade instalada / população residente com mais 65 anos).

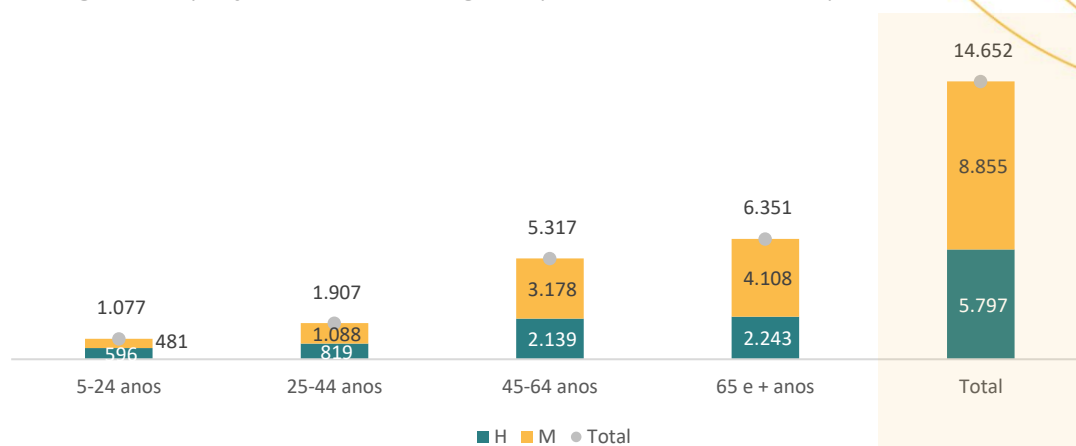
#### 4.3. POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA

No recenseamento de 2011, em vez de se efetuar um levantamento direto da população com deficiência, foi desenvolvido um levantamento do número de indivíduos com pelo menos uma dificuldade (e em que grau - muita dificuldade ou total incapacidade).

Esta análise define-se em ações como ver, ouvir, andar/subir degraus, memória ou concentração, tomar banho ou vestir-se sozinho, compreender os outros e fazer-se compreender, constituindo, por isso, um indicador aproximado de análise da população com deficiência.

Neste contexto, em 2011, a população residente em Valongo com, pelo menos, uma dificuldade era de 14.652 pessoas, das quais, 60,44% eram mulheres.

Figura 39. População residente em Valongo com pelo menos uma dificuldade, por faixa etária, 2011



Fonte: INE, População residente com pelo menos uma dificuldade (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Dimensão (indivíduos com dificuldades); Decenal

De referir que não estão disponíveis dados para pessoas entre os 0 e os 4 anos.

Pela análise da figura supra verifica-se que, como seria de esperar, é na faixa etária das pessoas com mais de 65 anos que se concentra o maior número de residentes com pelo menos uma dificuldade. Dos 5 aos 24 anos, é a única faixa etária onde se registaram mais pessoas do sexo masculino com algum tipo de dificuldade sendo que, nas restantes faixas etárias, existe um predomínio do sexo feminino.

Analisando com maior pormenor as tipologias de dificuldade, obtemos o seguinte:

Tabela 14. População residente em Valongo por tipologia de dificuldade, 2011

| Grau da Dificuldade                     | Dificuldade da população residente |                                 |                                 |                                 |                                  |                                               |
|-----------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------|
|                                         | Ver                                | Ouvir                           | Andar ou subir degraus          | Memória ou concentração         | Tomar banho ou vestir-se sozinho | Compreender os outros ou fazer-se compreender |
| Tem muita dificuldade em efetuar a ação | 7.414<br>M: 63,53%<br>H: 36,47%    | 3.544<br>M: 54,57%<br>H: 45,43% | 6.903<br>M: 67,78%<br>H: 32,22% | 4.591<br>M: 61,29%<br>H: 38,71% | 2.377<br>M: 65,21%<br>H: 34,79%  | 2.680<br>M: 56,31%<br>H: 43,69%               |
| Não consegue efetuar a ação             | 238<br>M: 54,20%<br>H: 45,80%      | 172<br>M: 56,40%<br>H: 43,60%   | 735<br>M: 63,67%<br>H: 36,33%   | 842<br>M: 59,26%<br>H: 40,74%   | 1.105<br>M: 60,00%<br>H: 40,00%  | 530<br>M: 58,87%<br>H: 41,13%                 |

Fonte: INE, Dificuldades (N.º) da população residente por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário, Tipo de dificuldade e Grau de dificuldade; Decenal - INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2011

Pela análise da tabela supra verifica-se que, em 2011, identificaram-se em Valongo pelo menos 1.105 pessoas que não conseguiam fazer pelo menos uma das ações identificadas, existindo uma predominância do sexo feminino em todos os graus e tipologia de dificuldade analisadas.

Dependendo da tipologia de dificuldade, pode existir a necessidade destas pessoas recorrerem a um serviço de apoio à população com deficiência. Assim, importa analisar o que o território oferece.

De acordo com a Carta Social (consultada em julho de 2021), no concelho de Valongo, para crianças e jovens, apenas existe um equipamento para Intervenção Precoce, localizado na freguesia de Ermesinde, com capacidade para 80 crianças e jovens, estando totalmente ocupado.

Quanto à população adulta, no concelho de Valongo apenas existe um Lar Residencial para pessoas com deficiência, localizado na freguesia de Alfena. Este tem capacidade para 24 pessoas e está totalmente ocupado.

Para além do Lar Residencial, também na freguesia de Alfena, é possível encontrar 1 Centro de Atividades Ocupacionais para pessoas com deficiência com capacidade para 60 pessoas. Na altura da consulta da Carta Social, existiam 2 vagas no equipamento.

Figura 40. Equipamentos para pessoas com deficiência disponíveis em Valongo, 2021

| Área de Intervenção               | Tipologia                                       | Freguesia | Equipamento                                                | Instituição                                                                | Capacidade |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------|
| Crianças e Jovens com Deficiência | Intervenção Precoce                             | Ermesinde | ADICE - Centro Social e Comunitário da Cidade de Ermesinde | ADICE - Associação para o Desenvolvimento Integrado da Cidade de Ermesinde | 80         |
| Pessoas Adultas com Deficiência   | Centro de Atividades Ocupacionais (Deficiência) | Alfena    | Centro Social e Paroquial de Alfena - Polo II              | Centro Social Paroquial de Alfena                                          | 60         |
|                                   | Lar Residencial (Deficiência)                   | Alfena    | Centro Social e Paroquial de Alfena - Polo II              | Centro Social Paroquial de Alfena                                          | 24         |
| Total                             |                                                 |           |                                                            | 3                                                                          | 164        |

Fonte: Carta Social consultada em julho de 2021

Considerando a baixa taxa de cobertura dos equipamentos para pessoas com deficiência, a CCDD-N considera que todas as intervenções de criação e ou de ampliação desta tipologia de equipamento são intervenções prioritárias, em toda a Região Norte. Esta informação demonstra a necessidade de intervir-se nos territórios de forma a disponibilizar à população mais soluções que contribuam para a melhoria de bem-estar das pessoas com deficiência.

#### 4.4. HABITAÇÃO SOCIAL

Em abril de 2021, o Município de Valongo desenvolveu a **Estratégia Local de Habitação do Município de Valongo – Programa 1.º Direito**, concebida para, entre outros:

- Garantir a todos/todas o acesso a uma habitação digna e adequada;
- Definir e programar a intervenção municipal no domínio da habitação.

Assim, a estratégia desenvolvida apresenta um diagnóstico do parque habitacional e das carências habitacionais, que identifica:

**Figura 41.** Caracterização do parque habitacional público em Valongo e carências

|                                                                                                                              |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>47 edifícios</b>                      |  <b>1.170 fogos</b>                                           |  <b>1.071 famílias integrando 2.599 pessoas</b>  |
|  <b>92% de taxa de ocupação dos fogos</b> |  <b>435 famílias em lista de espera para habitação social</b> |  <b>248 famílias em situação de precariedade</b> |

Fonte: Estratégia Local de Habitação do Município de Valongo – Programa 1.º Direito, abril 2021

Das 248 famílias (423 pessoas) que se encontram em situação de precariedade:

- 16 famílias encontram-se em situação de sem-abrigo (sem teto ou sem casa), vivendo no espaço público, alojada em abrigo de emergência ou com paradeiro em local precário;
- 123 famílias encontram-se em alojamentos temporários, residindo em habitações cedidas (44 famílias), em habitações de terceiros em regime de coabitação (47 famílias, sendo cumulativas com a condição de sobrelotação), em áreas urbanas degradadas –

ilhas (24 famílias) ou a residir noutro tipo de construções precárias, como anexos ou similares (8 famílias);

- 109 famílias não apresentam solução habitacional alternativa àquela que usam como residência permanente, fruto da grave carência financeira do agregado e do risco iminente e comprovado de incumprimento do contrato de arrendamento (existindo já situações de notificações de ordem de despejo).

Para além destas, existe um conjunto de famílias a viver em situações de insalubridade e insegurança (521 famílias / 1.160 pessoas), sobrelotação (66 famílias / 236 pessoas) e inadequação (20 famílias / 39 pessoas), perfazendo um total de 855 famílias / 1.858 pessoas a necessitar de apoio ao nível da habitação social.

Face ao exposto, pode afirmar-se que é fundamental que o Município participe ativamente no sentido de encontrar resposta habitacional condigna para as 855 famílias residentes no concelho, que se encontram em situação de carência habitacional.

Neste sentido, a **Estratégia Local de Habitação do Município de Valongo – Programa 1.º Direito** define um Plano de Ação, a implementar pelo Município entre 2021 e 2026, que objetiva colmatar as fragilidades identificadas ao nível da habitação social.

## 5. SEGURANÇA E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

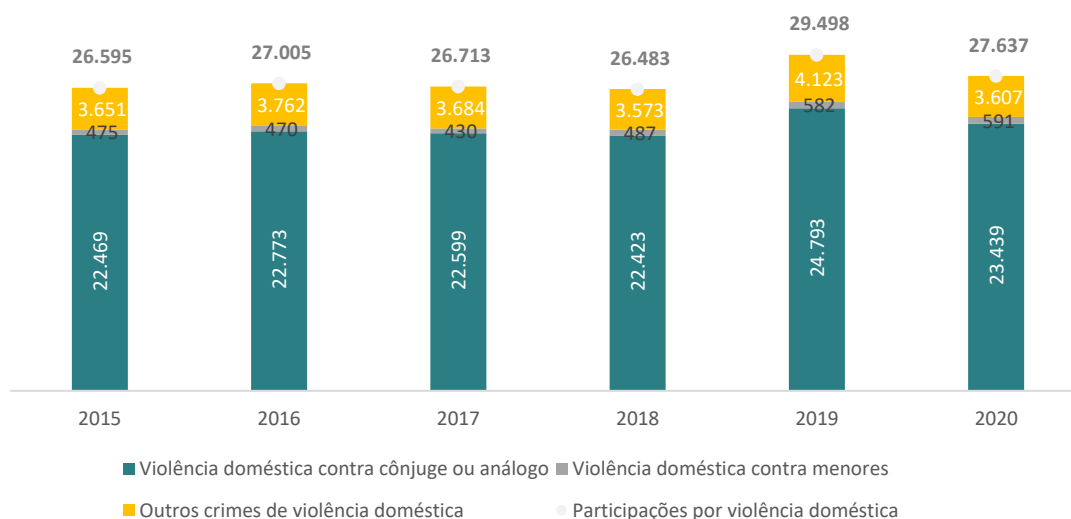
A violência doméstica é definida como toda a forma de abuso físico, sexual, psicológico e económico que ocorre em ambiente familiar entre pessoas que residam no mesmo espaço doméstico ou, não residindo, sejam ex-cônjuges, ex-companheiro/a, ex-namorado/a, progenitor de descendente comum, ascendente ou descendente, e que inflija sofrimentos que incluem, embora não se limitando a, maus-tratos, abuso sexual, violação entre cônjuges, crimes passionais, mutilação genital feminina e outras práticas tradicionais nefastas, incesto, ameaças, privação arbitrária de liberdade e exploração sexual e económica.

Fonte: Caracterização da Violência Doméstica no Concelho – 2017 | Rede Social Valongo

O Gabinete do Secretário-Geral do Sistema de Segurança Interna publica, anualmente, o **Relatório Anual de Segurança Interna** onde um dos temas abordados é a Violência Doméstica.

No Relatório é identificado que, em 2020, foram registadas 27.637 participações em Portugal, o que representa uma redução face a 2019, ano em que se registaram 29.498 participações.

Figura 42. Evolução do número de participações por violência doméstica em Portugal



Fonte: Relatório Anual de Segurança Interna do Gabinete do Secretário-Geral do Sistema de Segurança Interna

Das participações efetuadas, cerca de 85% correspondem a violência doméstica contra cônjuge ou análogo.

Os dados apresentados encontram-se ainda distribuídos ao nível distrital, sendo possível verificar que, em 2020, 48,70% das participações efetuadas foram registadas em Lisboa (22,64%), Porto (16,02%) e Setúbal (10,04%). O distrito do Porto, onde se insere Valongo, é, assim, o segundo distrito a nível nacional a registar o maior número de participações.

Analisando o perfil dos/das intervenientes e das ocorrências, o **Relatório Anual de Segurança Interna** identifica o seguinte:

Perfil dos/das intervenientes e das ocorrências de violência doméstica

Sexo

**75,0%** das vítimas são mulheres

**81,4%** dos denunciados são homens

Idade das vítimas

**74,0%** das vítimas tem idade igual ou superior a 25 anos

**11,6%** das vítimas tem entre 16 e 24 anos

**14,3%** das vítimas tem menos de 16 anos

Idade dos/as denunciados/as

**93,1%** dos/as denunciados/as tem idade igual ou superior a 25 anos

**6,8%** dos/as denunciados/as tem entre 16 e 24 anos

**0,2%** dos/as denunciados/as tem menos de 16 anos

Grau de parentesco/relação entre vítimas e denunciados/as

**48,6%** dos casos a vítima é cônjuge ou companheiro/a

**15,6%** dos casos a vítima é filho/a ou enteado/a

**15,0%** dos casos a vítima é ex-cônjuge ou ex-companheiro/a

**5,9%** dos casos a vítima é pai/mãe/padrasto/madrasta

Pela análise do perfil dos/das intervenientes e das ocorrências de violência doméstica apresentado, conclui-se que a maioria das vítimas são mulheres com idade igual ou superior a 25 anos e os/as denunciados/as são predominantemente homens, também com idade igual ou superior a 25 anos.

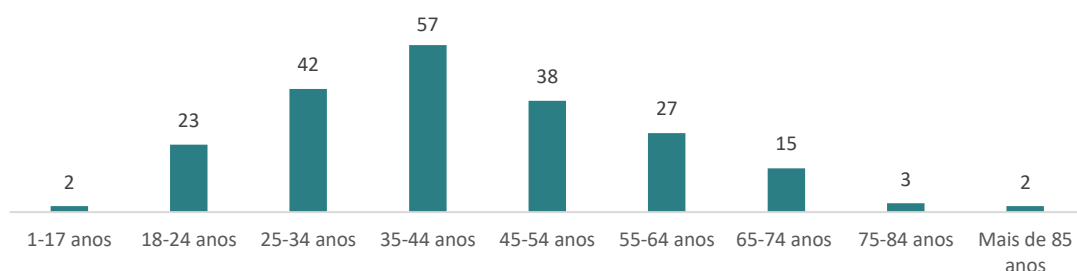
Ao nível de Valongo, a Rede Social do concelho desenvolveu, em 2017, um relatório de **Caracterização da Violência Doméstica no Concelho**.

No relatório foi identificado que, em 2017, foram registadas 209 ocorrências de violência doméstica no concelho, existindo uma maior incidência na Freguesia de Ermesinde com 100

ocorrências, seguido de Valongo com 55 ocorrências, Alfena com 27 ocorrências e a União das Freguesias de Campo e Sobrado também com 27 ocorrências. No que diz respeito às características das vítimas, obtém-se o seguinte:

Figura 43. Características das vítimas de Valongo, 2017

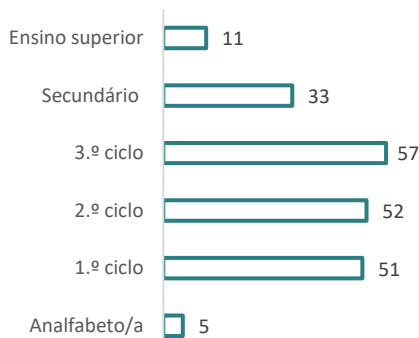
Escalões etários das vítimas



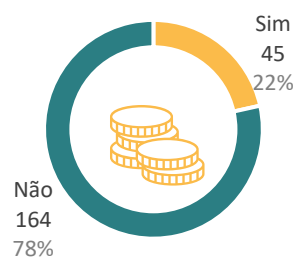
Sexo



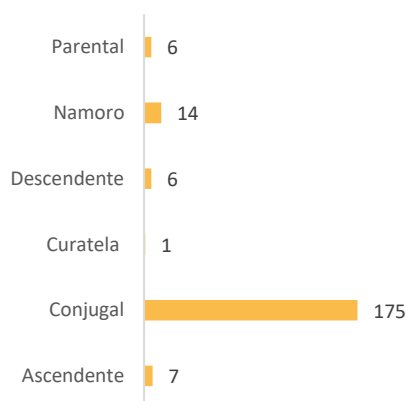
Habilitações literárias



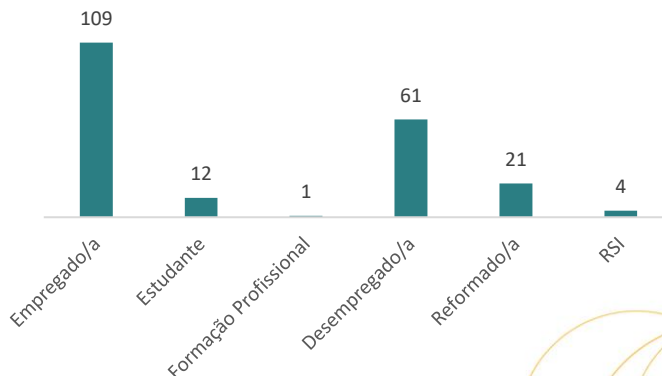
Dependência económica



Tipo de relação com o/a agressor/a



Situação profissional



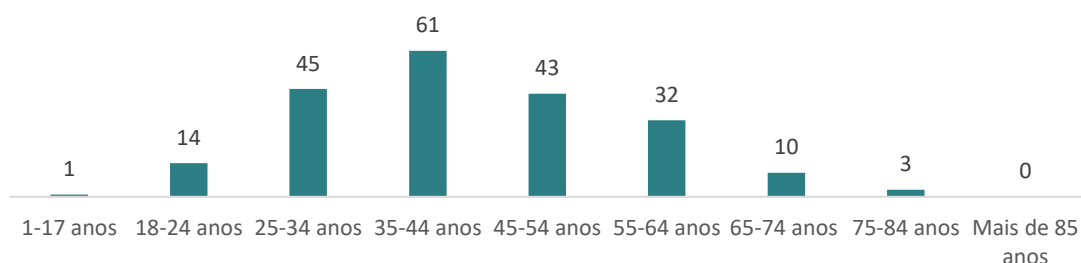
Fonte: Caracterização da Violência Doméstica no Concelho – Relatório 2017, Rede Social Valongo

Pela análise da figura supra, verifica-se que, em Valongo, em 2017, a vítima de violência doméstica que reportou uma ocorrência tinha, maioritariamente, entre 25 e 54 anos (65,55%), era mulher (83,73%), ao nível das habilitações possuía o ensino básico (76,56%), não se encontrava economicamente dependente (78,47%), sofreu agressões por parte do cônjuge (83,73%) e encontrava-se empregada (52,15%).

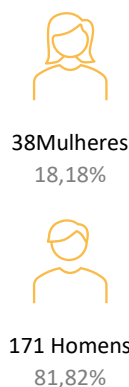
Quanto ao/a agressor/a, obtém-se o seguinte perfil:

Figura 44. Características do/a agressor/a de Valongo, 2017

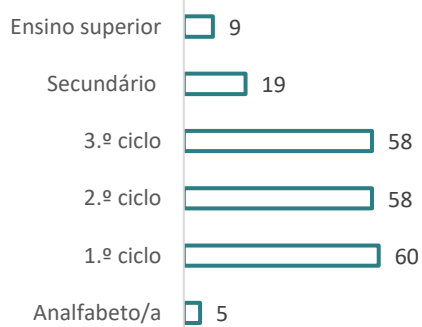
Escalões etários dos/as agressores/as



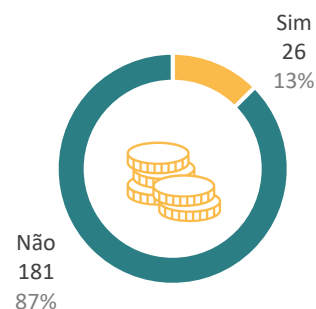
Sexo



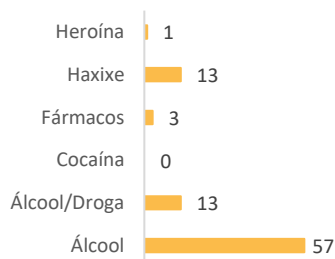
Habilitações literárias



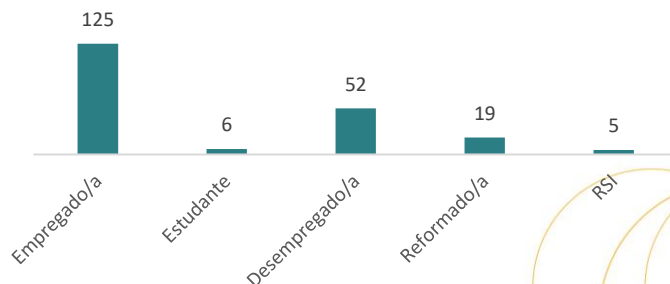
Dependência económica



Adição e dependência



Situação profissional



Fonte: Caracterização da Violência Doméstica no Concelho – Relatório 2017, Rede Social Valongo

Verifica-se que, em Valongo, em 2017, o/a agressor/a tinha, maioritariamente, entre 25 e 64 anos (86,60%), era homem (81,82%), ao nível das habilitações possuía o ensino básico (84,21%), não se encontrava economicamente dependente (76,60%), encontrava-se empregado (59,81%) e, no que diz respeito a adições e dependências da pessoa agressora, cerca de 41,63%, consumia álcool ou substâncias psicoativas.

Quanto ao tipo de poder e controle exercido pelos/as agressores/as sobre as vítimas, apenas 204 das 209 vítimas responderam à questão, tendo referido que sofrem de:

**Intimidação** | 83 pessoas / 40,69%

**Insulto** | 16 pessoas / 7,84%

**Ameaça** | 74 pessoas / 36,27%

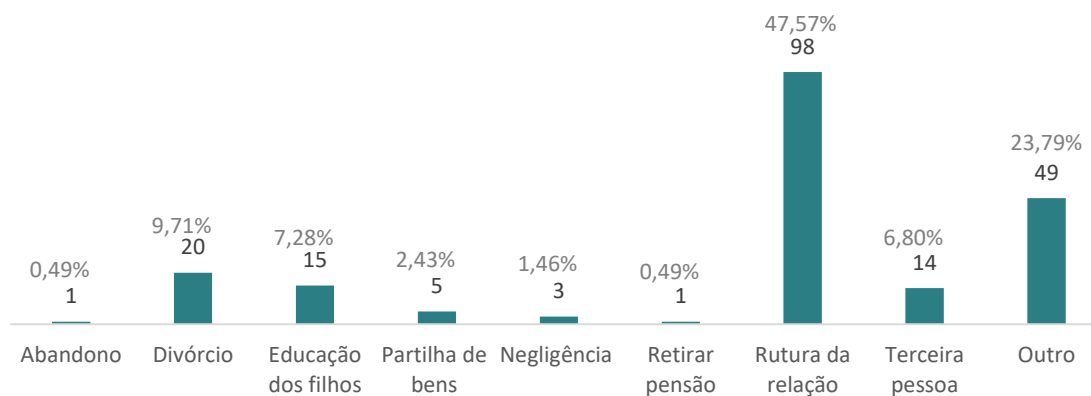
**Perseguição** | 7 pessoas / 3,43%

**Humilhação** | 22 pessoas / 10,78%

**Isolamento** | 2 pessoas / 0,98%

Quanto às causas que estão na origem da violência, a causa mais identificada foi a rutura de relação (47,57%), seguido de outros motivos (23,79%), divórcio (9,71%) e educação dos filhos/as (7,28%).

Figura 45. Causas que estão na origem da violência, Valongo, 2017



Fonte: Caracterização da Violência Doméstica no Concelho – Relatório 2017, Rede Social Valongo

Importa enfatizar que a violência doméstica, para além de provocar vítimas “diretas”, numa grande percentagem dos casos, envolve outras vítimas vulgarmente designadas de vítimas indiretas ou secundárias, geralmente filhos/as e enteados/as. Apesar de a violência não ser exercida diretamente sobre estes, de uma forma ou de outra, acabam por sofrer também sérias consequências da situação e não podem ser descurados na prevenção e combate à violência doméstica.

De forma a apoiar as vítimas de violência doméstica, a sensibilizar a população para a temática e promover o seu combate, existem, em Valongo **2 estruturas/respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica:**

#### Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica



**Tel.:** 224 227 900 / **Tlm.:** 936 888 871



**Email:** primeiro.passo@cm-valongo.pt

#### Silêncio Quebrado



**Tlm.:** 910 401 054



**Email:** dgv.eavsilencioquebrado@cruzvermelha.org.pt

Apesar de o Gabinete “Primeiro Passo” ser a única resposta da exclusiva responsabilidade da Câmara Municipal de Valongo, atua ainda no território a Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação de Gondomar/Valongo, que tem vindo a desenvolver um conjunto de respostas no concelho nomeadamente, ao nível do atendimento e acompanhamento de vítimas de violência doméstica através do Gabinete “Silêncio Quebrado”, assumindo um papel preponderante enquanto entidade parceira da Câmara Municipal nesta problemática.

Complementarmente, a colaboração da PSP – Gabinete de Atendimento e Informação à Vítima e da GNR, entidades de 1.ª linha na intervenção, é fundamental no combate à violência doméstica e apoio às vítimas.

Para além das estruturas identificadas que atuam a nível concelhio/intermunicipal, elencam-se instituições extra concelhias que têm um papel preponderante nesta área uma vez que, devido à sua proximidade, acabam por também servir a população do concelho de Valongo:

- AMCV – Associação de Mulheres contra a Violência;
- APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima;

- CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género;
- GEAV – Gabinete de Estudos e Atendimento a Agressores e Vítimas – FPCE da Universidade do Porto;
- Quebrar Silêncio – Apoio a Homens e Rapazes vítimas de Violência Sexual;
- UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta.

Quanto à prevenção, em 2019 foram dinamizadas, pela PSP – Divisão Policial da Maia, em parceria com algumas entidades de Valongo, **10 sessões de (in)formação**, a saber:

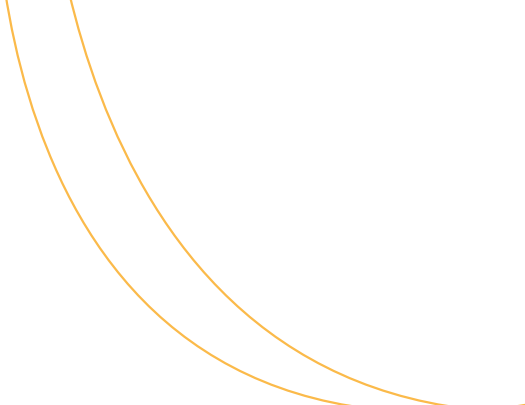
Tabela 15. Sessão de (In)Formação realizadas em 2019

| Data de realização | Atividade /evento           | Breve descrição/Sinopse                                    | Público-alvo                             | Nº participantes   | Nº de Entidades parceiras envolvidas |
|--------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| 10/04/2019         | Sessão de (In)Formação      | Perspetivas de Violência Doméstica                         | Médicos/as<br>Enfermeiros/as<br>NACJR    | H:2 + M:33 =<br>35 | 1<br>Centro de Saúde de Valongo      |
| 17/04/2019         | Sessão de (In)Formação      | Riscos e Perigos<br>Célula Familiar<br>Violência Doméstica | Médicos/as<br>Enfermeiros/as<br>NACJR    | H:2 + M:33 =<br>35 | 1<br>Centro de Saúde de Valongo      |
| 09/10/2019         | Sessão de (In)Formação      | Perspetivas de Violência Doméstica                         | Médicos/as<br>Enfermeiros/as<br>NACJR    | H:4 + M:26 =<br>30 | 1<br>Centro de Saúde de Valongo      |
| 16/10/2019         | Sessão de (In)Formação      | Riscos e Perigos<br>Célula Familiar<br>Violência Doméstica | Médicos/as<br>Enfermeiros/as<br>NACJR    | H:4 + M:26 =<br>30 | 1<br>Centro de Saúde de Valongo      |
| 13/02/2019         | (1ª) Sessão de (In)Formação | Violência no Namoro<br>“No Namoro Não Há Guerra            | Alunos/as do Ensino Técnico Profissional | H:25 + M:4 =<br>29 | Escola Secundária de Valongo         |
| 13/02/2019         | (2ª) Sessão de (In)Formação | Violência no Namoro<br>“No Namoro Não Há Guerra            | Alunos/as do Ensino Técnico Profissional | H:30 + M:3 =<br>33 | Escola Secundária de Valongo         |

| Data de realização | Atividade /evento           | Breve descrição/Sinopse                         | Público-alvo                            | Nº participantes    | Nº de Entidades parceiras envolvidas |
|--------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| 07/03/2019         | Sessão de (In)Formação      | Violência no Namoro<br>“No Namoro Não Há Guerra | Alunos/as do Ensino Secundário          | H:16 + M:11<br>= 27 | Escola Secundária de Ermesinde       |
| 25/11/2019         | Sessão de (In)Formação      | Violência no Namoro<br>“No Namoro Não Há Guerra | Alunos/as do Ensino 3º Ciclo Secundário | H:37 + M:36<br>= 73 | Escola Secundária de Ermesinde       |
| 09/02/2019         | (1ª) Sessão de (In)Formação | Delinquência Juvenil<br>Diálogo Intercultural   | Pais / Mães<br>Enc. Educação            | H:2 + M:20 =<br>22  | Gab. Ação Social<br>Junta F. Valongo |
| 09/02/2019         | (2ª) Sessão de (In)Formação | Delinquência Juvenil<br>Diálogo Intercultural   | Pais / Mães<br>Enc. Educação            | H:1 + M:21 =<br>22  | Gab. Ação Social<br>Junta F. Valongo |

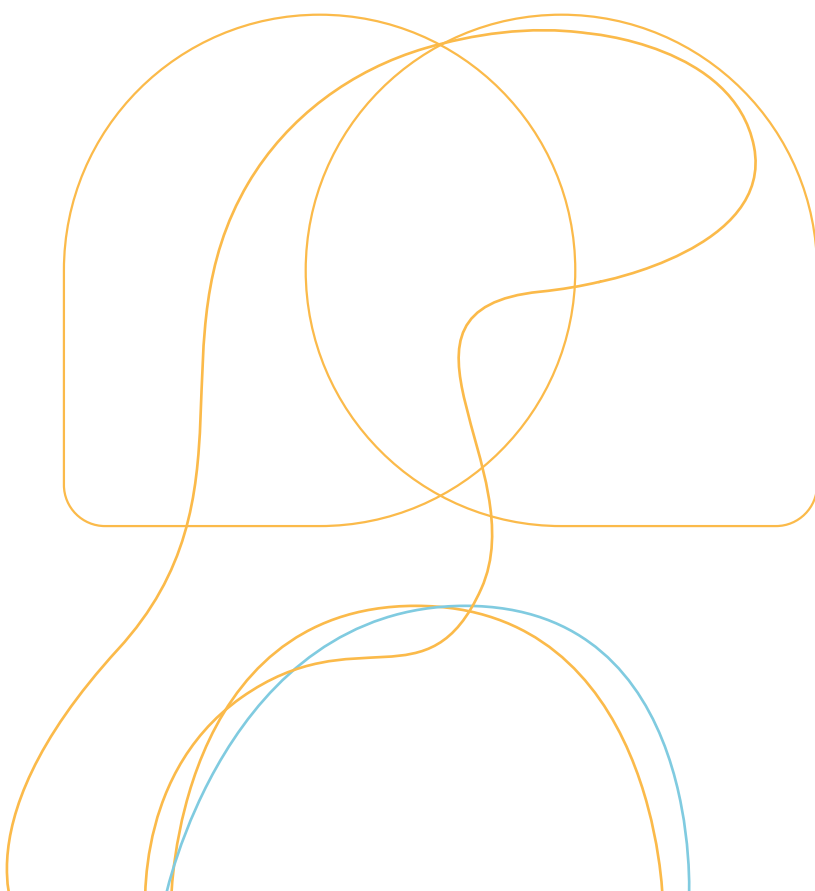
As ações identificadas na tabela supra, referem-se ao ano de 2019. No entanto, o papel do Município é contínuo, e ao longo dos anos tem desenvolvido iniciativas de sensibilização da população para o combate à Violência Doméstica.

A título de exemplo, em 2018 foi desenvolvido um conjunto de ações de sensibilização sobre a temática no âmbito do Projeto “O Meu Bairro não tem Paredes”, para as pessoas residentes nos empreendimentos envolvidos no projeto. A temática foi abordada nas “Ações de educação para a cidadania, igualdade e não discriminação” e culminou com a exibição de uma peça de teatro-conferência denominada “Pedaços de Violência” no dia 20 de julho de 2018, pela Associação Cabeças no Ar e Pés na Terra.



D

## Articulação com os Diferentes *Stakeholders*



## 1. MUNICÍPIO DE VALONGO

### 1.1. RELAÇÃO COM A CIG

O Município de Valongo tem desenvolvido diversas atividades na área da Igualdade de Género e Não Discriminação, muitas das quais em parceria com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). Neste contexto, apresenta-se, de seguida, a Ficha de Caracterização do Município de Valongo onde se recolhe e sistematiza informação relativa ao trabalho desenvolvido entre o Município e a CIG.

Tabela 16. Ficha de caracterização do Município

|  <b>A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas</b> |                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a. Existência de Plano Municipal aprovado                                                                                                                                                | Sim                                                                                                                                                                                                                                      |
| b. Edição do Plano (1º, 2º, etc.)                                                                                                                                                        | 1.º                                                                                                                                                                                                                                      |
| c. Período de vigência do atual Plano                                                                                                                                                    | 2014-2015                                                                                                                                                                                                                                |
| d. Conselheira Local para a Igualdade nomeada                                                                                                                                            | Fátima Azevedo                                                                                                                                                                                                                           |
| e. Equipa para a Igualdade na Vida Local                                                                                                                                                 | Ver tabela 17                                                                                                                                                                                                                            |
| f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado                                                                                                                                            | Anexo I                                                                                                                                                                                                                                  |
| g. Data de assinatura (do protocolo)                                                                                                                                                     | 13/07/2006                                                                                                                                                                                                                               |
| h. Renovação (caso tenha havido renovação)                                                                                                                                               | 04/06/2019                                                                                                                                                                                                                               |
| i. Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género                                                                                                            | <p>O Protocolo de cooperação assinado entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios Portugueses a 05/02/2019.</p> <p>Foi subscrito pelo Município de Valongo a 09/05/2019 (Anexo II)</p> |
|  <b>B) Prémio Viver em Igualdade</b>                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                          |
| a. A autarquia concorreu ao prémio                                                                                                                                                       | Sim, em 2012 e 2014                                                                                                                                                                                                                      |
| b. A autarquia ganhou prémio                                                                                                                                                             | Sim, em 2012 e 2014                                                                                                                                                                                                                      |
| c. Ano(s) em que foi distinguida                                                                                                                                                         | Não aplicável                                                                                                                                                                                                                            |
| d. A autarquia ganhou menção honrosa                                                                                                                                                     | Não aplicável                                                                                                                                                                                                                            |



**B) Prémio Viver em Igualdade**

e. Ano(s) em que foi distinguida

2012 e 2014



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

|                                                                              |                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s) | Fátima Azevedo<br>Madalena Sofia Oliveira                                     |
| b. Contacto                                                                  | fatima.azevedo@cm-valongo.pt<br>madalenasofiaoliveira@gmail.com               |
| c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara                                      | Fátima Azevedo: Conselheira Interna<br>Madalena Oliveira: Conselheira Externa |
| d. Equipa para a Igualdade na Vida Local                                     | Ver tabela 17                                                                 |
| e. Nome das pessoas envolvidas na equipa                                     | Ver tabela 17                                                                 |
| f. Contactos                                                                 | Ver tabela 17                                                                 |
| g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)                                | Ver tabela 17                                                                 |



**D) Protocolos e programas**

|                                                                                 |                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local | n. a.                                                                   |
| b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)                                        | O Concelho de Valongo aderiu à Medida Simplex+ a 27/10/2016 (Anexo III) |

De seguida apresenta-se a equipa para a Igualdade na Vida Local cuja constituição obedece às indicações fornecidas pela CIG – entidade responsável pela coordenação da ENIND e organismo intermédio que exerce as competências de gestão no âmbito do Programa POISE:

Tabela 17. Equipa para a Igualdade na Vida Local

| Função                               | Nome                    | Contacto                        | Cargo                                                                                                                    |
|--------------------------------------|-------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Conselheiras Locais para a Igualdade | Fátima Azevedo          | fatima.azevedo@cm-valongo.pt    | Conselheira Interna<br>(Departamento de Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e Intervenção Social - Área da Igualdade) |
|                                      | Madalena Sofia Oliveira | madalenasofiaoliveira@gmail.com | Conselheira Externa (não é funcionária)                                                                                  |
| Elemento do Executivo                | Manuela Duarte          | manuela.duarte@cm-valongo.pt    | Vereadora da Ação Social e Igualdade                                                                                     |

| Função                                                                                                                                          | Nome                      | Contacto                                         | Cargo                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dirigente da Câmara                                                                                                                             | Torcato Ferreira          | torcato.ferreira@cm-valongo.pt                   | Diretor do Departamento de Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e Intervenção Social                                               |
| Interlocutoras/es de diferentes serviços                                                                                                        | Ilda Soares               | ilda.soares@cm-valongo.pt                        | Coordenadora da Rede Social (DCCDEIS)                                                                                                |
|                                                                                                                                                 | Sónia Macedo              | sonia.macedo@cm-valongo.pt                       | Técnica Superior na Unidade de Inovação e Ação Social (DCCDEIS)                                                                      |
|                                                                                                                                                 | Helena Oliveira           | helenaloliveira2@cm-valongo.pt                   | Chefe de Unidade de Saúde (DCCDEIS)                                                                                                  |
|                                                                                                                                                 | Marta Daniela Costa       | martadaniela.costa@cm-valongo.pt                 | Técnica Superior da Unidade de Recursos e Projetos Educativos (DCCDEIS)                                                              |
|                                                                                                                                                 | Teresa Fernandes          | mariateresa.coelho@cm-valongo.pt                 | Chefe de Unidade de Apoio a Municípios e Empresas (DIARH)                                                                            |
|                                                                                                                                                 | Geraldina Garcez          | geraldina.garcez@cm-valongo.pt                   | Técnica Superior na Unidade de Gestão Financeira e Transparência (DGFFC)                                                             |
| Investigador/a ou Especialista na área da Igualdade                                                                                             | Filipa Gomes              | filipa.gomes@vettorestrategico.eu                | Vector Estratégico – Estudos e Consultoria, S.A (Empresa responsável pela assessoria técnica na Elaboração e Implementação do PMIND) |
| Representante de uma ONG com intervenção nos domínios da ENIND a desenvolver atividade no Município e com assento no Conselho Consultivo da CIG | Adão Manuel Alves Moreira | dgondomar.coordenadortecnico@cruzvermelha.org.pt | Adjunto Executivo da CVP/ Delegação Gondomar/Valongo                                                                                 |

Por último, importa referir que na área da Igualdade e da Não Discriminação, o Município de Valongo tem desenvolvido diversas iniciativas, das quais se destaca:

- Criação da Agência para a Vida Local em 2003: serviço que tinha como objetivo promover a conciliação da vida familiar com a vida profissional, a cidadania ativa, os direitos humanos em geral e a igualdade de género e a prevenção da violência contra as mulheres.
- Desenvolvimento do Estudo “Caracterização do fenómeno da Violência Doméstica no Concelho de Valongo em 2017”: teve como objetivo obter um conhecimento mais profundo desta problemática no concelho, de forma a possibilitar uma intervenção mais eficaz sobre as causas do fenómeno.

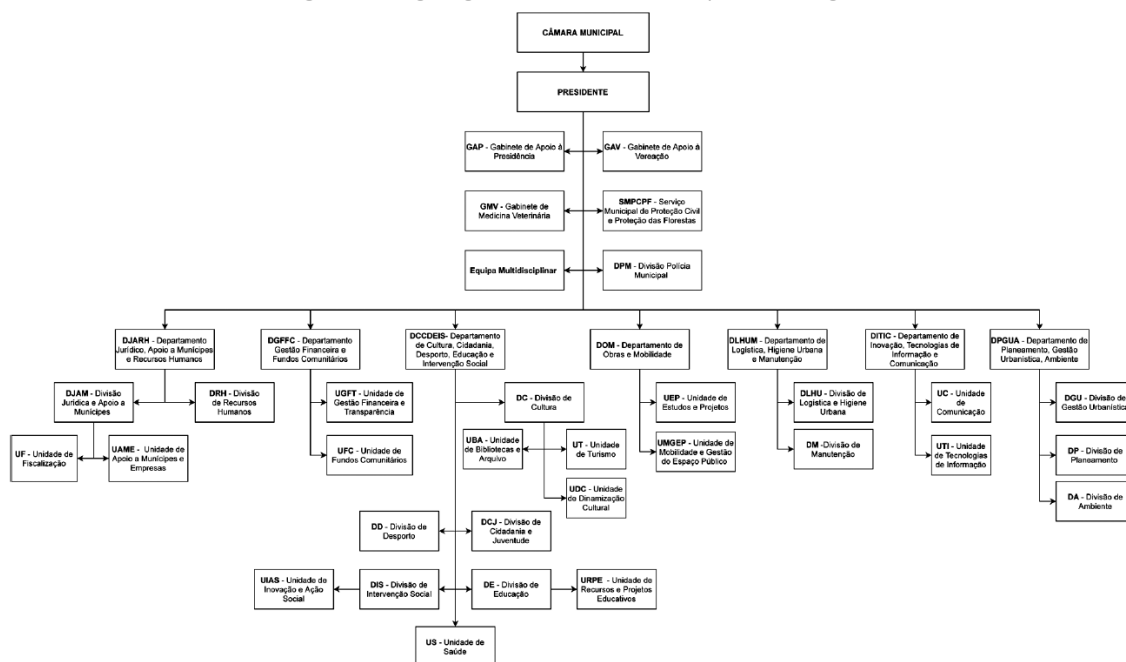
- Institucionalização de comemorações anuais dos “Dia Municipal para a Igualdade”, “Dia Internacional da Mulher”, “Dia Internacional do Homem” e “Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres”, ficando evidente que o Município de Valongo faz questão de assinalar anualmente estas datas com ações de sensibilização.
- Implementação do Plano Municipal contra a Violência Doméstica, sob a responsabilidade da Associação para o Desenvolvimento Integrado de Ermesinde em parceria com a Câmara Municipal de Valongo. Das inúmeras atividades realizadas, na prossecução dos seus objetivos, destacam-se campanhas contra a violência doméstica, ações de sensibilização e divulgação e workshops, elaboração e implementação de um Programa de Prevenção da Violência no Namoro e a elaboração do Guia de Recursos e Procedimentos para Técnicos/as de Atendimento de 1.ª linha na área da Violência Doméstica.
- Operacionalização de um Gabinete de apoio a Vítimas de violência doméstica, serviço direcionado, especificamente às vítimas de VD que visa diagnosticar e monitorizar a violência doméstica, sensibilizar e informar sobre esta temática, apoiar, orientar, capacitar e empoderar as vítimas de violência doméstica e promove o aconselhamento jurídico e apoio psicológico e Casas de Acolhimento de Emergência, uma resposta local de acolhimento temporário de vítimas de violência doméstica e de famílias que se encontrem numa situação de grande vulnerabilidade ou emergência social, até que seja encontrada uma resposta alternativa.

## 1.2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

De acordo com o Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, “a organização, a estrutura e o funcionamento dos serviços da administração autárquica devem orientar-se pelos princípios da unidade e eficácia da ação, da aproximação dos serviços aos cidadãos e cidadãs, da desburocratização, da racionalização de meios e da eficiência na afetação de recursos públicos, da melhoria quantitativa e qualitativa do serviço prestado e da garantia de participação dos cidadãos e cidadãs, bem como pelos demais princípios constitucionais aplicáveis à atividade administrativa e acolhidos no Código do Procedimento Administrativo”.

Assim, na 2.ª série do Diário da República n.º 233 de 2 de dezembro de 2021 foi publicado o despacho n.º 11943/2021 onde é aprovado o Regulamento de Organização dos Serviços Municipais e o respetivo organograma da Câmara Municipal de Valongo.

Figura 46. Organograma da Câmara Municipal de Valongo



**GAP** | Gabinete de Apoio à Presidência

**GAV** | Gabinete de Apoio à Vereação

**GMC** | Gabinete de Medicina Veterinária

**SMPCPF** | Serviço Municipal de Proteção Civil e Proteção das Florestas

**Equipa Multidisciplinar**

**DPM** | Divisão Polícia Municipal

**DJARH** | Departamento Jurídico, Apoio a Municípios e Recursos Humanos

**DJAM** | Divisão Jurídica e Apoio a Municípios

**UF** | Unidade de Fiscalização

**UAME** | Unidade de Apoio a Municípios e Empresas

**DRH** | Divisão de Recursos Humanos

**DGFFC** | Departamento Gestão Financeira e Fundos Comunitários

**UGFT** | Unidade de Gestão Financeira e Transparência

**UFC** | Unidade de Fundos Comunitários

**DCCDEIS** | Departamento de Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e Intervenção Social

**DC** | Divisão de Cultura

**UBA** | Unidade de Bibliotecas e Arquivo

**UT** | Unidade de Turismo

**UDC** | Unidade de Dinamização Cultural

**DD** | Divisão de Desporto

**DCJ** | Divisão de Cidadania e Juventude

**DIS** | Divisão de Intervenção Social

**UIAS** | Unidade de Inovação e Ação Social

**DE** | Divisão de Educação

**URPE** | Unidade de Recursos e Projetos Educativos

**US** | Unidade de Saúde

**DOM** | Departamento de Obras e Mobilidade

**UEP** | Unidade de Estudos e Projetos

**UMGE** | Unidade de Mobilidade e Gestão do Espaço Público

**DLHUM** | Departamento de Logística, Higiene Urbana e Manutenção

**DLHU** | Divisão de Logística e Higiene Urbana

**DM** | Divisão de Manutenção

**DITIC** | Departamento de Inovação, Tecnologias de Informação e Comunicação

**UC** | Unidade de Comunicação

**UTIC** | Unidade de Tecnologias de Informação

**DPGUA** | Departamento de Planeamento, Gestão Urbanística, Ambiente

**DGU** | Divisão de Gestão Urbanística

**DP** | Divisão de Planeamento

**DA** | Divisão de Ambiente

Considerando a dimensão da Câmara Municipal de Valongo, só com uma organização bem definida se poderá prestar um serviço de qualidade e em proximidade aos/às munícipes.

No subcapítulo seguinte vai analisar-se com maior pormenor os Recursos Humanos do Município, focando a análise nas (des)Igualdades de Género.

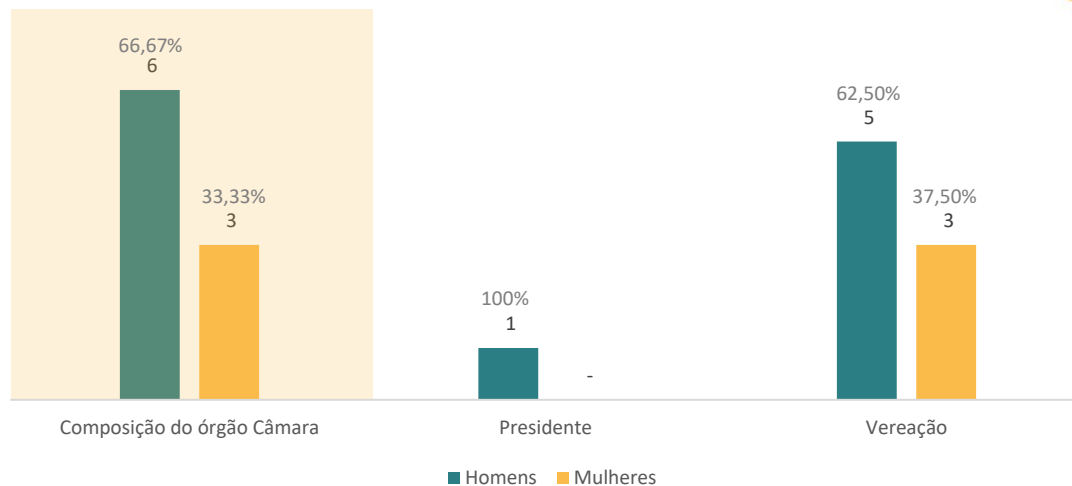
### 1.3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO MUNICÍPIO

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Indicador 1   Composição do órgão Câmara</b></p> <div>   </div> <p>6 Homens 3 Mulheres<br/>66,67% 33,33%</p>                                                                            | <p><b>Indicador 2   Composição do órgão Assembleia Municipal</b></p> <div>   </div> <p>20 Homens 11 Mulheres<br/>64,52% 35,48%</p>                                        | <p><b>Indicador 4   Diretores de Departamento Municipal - Direção Superior de 1.º grau</b></p> <div>   </div> <p>4 Homens 2 Mulheres<br/>66,67% 33,33%</p>            |
| <p><b>Indicador 5   Chefes de Divisão Municipal - Direção Intermédia de 2.º grau</b></p> <div>   </div> <p>4 Homens 8 Mulheres<br/>33,33% 66,67%</p>                                      | <p><b>Indicador 6   Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior</b></p> <div>   </div> <p>4 Homens 7 Mulheres<br/>36,36% 63,64%</p>                          | <p><b>Indicador 7   Trabalhadores/as</b></p> <div>   </div> <p>301 Homens 640 Mulheres<br/>31,99% 68,01%</p>                                                      |
| <p><b>Indicador 14   Trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço</b></p> <div>   </div> <p>8 Homens 42 Mulheres<br/>16,00% 84,00%</p> | <p><b>Indicador 8   Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as, na categoria de Dirigentes</b></p> <div>   </div> <p>2.676,47 € 2.452,39 €<br/>Δ -224,08€</p>         | <p><b>Indicador 9   Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as na categoria de Técnico Superior</b></p> <div>   </div> <p>1.630,01 € 1.663,09 €<br/>Δ +33,08€</p> |
| <p><b>Indicador 10   Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as na categoria de assistente técnico</b></p> <div>   </div> <p>929,90 € 918,37 €<br/>Δ -11,53 €</p>                         | <p><b>Indicador 11   Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as na categoria de assistente operacional</b></p> <div>   </div> <p>767,80 € 711,63 €<br/>Δ -56,17 €</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

Ind. 1

O órgão Câmara é composto pelo Presidente e pela Vereação.

Figura 47. Indicador 1 | Composição do Órgão Câmara



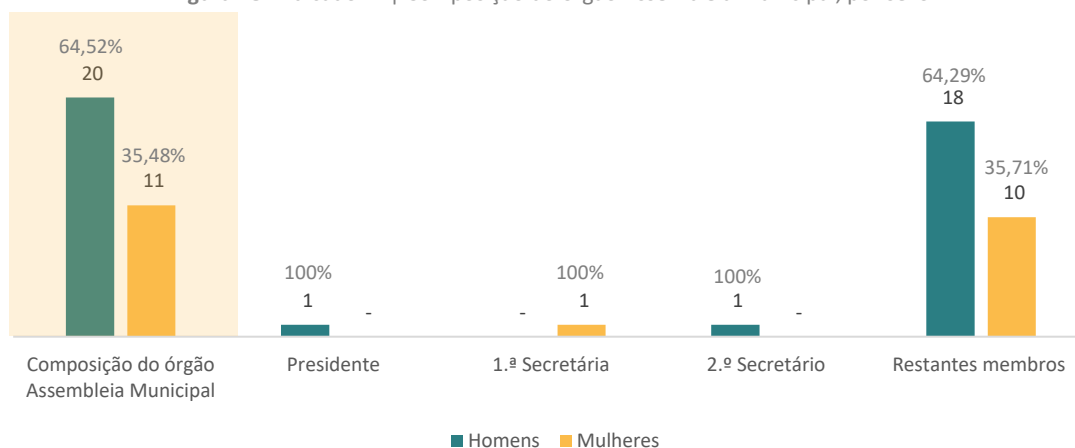
No total, o órgão Câmara é constituído por 9 trabalhadores/as, dos quais, 6 são Homens (66,67%) e 3 são Mulheres (33,33%), existe, assim, uma predominância do sexo masculino.

Os cargos de Presidente e Vereação são nomeados pelos/as munícipes através de eleições e, nestes cargos, predomina o sexo Masculino.

Ind. 2

Quanto à Assembleia Municipal, esta denota uma discrepância na distribuição por sexo dos seus elementos, sendo a representatividade dos Homens superior a 60%.

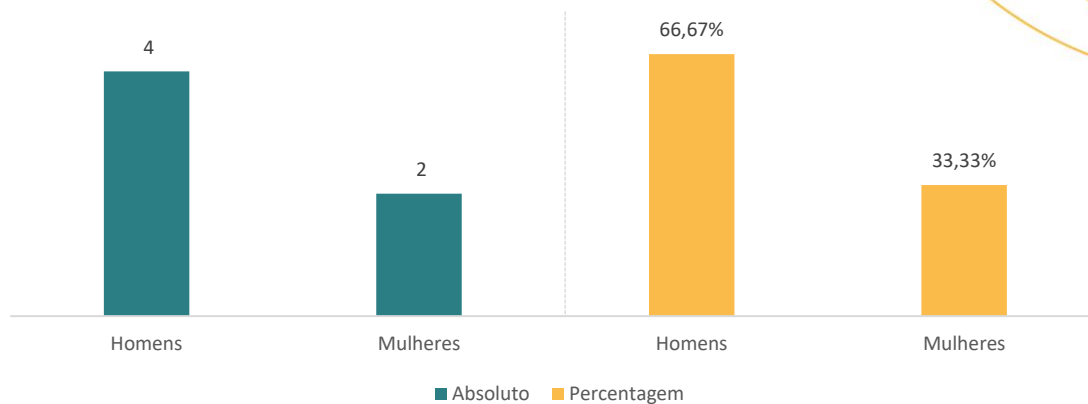
Figura 48. Indicador 2 | Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo



Ind. 4

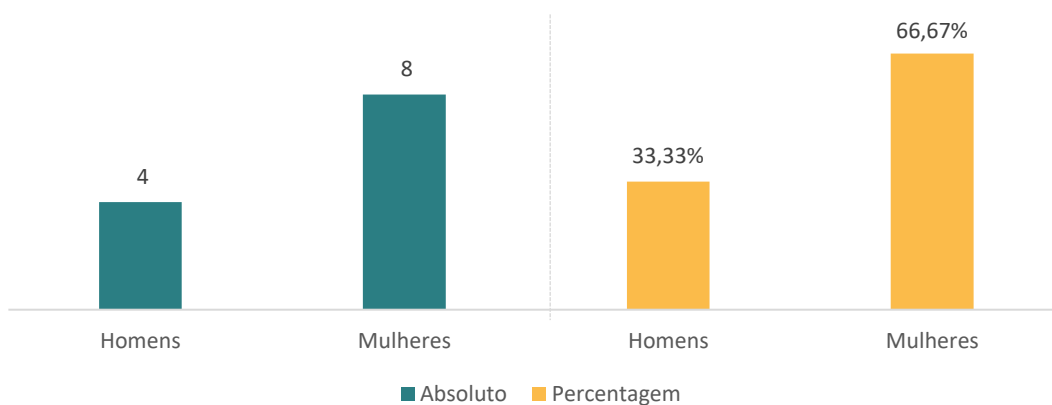
O Município de Valongo tem 6 Diretores/as de Departamento Municipal (Direção Intermédia de 1.º grau), dos quais, 4 são do sexo masculino e 2 são do sexo feminino.

Figura 49. Indicador 4 | Diretores/as de Departamento Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 1.º grau)



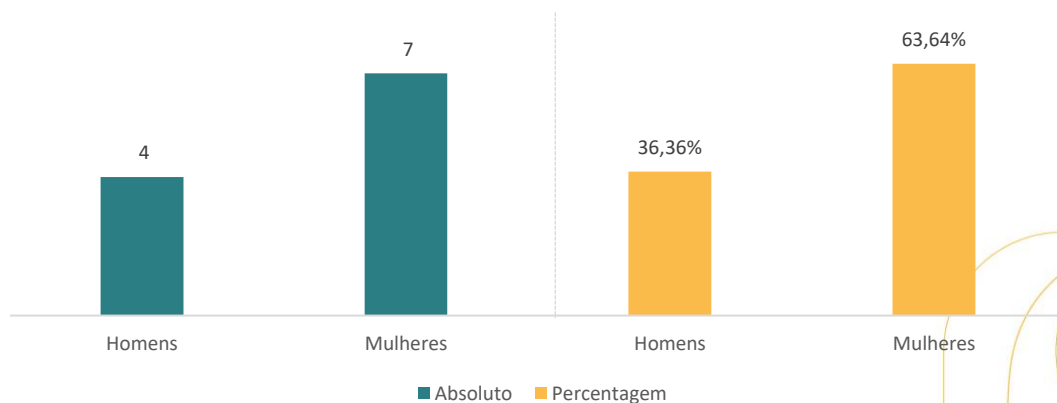
Ao nível dos/as Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2.º grau), o Município de Valongo tem 12, dos quais, 8 são do sexo feminino e 4 são do sexo masculino.

Figura 50. Indicador 5 | Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2.º grau)



Relativamente aos Cargos de Direção Intermédia de 3.º grau ou inferior, existe uma predominância do sexo feminino, com 7 mulheres e apenas 4 homens a desempenhar o cargo.

Figura 51. Indicador 6 | Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo



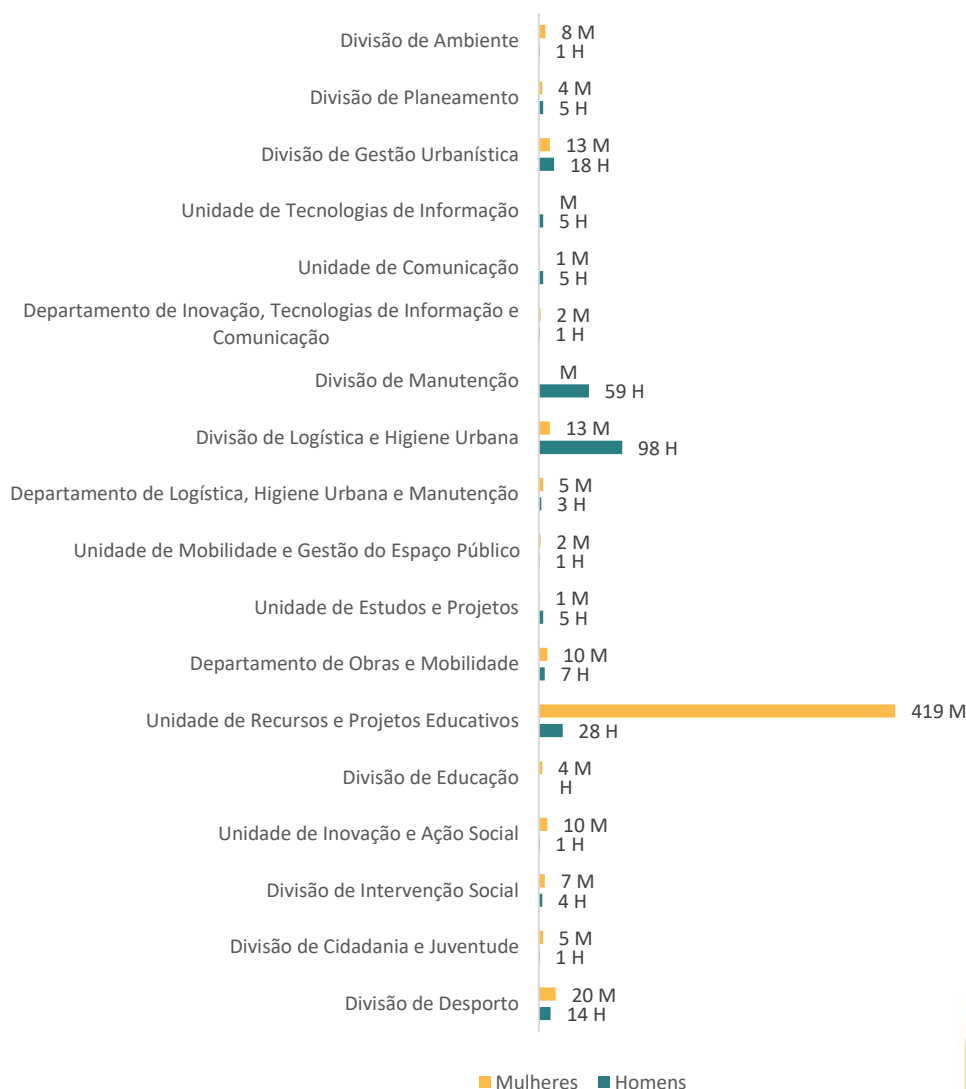
Ind. 7

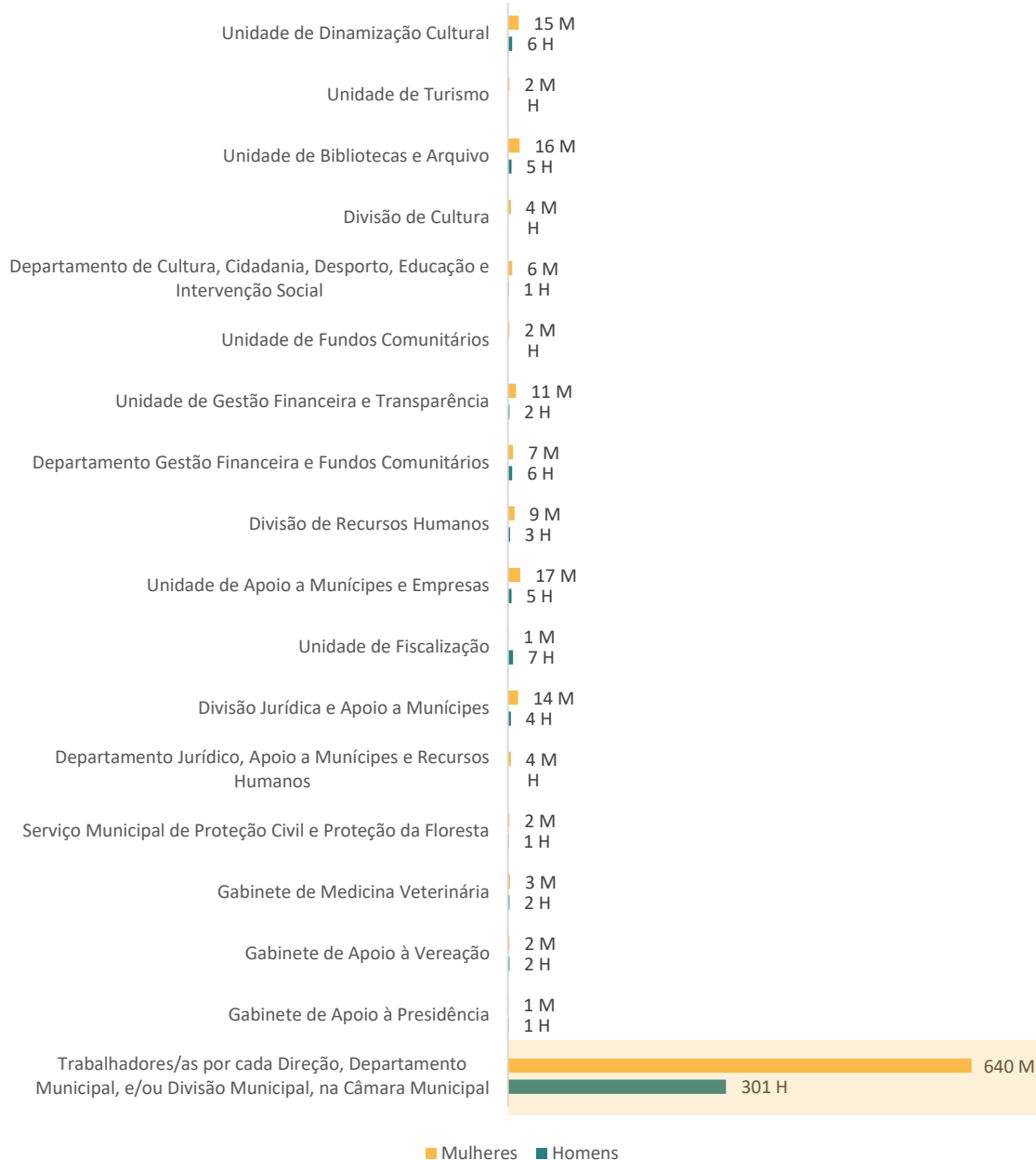
Atualmente, a Câmara Municipal emprega 941 trabalhadores/as alocados/as aos diferentes departamentos, divisões e unidades, identificados no Organograma da Câmara Municipal de Valongo.

Analisando a distribuição por sexo dos trabalhadores/as da Câmara Municipal, verifica-se que predomina o sexo feminino com 640 pessoas (68,01%), em detrimento do sexo masculino que conta com 301 pessoas (31,99%).

De seguida, apresenta-se a distribuição dos trabalhadores/as, por sexo, por cada uma das Divisões Municipais:

**Figura 52.** Indicador 7 | Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal





Pela análise da figura supra, verifica-se que dos 35 departamentos / divisões / unidades em:

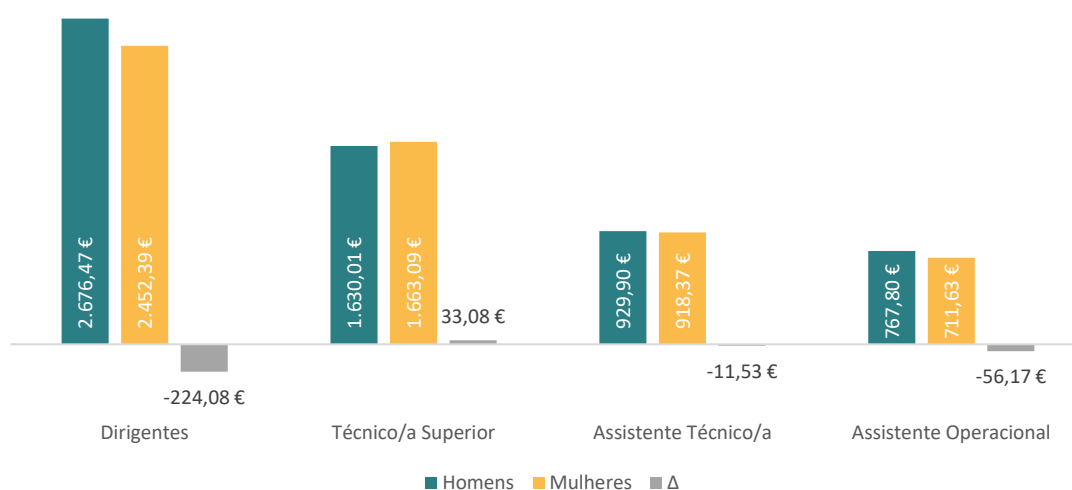
- 25 predomina o sexo feminino;
- 8 predomina o sexo masculino (Unidade de Fiscalização, Unidade de Estudos e Projetos, Divisão de Logística e Higiene Urbana, Divisão de Manutenção, Unidade de Comunicação, Unidade de Tecnologias de Informação, Divisão de Gestão Urbanística e Divisão de Planeamento);

- 2 existe igualdade de género (Gabinete de Apoio à Presidência e Gabinete de Apoio à Vereação).

As maiores desigualdades encontram-se no Departamento Jurídico, Apoio a Municípes e Recursos Humanos, Unidade de Fundos Comunitários, Divisão de Cultura, Unidade de Turismo, Divisão de Educação que não empregam Homens e na Unidade de Recursos e Projetos Educativos que emprega 419 Mulheres e apenas 28 Homens. Por outro lado, a Divisão de Manutenção e a Unidade de Tecnologias de Informação não possui Mulheres afetas e a Divisão de Logística e Higiene Urbana emprega 98 Homens e apenas 13 Mulheres.

Analisando o ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, pelas diversas categorias, obtém-se o seguinte:

Figura 53. Indicadores 8 a 11 | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, nas diversas categorias



Pela análise da figura anterior pode-se aferir que, como seria de esperar, quanto mais elevado o grau do cargo, maior o salário auferido.

Considerando que a Câmara Municipal de Valongo está sujeita ao Sistema Remuneratório da Administração Pública que se rege pelo princípio de que “para trabalho igual, salário igual”, estas diferenças salariais podem ser explicadas devido à antiguidade dos/as trabalhadores/as.

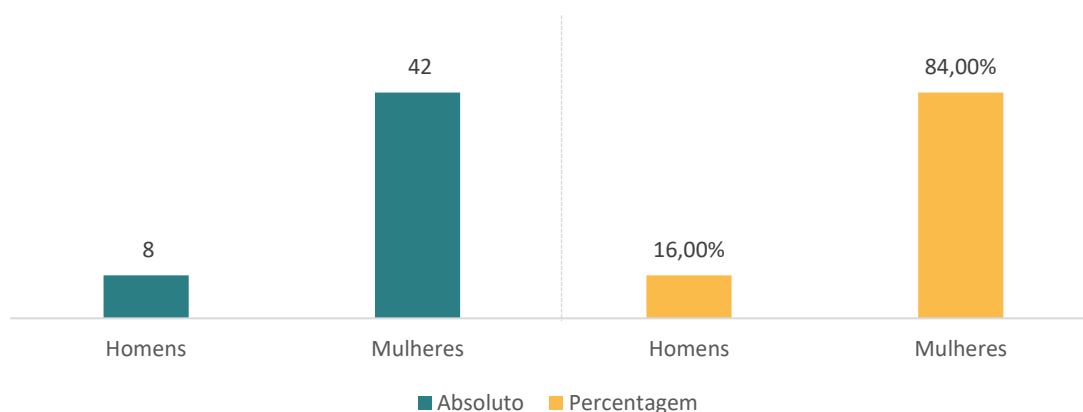
Importa referir que o Município de Valongo ainda não possui Polícia Municipal pelo que o indicador 12 “Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na

polícia municipal (agentes)” não é aplicável ao território. Mais se informa que o indicador 13 “Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC’s; AAAF)” também não é aplicável ao Município.

Por último, importa analisar os “Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem)”, um vínculo laboral associado a uma maior precariedade.

Neste contexto laboral, as mulheres representam mais de 84,00% dos trabalhadores/as e os homens apenas 16,00%. Estes dados evidenciam que existe uma maior precariedade no sexo feminino associada a trabalhadoras sem contrato de trabalho em funções públicas na Câmara Municipal de Valongo.

Figura 54. Indicador 14 | Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo



Face ao exposto, verifica-se que a Câmara Municipal de Valongo emprega mais Mulheres do que Homens. Contudo, quando analisados os cargos que ocupam, verifica-se que os Homens dominam nas posições de decisão (órgão Câmara, Assembleia Municipal e Direção de Departamento). Por outro lado, existem mais Mulheres nos cargos de Chefes de Divisão Municipal e em cargos de Direção Intermédia de 3.º grau ou inferior. A nível monetário ainda se verifica um diferencial entre o ganho mensal do Homem e da Mulher, existindo apenas uma categoria em que as Mulheres auferem um rendimento superior (Técnico/a Superior).

Focando agora a análise nas Juntas de Freguesia, verifica-se que predominam os Homens, quer no Executivo, quer na Assembleia de Freguesia. De referir que todas as freguesias apresentam Mulheres quer no executivo, quer na Assembleia de Freguesias.

Tabela 18. Constituição do Executivo e Assembleia de Freguesia

| Junta de Freguesia | Executivo               |                         | Assembleia de Freguesia |                         |
|--------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|                    | Homens                  | Mulheres                | Homens                  | Mulheres                |
| Alfena             | 3<br>60%                | 2<br>40%                | 8<br>62%                | 5<br>38%                |
| Ermesinde          | 4<br>57%                | 3<br>43%                | 12<br>67%               | 6<br>33%                |
| Campo e Sobrado    | 3<br>60%                | 2<br>40%                | 10<br>77%               | 3<br>23%                |
| Valongo            | 4<br>57%                | 3<br>43%                | 11<br>58%               | 8<br>42%                |
| <b>Total</b>       | <b>14</b><br><b>58%</b> | <b>10</b><br><b>42%</b> | <b>41</b><br><b>65%</b> | <b>22</b><br><b>35%</b> |

Assim, da constituição do Executivo e da Assembleia de Freguesia das diferentes Juntas de Freguesias de Valongo, importa reter que:

- apenas um cargo de Presidente é ocupado por uma Mulher;
- a Mulher ainda está bastante associada ao cargo de secretária;
- os cargos políticos ainda estão, maioritariamente, associados ao sexo masculino.

#### 1.4. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS INTERNOS

O Município de Valongo aposta na formação contínua dos/as chefias, o que constitui uma boa prática. Assim, entre 2010-2021 foram proporcionadas 7.701 horas de formação, das quais:

- 3.180 horas de formação direcionadas a dirigentes;
- 4.216 horas de formação na área da unidade orgânica que dirigem;
- 305 horas de outras formações.

Quanto à progressão e desenvolvimento de carreiras, verifica-se, pela análise da tabela infra, que, em 2018 e 2019, mais de 60% das valorizações remuneratórias eram de trabalhadores do sexo masculino. Esta situação é agravada pelo facto de existirem mais trabalhadoras do sexo

feminino no Município de Valongo. Não obstante, em 2020 registou-se uma inversão desta situação, tendo-se verificado que 56% das valorizações remuneratórias eram de trabalhadores do sexo feminino.

Tabela 19. Valorizações Remuneratórias

| Carreira /<br>Categoria | 2018       |            |            | 2019       |           |            | 2020      |           |            |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|
|                         | Homens     | Mulheres   | Total      | Homens     | Mulheres  | Total      | Homens    | Mulheres  | Total      |
| Técnico Superior        | 28         | 48         | 76         | 66         | 32        | 98         | 8         | 9         | 17         |
| Assistente Técnico      | 35         | 76         | 111        | 9          | 28        | 37         | 10        | 38        | 48         |
| Assistente Operacional  | 176        | 40         | 216        | 29         | 2         | 31         | 37        | 26        | 63         |
| Outros                  | 15         | 2          | 17         | 2          | 0         | 2          | 2         | 0         | 2          |
| <b>Total</b>            | <b>254</b> | <b>166</b> | <b>420</b> | <b>106</b> | <b>62</b> | <b>168</b> | <b>57</b> | <b>73</b> | <b>130</b> |

A conciliação da vida profissional, pessoal e familiar tem ganho relevância e é de extrema importância para a qualidade de vida dos/as trabalhadores/as. Neste âmbito, o Município de Valongo aplica a legislação em vigor no que diz respeito à aplicação de horários de trabalho, concretamente a modalidade de horário flexível previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e no acordo coletivo de Trabalho em vigor no Município.

Ao nível da proteção na parentalidade, o Município de Valongo possibilita o usufruto da modalidade de horário flexível ao abrigo do regime da parentalidade. No entanto, ainda são mais as trabalhadoras do sexo feminino a usufruírem dessa vantagem. A título de exemplo, entre 2019 e 2021, 26 trabalhadores/as solicitaram esta modalidade, dos/as quais 8 eram do sexo masculino e 18 do sexo feminino.

Relativamente à proteção contra a discriminação e prevenção e combate ao assédio no trabalho, não existe registo de nenhuma queixa neste âmbito. Reforça-se ainda que, em junho de 2021, o Município de Valongo elaborou e adotou o Código de Boa Conduta para a prevenção e combate do assédio no trabalho.

Por último, importa referir que o Município de Valongo tem desenvolvido esforços no sentido de se utilizar a linguagem inclusiva nos documentos e conteúdos que produz tendo inclusivamente elaborado, em 2013, o Manual “Comunicar com Linguagem Neutra”. Não obstante, a divulgação do Manual pelas Divisões do Município e o incentivo à utilização da linguagem inclusiva é ainda necessária.

## 2. AGENTES LOCAIS

“

O mercado de trabalho, o poder económico, a participação política, a organização dos territórios, a utilização da internet e o uso do tempo são algumas das dimensões sociais que melhor revelam e demonstram o grau de (des)igualdade entre a vida de mulheres e de homens e a discriminação em razão do sexo, existentes numa dada sociedade.

Fonte: CIG

”

De forma a caracterizar a dimensão externa, envolveram-se diversos *stakeholders* através da dinamização de questionários temáticos. No questionário foi solicitado que os dados apresentados fossem referentes ao ano de 2019, por se considerar que 2020 foi um ano atípico como consequência da pandemia COVID-19.

Nos subcapítulos seguintes vão-se analisar as respostas obtidas.

### 2.1. EDUCAÇÃO

O concelho de Valongo possui 6 Agrupamentos Escolares, a saber:

| Agrupamento de Escolas de<br>Alfena                                                                                                                                                                                                                                          | Agrupamento de Escolas de<br>Campo (Contrato de Autonomia)                                                                                                                                                                                                                           | Agrupamento de Escolas de<br>Valongo                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Escola Secundária de Alfena (sede agrupamento)</li> <li>Escola Básica de Alfena</li> <li>Escola Básica do Barreiro</li> <li>Escola Básica de Cabeda</li> <li>Escola Básica da Codiceira</li> <li>Escola Básica do Lombelho</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Escola Básica e Secundária de Campo (sede agrupamento)</li> <li>Escola Básica da Azenha</li> <li>Escola Básica de Balseilhas</li> <li>Escola Básica de Moirais</li> <li>Escola Básica do Outeiro</li> <li>Escola Básica da Retorta</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Escola Secundária de Valongo (sede agrupamento)</li> <li>Escola Básica S. João de Sobrado</li> <li>Escola Básica da Balsa</li> <li>Escola Básica de Campelo</li> <li>Escola Básica de Fijós</li> <li>Escola Básica do Paço</li> </ul> |

| Agrupamento de Escolas de<br>Ermesinde                                                                                                                                                                                                                          | Agrupamento de Escolas de São<br>Lourenço                                                                                                                                                                                                                                                    | Agrupamento de Escolas Vallis<br>Longus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Escola Básica e Secundária de Ermesinde (sede agrupamento)</li> <li>Escola Básica D. António Ferreira Gomes</li> <li>Escola Básica de Bela</li> <li>Escola Básica de Gandra</li> <li>Escola Básica de Sampaio</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Escola Básica de S. Lourenço (sede agrupamento)</li> <li>Escola Básica do Carvalhal</li> <li>Escola Básica da Costa</li> <li>Escola Básica Mirante dos Sonhos</li> <li>Escola Básica Montes da Costa</li> <li>Escola Básica das Saibreiras</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Escola Básica de Valongo (sede agrupamento)</li> <li>Jardim de Infância do Susão (André Gaspar)</li> <li>Escola Básica da Boavista</li> <li>Escola Básica do Calvário</li> <li>Escola Básica da Estação</li> <li>Escola Básica da Ilha</li> <li>Escola Básica Nova de Valongo</li> <li>Escola Básica do Susão</li> <li>Escola Básica do Valado</li> </ul> |

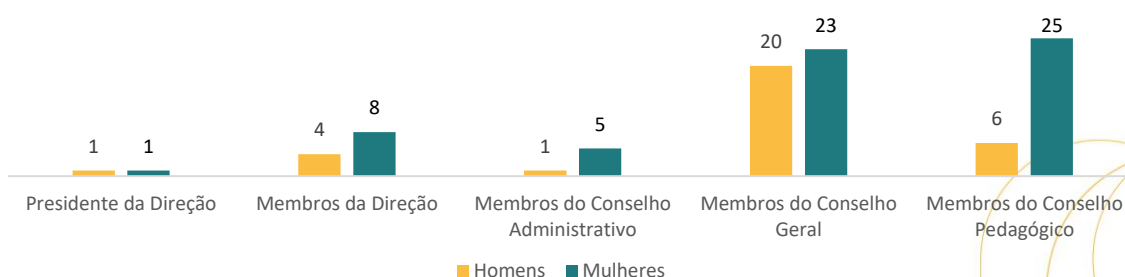
Os 6 Agrupamentos Escolares foram contactados no sentido de responderem a um inquérito sobre a temática da Igualdade e da Não Discriminação. Destes, apenas 2 responderam ao inquérito completo, contudo, todos identificaram o número de estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos, tendo-se obtido a seguinte informação:

|                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Indicador 15  </b> Presidentes de Direção nas organizações                                                                                                                                                     | <b>Indicador 16  </b> Membros das Direções nas organizações                                                                                                                                                      | <b>Membros do Conselho Administrativo</b>                                                                                                                                                                             |
|  1 Homem<br>50,00%  1 Mulher<br>50,00%      |  4 Homens<br>33,33%  8 Mulheres<br>66,67%  |  1 Homem<br>16,67%  5 Mulheres<br>83,33%    |
| <b>Membros do Conselho Geral</b>                                                                                                                                                                                  | <b>Membros do Conselho Pedagógico</b>                                                                                                                                                                            | <b>Indicador 30  </b> Docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género (2021)                                                                                                           |
|  20 Homens<br>46,51%  23 Mulheres<br>53,49% |  6 Homens<br>19,35%  25 Mulheres<br>80,65% |  10 Homens<br>11,24%  79 Mulheres<br>88,76% |



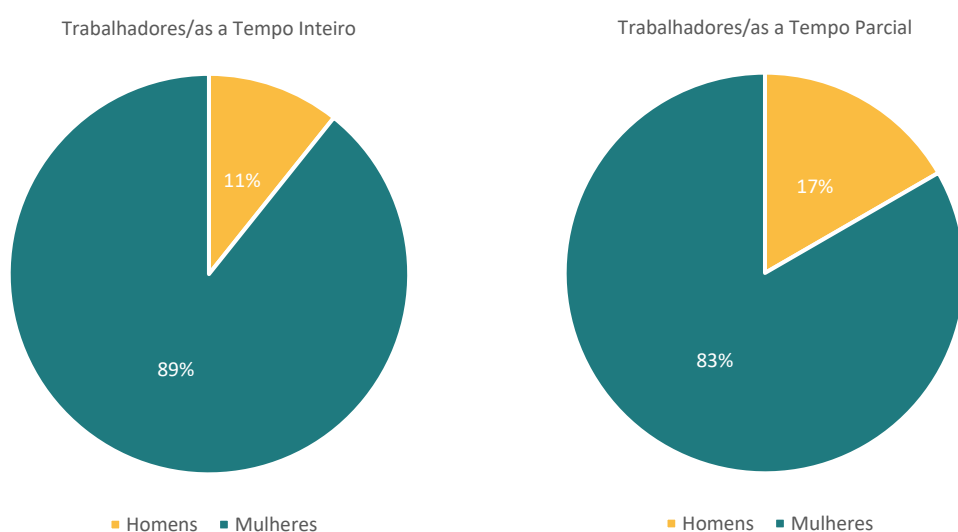
Um dos agrupamentos que respondeu ao inquérito tinha como **Presidente de Direção um homem** e o outro agrupamento tinha como **Presidente de Direção uma mulher**, sendo as **Direções constituídas por 4 homens e 8 mulheres**. Por outro lado, os Conselhos Administrativos eram constituídos por 1 homem e 5 mulheres, os Concelhos Gerais por 20 homens e 23 mulheres e os Conselhos Pedagógico por 6 homens e 25 mulheres. Apesar de existir um Presidente de Direção do sexo masculino e uma Presidente de Direção do sexo feminino, o sexo feminino é mais representativo na Direção e nos Conselhos Administrativo, Geral e Pedagógico.

Figura 55. Elementos da Direção e Conselhos Administrativo, Geral e Pedagógico



Existem mais trabalhadoras do sexo feminino afetas ao Ensino, quer a tempo inteiro, quer a tempo parcial. Assim, dos/as 345 trabalhadores/as a trabalhar a tempo inteiro nas Escolas, 308 eram mulheres (89,28%) e 37 eram homens (12,01%). A tempo parcial registaram-se 6 trabalhadores/as, dos quais, 1 era do sexo masculino (16,67%) e 5 eram do sexo feminino (83,33%). Apesar de se registarem mais trabalhadoras do sexo feminino a tempo parcial, este indicador não causa surpresa considerando a maior representatividade do sexo feminino no setor.

Figura 56. Trabalhadores/as dos agrupamentos escolares



Relativamente aos/às estudantes, o Município de Valongo possui informação sobre a quantidade de alunos/as inscritos/as no concelho, por ciclo de ensino. Contudo, estes dados não se encontram desagregados por sexo:

Tabela 20. Estudantes inscritos no concelho de Valongo

| Nível/ Ciclo         | Tipo de Ensino | Ano letivo 2017/2018 |            | Ano letivo 2018/2019 |            | Ano letivo 2019/2020 |            |
|----------------------|----------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|
|                      |                | N.º Alunos/as        | N.º Turmas | N.º Alunos/as        | N.º Turmas | N.º Alunos/as        | N.º Turmas |
| Educação Pré-Escolar |                | 1.359                | 65         | 1.335                | 63         | 1.352                | 64         |
| 1.º Ciclo            |                | 3.147                | 144        | 2.994                | 137        | 2.874                | 137        |
| 2.º Ciclo            | Ensino Regular | 1.802                | 78         | 1.813                | 81         | 1.772                | 82         |
|                      | CEF            | -                    | -          | 13                   | 1          | -                    | -          |
|                      | Total          | 1.802                | 78         | 1.826                | 82         | 1.772                | 82         |
| 3.º Ciclo            | Ensino Regular | 2.701                | 120        | 2.690                | 120        | 2.645                | 121        |

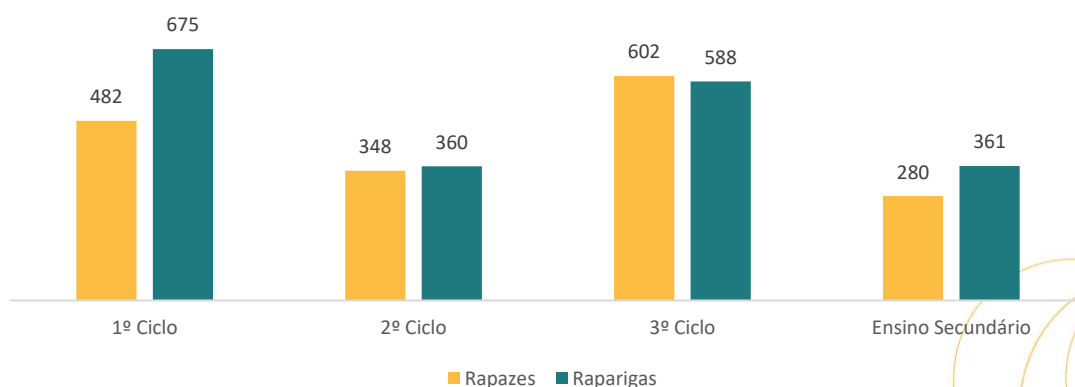
| Nível/ Ciclo      | Tipo de Ensino      | Ano letivo 2017/2018 |            | Ano letivo 2018/2019 |            | Ano letivo 2019/2020 |            |
|-------------------|---------------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|
|                   |                     | N.º Alunos/as        | N.º Turmas | N.º Alunos/as        | N.º Turmas | N.º Alunos/as        | N.º Turmas |
|                   | CEF                 | 190                  | 10         | 145                  | 9          | 68                   | 5          |
|                   | <b>Total</b>        | <b>2.891</b>         | <b>130</b> | <b>2.835</b>         | <b>129</b> | <b>2.713</b>         | <b>126</b> |
| Ensino Secundário | Ensino Regular      | 1.678                | 69         | 1.639                | 70         | 1.494                | 69         |
|                   | Ensino Profissional | 506                  | 23         | 548                  | 26         | 559                  | 28         |
|                   | <b>Total</b>        | <b>2.184</b>         | <b>92</b>  | <b>2.187</b>         | <b>96</b>  | <b>2.053</b>         | <b>97</b>  |
| <b>Total</b>      |                     | <b>11.383</b>        | <b>509</b> | <b>11.177</b>        | <b>507</b> | <b>10.764</b>        | <b>506</b> |

Pela análise dos dados apresentados na tabela supra, verifica-se que o número de alunos/as tem reduzido ao longo dos anos. Por outro lado, o número de turmas tem também reduzido, mas a uma taxa bastante inferior, o que depreende um número de alunos/as por turma inferior.

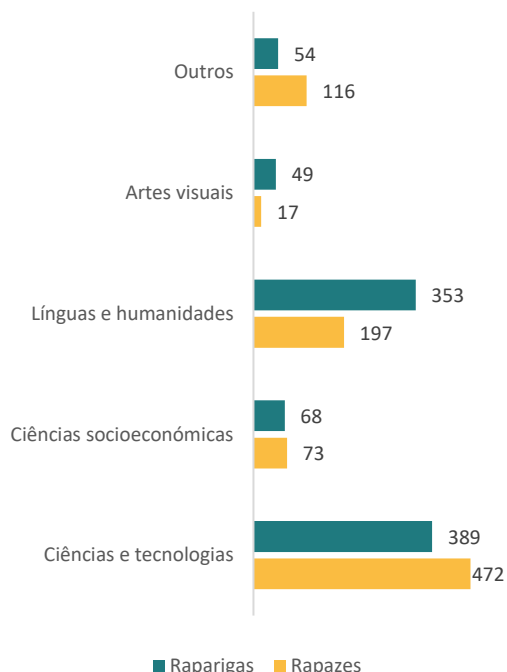
Analisando os ciclos de ensino e focando a análise no ano letivo de 2019/2020 verifica-se que nesse ano, estudavam em Valongo 10.764 pessoas, existindo uma concentração no 1.º ciclo com 2.874 alunos/as (26,70%), seguido do 3.º ciclo com 2.713 alunos/as (25,20%) e do Ensino Secundário com 2.053 alunos/as (19,07%). Os ciclos de ensino que reuniam menos alunos/as eram a educação Pré-Escolar com 1.352 alunos/as (12,56%) e o 2.º ciclo com 1.772 alunos/as (16,46%).

Quanto às respostas ao inquérito que apresenta o número de alunos/as inscritos desagregados por sexo, verifica-se que existem mais raparigas do que rapazes em todos os ciclos de ensino, com exceção do 3.º Ciclo do Ensino Básico.

Figura 57. Estudantes por ciclo de ensino



**Figura 58.** Estudantes do Ensino Secundário por Sexo e por Curso Frequentado



Analisando os cursos científico-humanísticos do ensino secundário, verifica-se um predomínio do sexo feminino nos cursos de Línguas e Humanidades e de Artes Visuais.

Por outro lado, o sexo masculino predomina nos cursos de Ciências e Tecnologias e Ciências Socioeconómicas (apesar de, neste caso, a diferença ser residual).

Os cursos científico-humanísticos de Ciências e Tecnologias e de Línguas e Humanidades continuam a ser os mais escolhidos pelos/as estudantes, não só por terem associadas mais opções profissionais, mas também por serem disponibilizados por mais escolas.

Em *outros cursos*, contemplam-se 2 cursos frequentados maioritariamente por mulheres:

- Técnico Ação Educativa: 14 raparigas e nenhum rapaz;
- Técnico Apoio à Infância: 18 raparigas e 5 rapazes.

E 3 cursos frequentados maioritariamente por homens:

- Técnico Design e Comunicação Gráfica: 19 raparigas e 26 rapazes;
- Técnico Equipamento Informático: 1 rapariga e 68 rapazes.
- Técnico Eletrónica Médica: 2 raparigas e 17 rapazes.

Quando se analisam os/as delegados/as de turma, verifica-se que são as estudantes do sexo feminino que apresentam uma maior propensão para representar a sua turma em todos os ciclos de ensino em análise. Analisando os representantes de encarregados/as de educação, também neste indicador, verifica-se o predomínio do sexo feminino (77,02% mulheres e 22,98% homens).

Figura 59. Delegados/as de turma por sexo e por ciclo de ensino

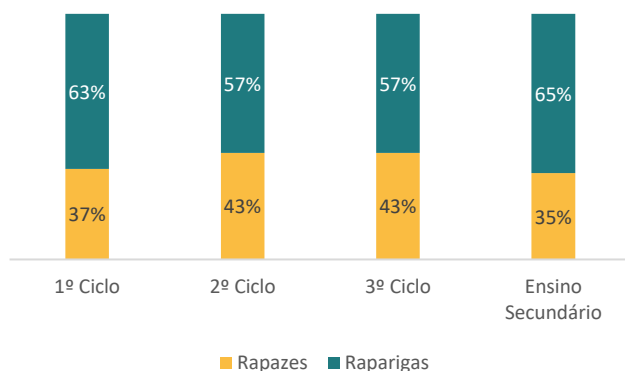
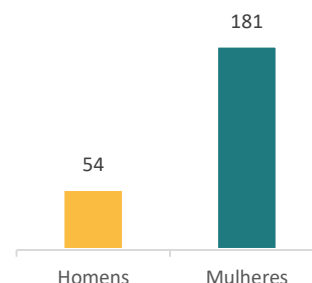
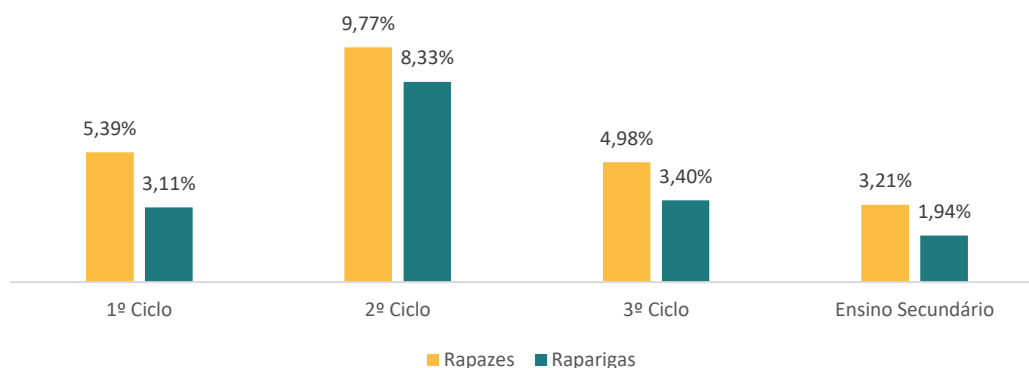


Figura 60. Representantes de Encarregados/as de Educação



Outra informação que foi possível aferir pelos inquéritos é que 177 estudantes tinham Necessidades Educativas Especiais, dos quais, 99 eram rapazes e 78 eram raparigas. É no 2.º Ciclo do Ensino Básico que a proporção de estudantes com necessidades educativas especiais é superior, verificando-se uma forte descida no Ensino Secundário, o que pode indicar que, muitas vezes, estes/as estudantes não avançam nos estudos ou optam por outras soluções de ensino.

Figura 61. Proporção de estudantes com necessidades educativas especiais por sexo e por ciclo de ensino



De referir ainda que 820 dos/as estudantes identificados/as beneficiam da ação social escolar, dos quais, 376 estudantes eram do sexo feminino (representando 18,95% das estudantes totais) e 444 estudantes eram do sexo masculino (representando 25,93% dos estudantes totais).

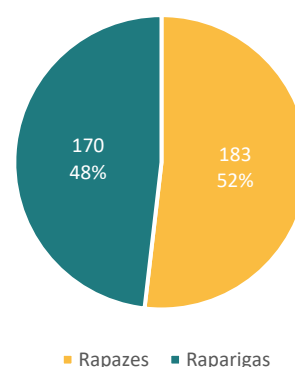
Destes/as, 182 estudantes tinham entre os 6 e os 9 anos, 476 estudantes tinham entre os 10 e os 15 anos, 158 estudantes tinham entre 16 e 18 anos e 4 estudantes tinham mais de 18 anos. Assim, verifica-se um número muito superior de estudantes a beneficiar de ação social com menos de 16 anos.

Quanto à taxa de abandono escolar precoce, apenas um dos agrupamentos respondeu à questão, tendo identificado 1 rapaz e 3 raparigas que abandonaram a escola no 2.º Ciclo de Ensino Básico e 4 rapazes e 3 raparigas que abandonaram a escola no 3.º Ciclo de Ensino Básico, o que se traduz numa taxa de abandono escolar total de 0,82% (1.º Ciclo - 0%; 2.º Ciclo - 1,30%; 3.º Ciclo - 1,02%).

Ind. 37

Em relação ao **desporto escolar**, sabe-se que **48,16% dos/as praticantes eram raparigas (170) e 51,84% eram rapazes (183)**. Tal traduz-se em que apenas 8,57% das estudantes do sexo feminino e 10,69% dos estudantes do sexo masculino praticavam desporto escolar. Verifica-se, assim, que o sexo masculino é o que apresenta maior propensão à prática desportiva. De referir que o desporto mais praticado pelos rapazes era o andebol e o desporto mais praticado pelas raparigas era o basquetebol.

Figura 62. Praticantes de desporto escolar



Relativamente ao corpo docente, foram identificados/as 390 professores/as, sendo 316 docentes do sexo feminino (81,03%) e 74 docentes do sexo masculino (18,97%), o que demonstra a tendência de maior representatividade do sexo feminino na Educação. Em relação ao pessoal não docente, identificaram-se 196 pessoas do sexo feminino (95,61%) e 9 pessoas do sexo masculino (4,39%), demonstrando, mais uma vez, o predomínio do sexo feminino no setor.

Ind. 30

Analisando a vertente da **formação em Igualdade de Género e Não Discriminação**, o *CFAE - Centro de Formação de Associação de Escolas de Santo Tirso e Valongo* identificou que em 2019 (ano em análise) não se registou qualquer formação.

Contudo, em 2021 lecionaram-se três formações para pessoal docente que contemplaram **79 professoras e 10 professores**; e 1 formação para pessoal não docente que contou com 2 homens e 22 mulheres.

**Tabela 21.** Docentes e não docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, 2021

| Pessoal     | Formação                                                                                                             | Nº de docentes certificados (Escolas de Valongo) |    |       |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----|-------|
|             |                                                                                                                      | M                                                | H  | Total |
| Docente     | Introdução à Igualdade de Género                                                                                     | 29                                               | 4  | 33    |
|             | Introdução à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais | 28                                               | 3  | 31    |
|             | Introdução à Violência Doméstica                                                                                     | 22                                               | 3  | 25    |
| Não Docente | Igualdade, Não Discriminação e Inclusão – Uma Escola de Todos e para Todos                                           | 22                                               | 2  | 24    |
| Total       |                                                                                                                      | 101                                              | 12 | 113   |

Nas aulas que trabalham as questões da cidadania foram desenvolvidos, em todos os ciclos de ensino, debates sobre a temática.

No período analisado, os agrupamentos não registaram participações por violência no namoro, nem por *bullying* e não se registaram casos de posse de estupefacientes, tendo-se desenvolvido ações de sensibilização em diversas turmas sobre o tema.

## 2.2. SAÚDE

No Setor da Saúde, foi solicitado contributo às seguintes entidades:

### Unidade de Saúde Familiar

- USF Valongo
- USF Alfena
- USF Bela Saúde
- USF Amílho Peres
- USF Ermesinde
- USF Santa Justa
- USF São João de Sobrado

### Outras Unidades

- Unidade de Cuidados Continuados de Ermesinde
- Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados de Ermesinde
- Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados de Valongo (Campo)

### Hospitais

- CHU de São João – Pólo Valongo
- Trofa Saúde Alfena
- Hospital São Martinho

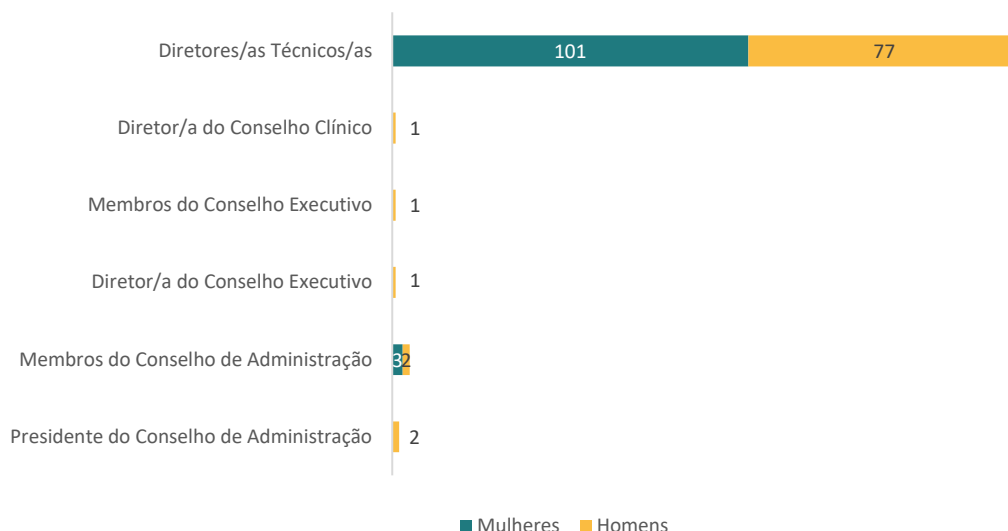
Destas, apenas 2 entidades responderam ao inquérito, tendo-se obtido a seguinte informação:

|                                                                                                             |                                                                                                              |                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Indicador 15  </b> Presidentes de Direção nas organizações                                               | <b>Indicador 16  </b> Membros das Direções nas organizações                                                  | <b>Indicador 17  </b> Presidentes da Mesa da Assembleia Geral nas organizações                                |
| <br>2 Homens<br>100,00%  | <br>7 Homens<br>70,00%    | <br>n.a.                 |
| <br>0 Mulheres<br>00,00% | <br>3 Mulheres<br>30,00%  | <br>n.a.                 |
| <b>Indicador 18  </b> Membros da Mesa da Assembleia Geral nas organizações                                  | <b>Indicador 19  </b> Diretores/as Técnicos/as das Organizações                                              | Nº de ações de formação promovidas para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica |
| <br>n.a.                 | <br>77 Homens<br>43,26%   | 0 ações                                                                                                       |
| <br>n.a.                 | <br>101Mulheres<br>56,74% |                                                                                                               |

As duas entidades que responderam ao inquérito localizam-se na freguesia de Valongo apresentando uma antiguidade média de 10 anos.

Ao nível da Estrutura Organizacional, verifica-se uma maior presença do sexo masculino nos cargos de decisão:

Figura 63. Estrutura Organizacional



Pela análise da figura supra verifica-se que os Presidentes do Conselho de Administração das duas entidades são do sexo masculino.

Relativamente ao Conselho de Administração, apenas uma das entidades respondeu à pergunta tendo identificado que o Conselho era constituído por 2 homens (incluindo o presidente) e 3 mulheres, existindo, assim, um predomínio do sexo feminino.

Os cargos de Diretor do Conselho Executivo e Diretor do Conselho Clínico são ocupados por homens, sendo que as perguntas apenas foram respondidas por uma entidade.

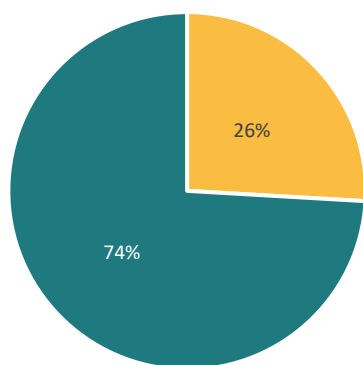
De referir que ambas as entidades referiram não possuir Mesa de Assembleia Geral (ambas responderam “não aplicável” à questão).

Quanto aos cargos de Diretores/as Técnicos/as, foram identificadas 178 pessoas a ocupar os cargos, dos quais, 56,74% são mulheres e 43,26% são homens.

Do total de trabalhadores/as identificaram-se 6.042 pessoas (4.476 mulheres e 1.566 homens) a trabalhar a tempo inteiro e 177 pessoas (102 mulheres e 75 homens) a trabalhar a tempo parcial.

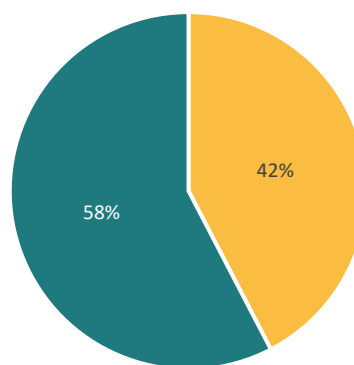
**Figura 64.** Trabalhadores/as a tempo inteiro e a tempo parcial, por sexo

Trabalhadores/as a Tempo Inteiro



■ Homens ■ Mulheres

Trabalhadores/as a Tempo Parcial



■ Homens ■ Mulheres

Apesar de nos cargos de decisão o sexo masculino predominar, analisando o número de trabalhadores/as totais verifica-se uma predominância das mulheres.

No inquérito desenvolvido às entidades de Saúde foram também questionadas algumas situações sobre os/as utentes verificando-se:

- **Consultas de Planeamento Familiar:** foram registadas 1.078 consultas, todas de utentes do sexo feminino;
- **Consultas de Pessoas Dependentes de Substâncias:** verificaram-se 138 consultas - 34 mulheres (24,64%) e 104 homens (75,36%). De notar que relativamente às Substâncias, apenas foi possível aferir os registos do alcoolismo.

De referir que foi também questionado o número de consultas de pediatria acompanhadas pelo pai e o número de consultas de pediatria acompanhadas pela mãe. No entanto, as unidades de Saúde que responderam ao inquérito apenas possuíam dados ao nível do/a utente (criança) e não dos/as acompanhantes. Esta poderá ser uma questão a registar de futuro.

Relativamente a atendimentos por violência doméstica, este dado não se encontra desagregado dos restantes episódios de agressão. Esta deverá ser uma informação a trabalhar de futuro. A título informativo, registaram-se 1.279 episódios de urgência por agressão, dos quais 455 eram utentes do sexo feminino (35,57%) e 824 eram utentes do sexo masculino (64,43%).

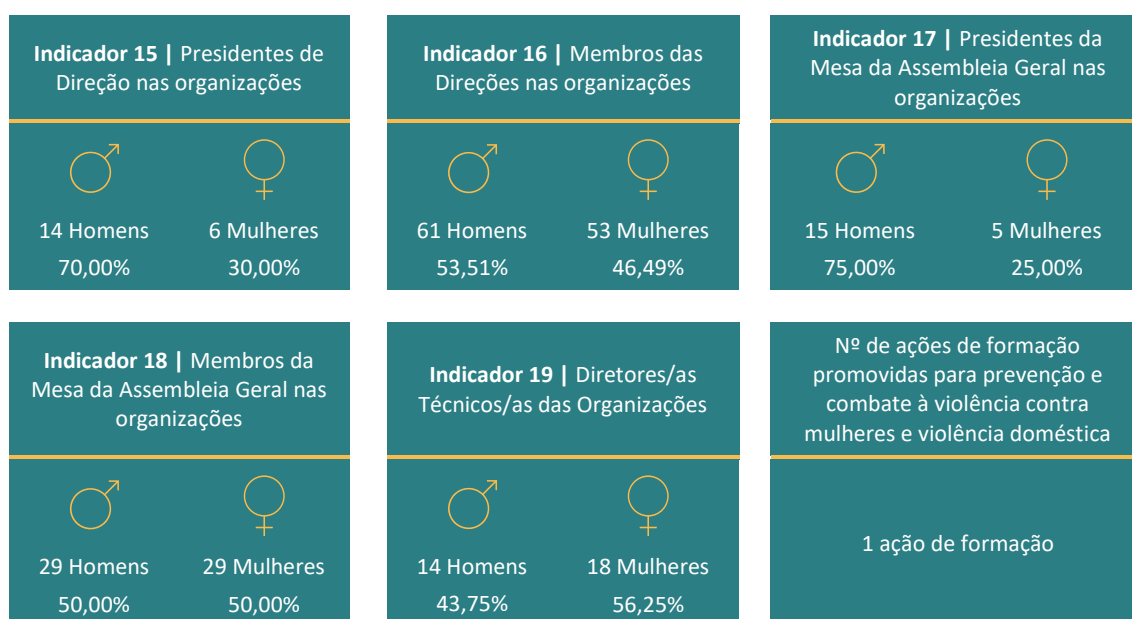
Quanto às Iniciativas de Promoção da Igualdade e da Não Discriminação, não foram desenvolvidas nenhuma ações de sensibilização nem formações na área e não existem representante(s) no concelho municipal de saúde, dirigentes de saúde, médicos/as, enfermeiros/as, auxiliares com formação em igualdade de género. Verifica-se, assim, que a Igualdade e a Não Discriminação não é um tema muito abordado na área da Saúde e é necessário desenvolver ações e projetos que alterem esta dinâmica.

Importa referir que uma das entidades que respondeu ao inquérito foi o Centro Hospitalar Universitário de S. João, EPE que teve em consideração o total da instituição (polo do Porto e polo de Valongo) uma vez que não lhe é possível desagregar a informação por infraestrutura.

### 2.3. CULTURA

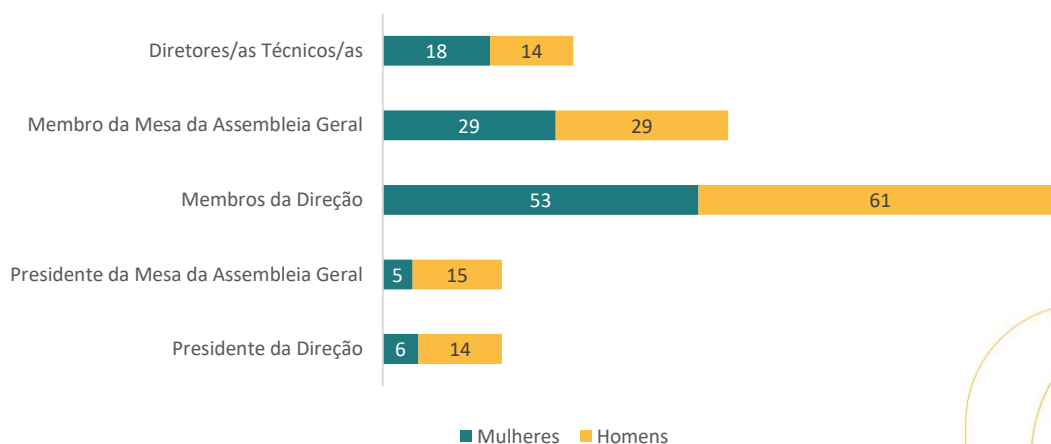
Na área da Cultura, foram contactadas 45 associações que atuam em Valongo no sentido de responderem a um inquérito sobre a temática da Igualdade e da Não Discriminação. Destas, 20 responderam ao inquérito enviado, traduzindo-se numa amostragem de 44,44%, localizando-se 1 em Alfena, 6 em Ermesinde, 4 em Valongo e 9 na União das Freguesias de Campo e Sobrado.

A média de antiguidade é de 27 anos, sendo que a entidade mais antiga foi fundada em 1929.



Ao nível da Estrutura Organizacional, verifica-se uma maior presença do sexo masculino nos cargos de decisão:

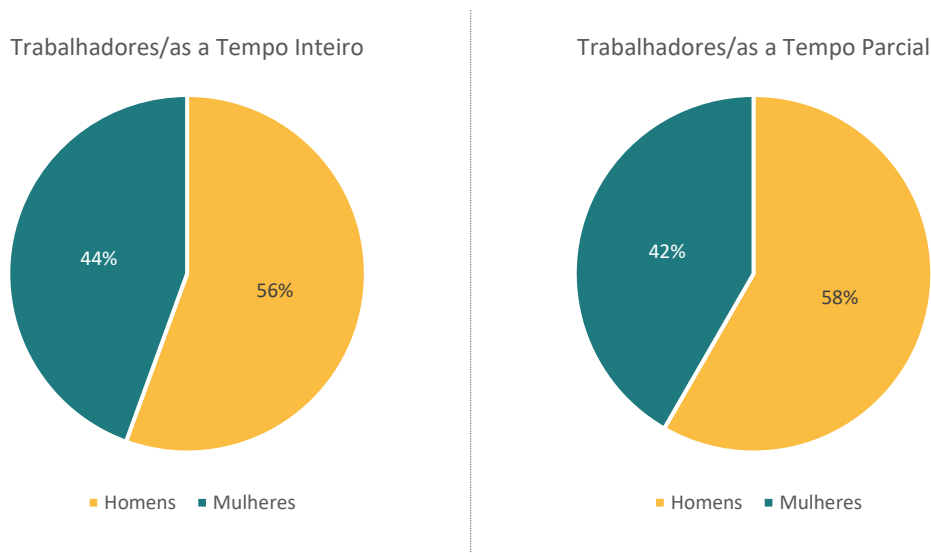
Figura 65. Estrutura Organizacional



Assim, os cargos de Presidente de Direção, Presidente da Mesa da Assembleia Geral e Membros da Direção são maioritariamente ocupados por homens. Existe depois uma igualdade entre géneros nos membros da Assembleia Geral e um predomínio das mulheres em cargos de Direção Técnica.

Quanto aos trabalhadores/as, grande parte das associações referiu não ter trabalhadores/as afetos, sendo que muitas das associações trabalham à base de voluntariado. Mesmo assim, foi possível identificar 9 pessoas (4 mulheres e 5 homens) a trabalhar a tempo inteiro e 12 pessoas (5 mulheres e 7 homens) a trabalhar a tempo parcial.

Figura 66. Trabalhadores/as a tempo inteiro e a tempo parcial, por sexo



Relativamente às associações culturais, verifica-se uma predominância do sexo masculino, quer ao nível dos cargos de decisão, quer ao nível dos trabalhadores em geral.

Quanto às Iniciativas de Promoção da Igualdade e da Não Discriminação, apenas 1 entidade desenvolveu ações de Formação sobre a Igualdade e a Não Discriminação, abrangendo um total de 30 pessoas (15 homens e 15 mulheres).

Quanto a ações de Sensibilização e/ou Projetos sobre a Igualdade e a Não Discriminação na Cultura, duas entidades referiram ter dinamizado ações, 1 intitulada “Cidadania” que contou com a participação de 15 meninos e 15 meninas e outros eventos na área da dança que envolveram cerca de 500 jovens.

Na resposta aberta sobre “Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade e a Não Discriminação na Cultura”, surgiram algumas ideias, nomeadamente:

“

Ações de formação.

Debates e informação em geral.

Eventos.

Debates e atividades a nível da população mais carenciada, sobretudo crianças e jovens e as suas famílias.

Mais apoios nos eventos.

Incentivos para o aumento do número de mulheres no associativismo.

Ações de sensibilização sobre esta temática nas escolas, com formadores nomeados pelas autarquias.

”

## 2.4. DESPORTO

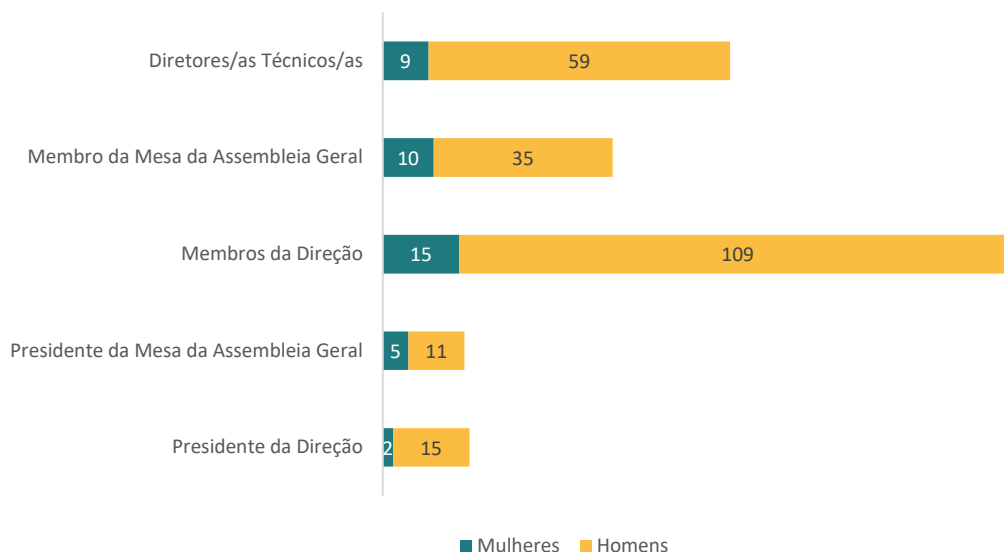
Ao nível do Desporto, foram contactadas 78 associações/ginásios no sentido de responderem a um inquérito sobre a temática da Igualdade e da Não Discriminação. Destas, 17 responderam ao inquérito, correspondendo a uma amostragem de 21,79%, sendo 2 de Alfena, 6 de Ermesinde, 4 de Valongo e 5 da União das Freguesias de Campo e Sobrado.

A média de antiguidade é de 36 anos, sendo que a entidade mais antiga foi fundada em 1931.



Ao nível da Estrutura Organizacional, verifica-se uma maior presença do sexo masculino nos cargos de decisão:

Figura 67. Estrutura Organizacional

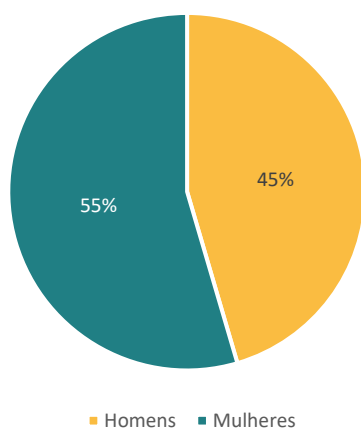


Pela análise da figura supra verifica-se que os cargos de Presidente de Direção, Presidente da Mesa da Assembleia Geral, Membros da Direção, Membros da Mesa da Assembleia Geral e Direção Técnica são maioritariamente ocupados por homens.

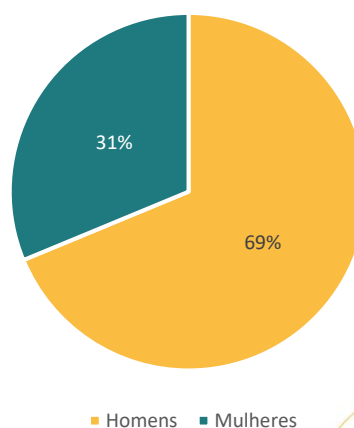
Quanto aos trabalhadores/as, grande parte das entidades referiu não ter trabalhadores/as afetos, sendo que muitas entidades trabalham à base de voluntariado. Mesmo assim, foi possível identificar 11 pessoas (6 mulheres e 5 homens) a trabalhar a tempo inteiro e 32 pessoas (10 mulheres e 22 homens) a trabalhar a tempo parcial.

Figura 68. Trabalhadores/as a tempo inteiro e a tempo parcial, por sexo

Trabalhadores/as a Tempo Inteiro



Trabalhadores/as a Tempo Parcial



Mais uma vez verifica-se uma predominância do sexo masculino, quer ao nível dos cargos de decisão, quer ao nível dos trabalhadores/as em geral.

No inquérito desenvolvido às entidades, foram também questionadas algumas situações sobre os/as praticantes de desporto tendo sido possível identificar:

- 2.417 praticantes de desporto (36,95% mulheres e 63,05% homens);
- **1.065 praticantes de desporto federado** (21,97% mulheres e 78,03% homens);
- A faixa etária com mais desportistas do sexo feminino é a dos 26 aos 35 anos, já a faixa etária com mais desportistas masculinos é a dos 5 aos 10 anos o que demonstra um maior incentivo a que os rapazes pratiquem desporto desde jovens, quando comparado com as raparigas (de notar que nem todas as entidades preencheram corretamente a questão não tendo sido possível aferir a faixa etária de toda a amostragem).

Quanto às Iniciativas de Promoção da Igualdade e da Não Discriminação, 2 entidades referiram ter desenvolvido ações de Formação sobre a Igualdade e a Não Discriminação que se traduziram em visitas às escolas para ensinar aos/às alunos/as os jogos tradicionais e a iniciativa “desporto para todos”.

Quanto a ações de Sensibilização e/ou Projetos sobre a Igualdade e a Não Discriminação, duas entidades referiram ter dinamizado ações. Contudo, não identificaram o seu teor.

Na resposta aberta sobre “Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade e a Não Discriminação no Desporto”, surgiram algumas ideias, nomeadamente:

“

Deslocação de responsáveis para maior divulgação e sensibilização junto dos estabelecimentos de ensino.

Ações de Formação.

Ensinar aos alunos nas escolas as boas maneiras para que sejam os jovens a dar o início à não discriminação no desporto.

Organização de um dia aberto nas escolas do concelho, onde os clubes desportivos seriam convidados a mostrar de que forma as suas modalidades proporcionam a igualdade de género

---

no desporto (dia aberto com a presença dos vários clubes e com demonstrações, palestras e atividades).

Debates e organizações desportivas com todas as associações.

Jogos tradicionais em todos os eventos.

Desenvolvimento de ações de marketing.

Dinamização conjunta de sessões de sensibilização para a promoção da igualdade e não discriminação.

Desenvolvimento de atividades/eventos diretamente focados no tema da igualdade de género e não discriminação no desporto AMADOR não federado.

---

”

## 2.5. EMPRESAS

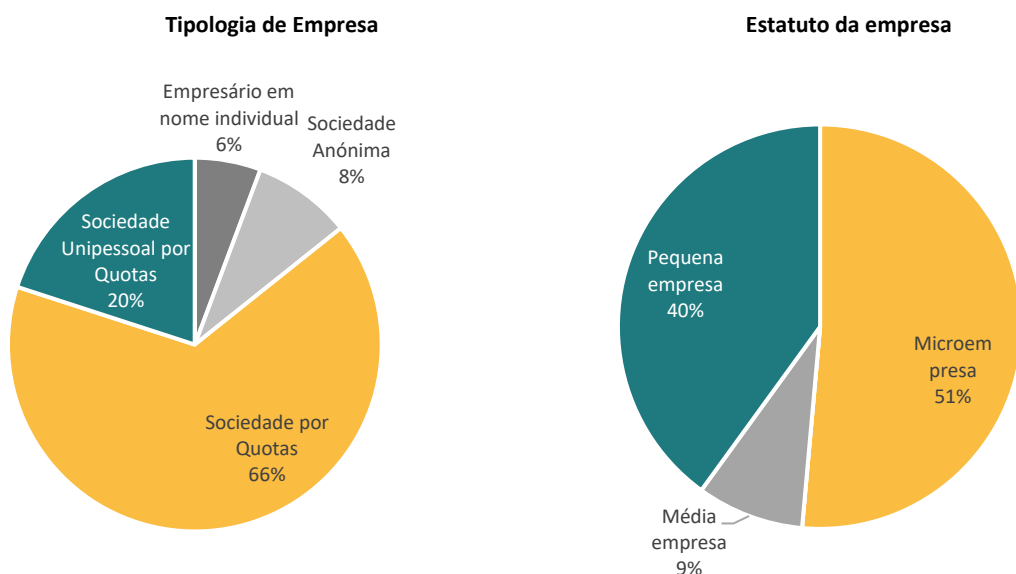
A melhor forma de perceber as medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal é envolver diretamente as empresas.

Assim, foram contactadas 2.883 empresas de forma a aferir que medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal adotam atualmente e que iniciativas gostavam de ver desenvolvidas a nível concelhio sobre a temática. Destas, 35 responderam ao inquérito, sendo 11 de Alfena, 10 de Ermesinde, 9 de Valongo e 5 da União das Freguesias de Campo e Sobrado.

A média de antiguidade é de 16 anos, sendo que a entidade mais antiga foi fundada em 1962.

Ao nível da caracterização das empresas que participaram no inquérito verifica-se que 66% eram Sociedades por Quotas, 61% correspondiam a microempresas e atuavam maioritariamente nos setores das “Indústrias transformadoras”, seguido do “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” e “Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares”.

Figura 69. Caracterização das empresas



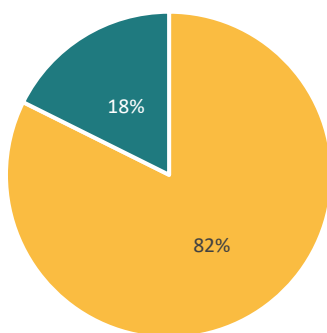
Área de Atividade



Relativamente aos/às funcionários/as predomina o sexo masculino, quer ao nível dos elementos de Gerência/Administração/ Direção, quer ao nível dos trabalhadores/as em geral.

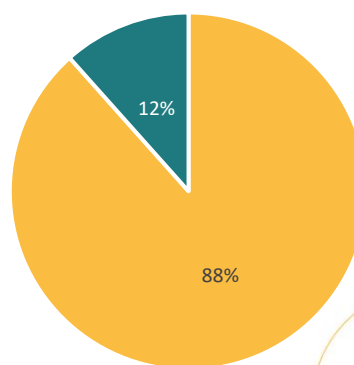
Figura 70. Elementos de Gerência/Administração/ Direção e Trabalhadores/as em geral

Elementos da  
Gerência/Administração/Direção



■ Homens ■ Mulheres

Trabalhadores/as

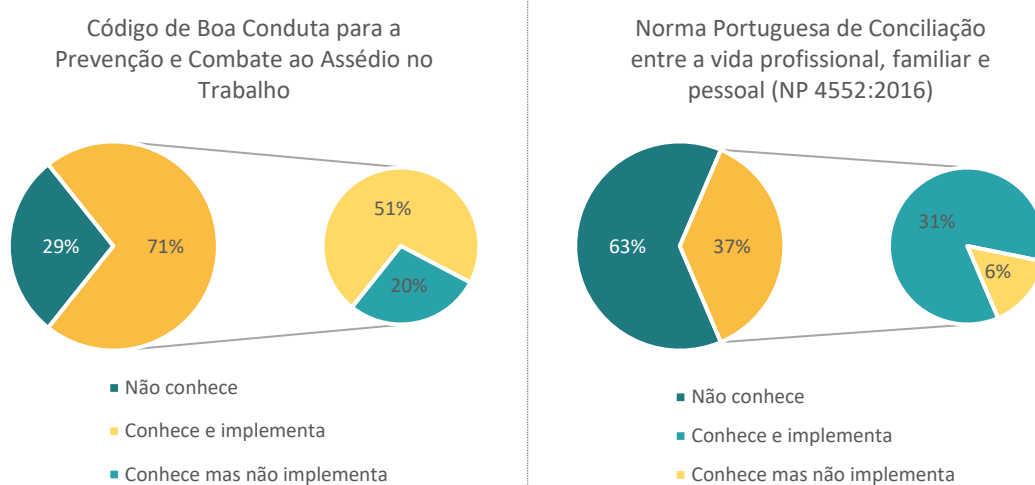


■ Homens ■ Mulheres

Ao nível das normas internas, 25 empresas afirmaram conhecer o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. Contudo, apenas 18 afirmaram implementar o código.

Por outro lado, apenas 13 empresas conhecem a Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP 4552:2016) e, destas, 11 implementam a norma.

Figura 71. Código de Boa Conduta e Norma Portuguesa



Relativamente a medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou de Prevenção e Combate ao Assédio, 15 empresas afirmam implementar algum tipo de medida. A título de exemplo, foram identificadas as seguintes medidas:

- Facilidade gestão horário;
- e-mail confidencial para apresentação de queixas;
- Afixação dos Direitos e Obrigações do/da trabalhador/a;
- Relativa flexibilidade do horário de trabalho para permitir melhor articulação de tarefas e eventos da vida pessoal.
- Na admissão do funcionário é lhe facultado um guia com todos os direitos e deveres a regular dentro da empresa, onde é mencionado que o trabalhador tem o dever de reportar à gerência seja por escrito ou verbal qualquer assédio, sexual, verbal, psicológico ou físico que sofra no seu local de trabalho ou no desempenho das suas

funções. Caso o assédio parta da Gerência ou Administração está disponível todos contactos necessários do CITE e ACT.

- A todos é oferecido medicina no trabalho anualmente, formações, equipamentos de trabalho designadamente eletrónicos, infraestruturas, EPI's, renumerações conforme sindicato dos motoristas (CCTV) para além de bónus por zelo e dedicação do funcionário.
- Distribuição do código de conduta e assédio no trabalho aquando da admissão do trabalhador.
- Cumprimento da legislação do regime das férias, falta e licenças, bem como da maternidade e parentalidade.
- Entre outras.

Quanto às Iniciativas de Promoção da Igualdade e da Não Discriminação, 4 entidade referiram ter desenvolvido ações de Formação sobre a Igualdade e a Não Discriminação. Contudo, não identificaram o tipo de ações desenvolvidas.

Relativamente a ações de Sensibilização e/ou Projetos, 6 empresas referiram ter desenvolvido ações mas, mais uma vez, não identificaram o tipo de ações desenvolvidas.

Na resposta aberta sobre “Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade e Não Discriminação no Trabalho”, surgiram algumas ideias, nomeadamente:

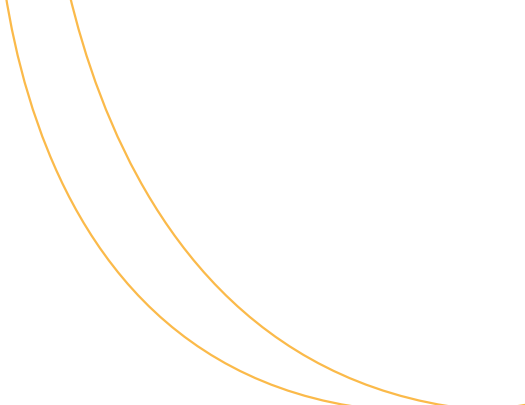
“ Ações de sensibilização sobre a Igualdade de Género e Conciliação da Vida pessoal, profissional e familiar.

Elaboração de conteúdos informativos (regulamentares, entre outros) de informação sobre o assédio e as medidas de conciliação para disponibilização à empresa.

Divulgação dos direitos ao público em geral.

Sessões informativas.

Maior integração das minorias e estrangeiros através da identificação destes pelas empresas do concelho.



E

# Enquadramento com outros Planos Estratégicos

## 1. COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO (CIG)

“

Uma das principais estratégias políticas de promoção da igualdade entre mulheres e homens é a sua abordagem integrada e transversal em todas as áreas e setores do Governo e do Estado. Pertence à CIG a coordenação das políticas para a igualdade de género e a não discriminação em função do sexo. Para isso é essencial a atividade que desenvolve com todos os Ministérios e com as Autarquias.

Fonte: CIG

”

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa desse princípio, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género.

O Município de Valongo celebrou, a 4 de junho de 2019, 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 resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, entre outros;
- Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres,

envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade 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.

Neste âmbito, compete ao Município de Valongo 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.

## 2. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND)

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

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).**

A operacionalização dos Objetivos Estratégicos e Específicos, está definida em cada Plano de Ação através das Medidas traçadas e a desenvolver até 2021.

## 2.1. PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

“ A Igualdade entre Mulheres e Homens, ou Igualdade de Género, significa igualdade de direitos e liberdades para a igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar.

Fonte: Caderno Caritas Fascículo I

”

As desigualdades entre homens e mulheres constituem uma violação dos direitos humanos e da legislação portuguesa e comunitária.

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).

## 2.2. PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A violência doméstica e de género, tem sido reconhecida como uma grave violação dos direitos humanos. Segundo dados do PORDATA, em 2019, cerca de 7,4% dos crimes cometidos em Portugal categorizam-se como “Violência doméstica contra cônjuge ou análogos”. A violência doméstica pode ser de diferentes ordens como a emocional, social, física, sexual, financeira e perseguição.

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.

### 2.3. PLANO DE AÇÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS

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 LGBTI 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 LGBTI 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 LGBTI.

### 3. PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS

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

Este Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos “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.

## MUNDO

1979

Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (Nova York, Nações Unidas)

2000

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (Parlamento Europeu)

2010

Declaração da Comissão Europeia por ocasião da celebração do Dia Internacional da Mulher 2010 (Conferência Mundial sobre a Mulher da ONU, em Pequim)

Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 (Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões)

2011

Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 (Conselho da União Europeia)

Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica

## 4. OUTROS INSTRUMENTOS ESTRATÉGICOS

### 4.1. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES

A Convenção Sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Contra as Mulheres foi efetivada em Nova York no ano de 1979, com o propósito de que os estados partes tomem medidas apropriadas para:

- Modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;
- Assegurar que a educação familiar contribua para um entendimento correto da maternidade como função social e para o reconhecimento da responsabilidade comum dos homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos filhos, devendo entender-se que o interesse das crianças é consideração primordial em todos os casos.
- Eliminar todas as formas de tráfico de mulheres e exploração da prostituição da mulher;
- Eliminar a discriminação contra a mulher na vida política e pública do país e, em particular, garantir, em igualdade de condições aos homens o direito a:
  - votar, em todas as eleições e referenda públicos e ser elegível para todos os órgãos cujos membros sejam objeto de eleições públicas;
  - participar na formulação de políticas governamentais e na execução destas, e ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais;

- participar em organizações e associações não governamentais que se ocupem da vida e política do país.
- Garantir que a mulher, em igualdade com os homens e sem nenhuma discriminação, tenha a possibilidade de representar os seus governos à escala internacional e de participar nos trabalhos das organizações internacionais.
- Eliminar a discriminação contra a mulher, a fim de assegurar-lhe a igualdade de direitos aos do homem no domínio da educação, emprego, serviços médicos, vida económica e social e matrimonial.

Conscientes de que é necessária uma mudança no papel tradicional dos homens, tal como no papel das mulheres na família e na sociedade, de forma a alcançar uma igualdade dos homens e das mulheres, foi estabelecido um Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher com o intuito de examinar os progressos realizados na aplicação desta Convenção.

Portugal aderiu à Convenção Sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Contra as Mulheres a 24 de abril de 1980.

#### 4.2. CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, concebida no ano de 2000, reafirma a necessidade da proteção dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais e de que todas as pessoas são iguais perante a lei. Dedicar um capítulo exclusivamente à Igualdade, a todos os níveis como religiosa, cultural, racial, de género, entre outros.

A Carta declara a proibição da discriminação em razão, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.

Deverá, também, ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

#### 4.3. DECLARAÇÃO DA COMISSÃO EUROPEIA POR OCASIÃO DA CELEBRAÇÃO DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER: UMA CARTA DAS MULHERES

A Carta das Mulheres relembra que a igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental, consagrado no 2º artigo do Tratado da União Europeia e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Incita à igualdade entre mulheres e homens no âmbito da estratégia para a Europa 2020, promovendo a igualdade de oportunidades para que ambos, mulheres e homens, e que usufruam de um equilíbrio entre vida privada e profissional.

A Carta menciona que é necessário o equilíbrio entre os sexos em matéria de tomada de decisões, nos sectores público e privado, e que este equilíbrio contribuirá para que a Europa conceba políticas mais eficazes, desenvolva uma sociedade baseada no conhecimento consciente desta problemática e criará uma democracia mais sólida e próspera.

A igualdade entre mulheres e homens não deverá ficar limitada às fronteiras da união e deverá ser completamente integrada nas políticas externas, incluindo a dos países em conflito e em situação de pós-conflito, a fim de promover, no mundo inteiro, a independência e o progresso social e económico de mulheres e homens. Segundo esta Carta das Mulheres, para desenvolver sociedades sustentáveis e democráticas será essencial reduzir as desigualdades entre os sexos, combater a violência baseada na identidade sexual e promover os direitos das mulheres.

#### 4.4. ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2010-2015

A Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, com base nos dados reunidos relativos à igualdade na União Europeia define um conjunto de ações a tomar que considera fundamentais.

##### **Igualdade na Independência Económica**

- Definir políticas nacionais adotadas com o objetivo de melhorar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e promover a inclusão social das mulheres;

- Promover o empreendedorismo feminino e o exercício de uma atividade independente pelas mulheres;
- Avaliar as lacunas ainda existentes em termos de direitos a licenças relacionadas com a família, designadamente a licença de paternidade e a licença para prestação de cuidados, e examinará as opções possíveis para colmatar essas lacunas;
- Elaborar relatórios sobre o desempenho dos Estados-Membros em matéria de estruturas de acolhimento de crianças;
- Promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as iniciativas em matéria de imigração e integração dos migrantes.

#### **Igualdade na Remuneração por Trabalho Igual e por Trabalho de Igual Valor**

- Explorar possíveis formas de aumentar a transparência salarial, bem como o impacto na igualdade de remuneração de mecanismos como o trabalho a tempo parcial e os contratos a termo certo;
- Apoiar iniciativas em matéria de igualdade de remuneração no local de trabalho, assim como o desenvolvimento de ferramentas para os empregadores destinadas a corrigir disparidades salariais injustificadas entre homens e mulheres;
- Instituir um Dia Europeu da Igualdade Salarial, a comemorar anualmente, com a finalidade de promover uma tomada de consciência para o tempo de trabalho suplementar que as mulheres têm de prestar, em relação aos homens, para ganharem o mesmo;
- Procurar incentivar as mulheres a exercerem profissões não tradicionais, por exemplo nos sectores «verdes» e inovadores.

#### **Igualdade na Tomada de Decisões**

- Ponderar a adoção de iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão;

- Acompanhar os progressos no sentido do cumprimento da meta de 25 % de mulheres em cargos de tomada de decisão ao mais alto nível na investigação;
- Acompanhar os progressos na consecução do objetivo de 40 % de membros de um dos sexos nos comités e grupos de peritos criados pela Comissão;
- Apoiar os esforços de promoção de uma maior participação das mulheres nas eleições para o Parlamento Europeu, designadamente como candidatas.

### Promover a Dignidade e a Integridade, Pôr Fim à Violência de Género

- Adotar uma estratégia à escala da União Europeia para combater a violência contra as mulheres, apoiada por uma campanha europeia de sensibilização para as questões relativas à violência contra as mulheres;
- Promover formação específica e boas práticas sobre as questões de género no âmbito do Gabinete Europeu de Apoio em matéria de Asilo e recorrendo a financiamento pelo Fundo Europeu para os Refugiados;
- Elaborar um relatório sobre saúde masculina, após o relatório de 2010 sobre a saúde das mulheres.

### Igualdade Entre Homens e Mulheres na Ação Externa

- Acompanhar e incentivar o cumprimento dos critérios de Copenhaga para a adesão à União Europeia no domínio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e prestar assistência aos países dos Balcãs Ocidentais e à Turquia no que respeita à transposição e à aplicação da legislação;
- Aplicar o Plano de Ação da União Europeia sobre igualdade de género e empoderamento das mulheres no âmbito do desenvolvimento (2010-2015);
- Continuar a incentivar os países parceiros da Política Europeia da Vizinhança a promover a igualdade entre homens e mulheres através de um diálogo político regular e do intercâmbio de experiências, e explorando as possibilidades de assistência ao abrigo do Instrumento Europeu de Vizinhança e Parceria;

- Integrar melhor as questões de género na ajuda humanitária da União Europeia.

#### Questões Horizontais

- Abordar o papel dos homens no âmbito da igualdade de género e promoverá boas práticas sobre a repartição de papéis entre homens e mulheres no domínio da juventude, da educação, da cultura e do desporto;
- Acompanhar a correta aplicação da legislação da União Europeia em matéria de igualdade de tratamento. Examinar em que medida as questões de género são tomadas em conta no âmbito da aplicação das diretivas sobre não-discriminação;
- Promover a plena implementação da Plataforma de Ação de Pequim, nomeadamente a definição e atualização de indicadores, com o apoio do Instituto Europeu para a Igualdade de Género;
- Apresentar um relatório anual sobre os progressos realizados em matéria de igualdade entre homens e mulheres, especialmente nos domínios abrangidos pela estratégia, seguido de um diálogo anual de alto nível sobre a igualdade entre homens e mulheres entre o Parlamento, a Comissão, os Estados-Membros e os principais intervenientes.

#### 4.5. PACTO EUROPEU PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES (2011-2020)

Em 2011 e cinco anos após a adoção do primeiro Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos, o Conselho da União Europeia achou que seria necessário um novo impulso, especialmente a fim de reafirmar e apoiar a estreita relação que existe entre a Estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 e a Estratégia «Europa 2020: a estratégia da União Europeia para o emprego e um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo».

Reafirma assim o empenhamento em cumprir as pretensões da União Europeia na igualdade de géneros tal como mencionado no Tratado, mais propriamente em:

- Pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na proteção social, designadamente o emprego, a educação e a promoção da inserção social;

- Promover um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e contribuir para responder aos desafios demográficos;
- Combater todas as formas de violência contra as mulheres a fim de assegurar os direitos fundamentais e de alcançar a igualdade entre homens e mulheres, tendo nomeadamente em vista um crescimento inclusivo.

O Conselho propõe que sejam tomadas as medidas adequadas a nível dos Estados-Membros e, se for caso disso, a nível da União, nos seguintes domínios:

Ao nível das disparidades entre homens e mulheres e o combate à segregação sexista no mercado de trabalho:

- Promover o emprego das mulheres de todas as faixas etárias e pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego, combatendo nomeadamente todas as formas de discriminação;
- Eliminar os estereótipos sexistas e promover a igualdade entre homens e mulheres a todos os níveis da educação e da formação, bem como na vida profissional;
- Assegurar a igualdade na remuneração por trabalho igual ou por trabalho de valor igual;
- Promover o empoderamento das mulheres na vida política e económica e desenvolver o espírito empresarial das mulheres;
- Incentivar os parceiros sociais e as empresas a desenvolver e a aplicar efetivamente iniciativas a favor da igualdade e a promover planos de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho;
- Promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de utilizar plenamente todos os talentos.

Ao nível do equilíbrio entre a vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens:

- Melhorar a prestação de serviços adequados, acessíveis e de elevada qualidade para o acolhimento de crianças em idade pré-escolar a fim de alcançar os objetivos estabelecidos no Conselho Europeu em Barcelona em Março de 2002, tendo em conta a procura de serviços de acolhimento de crianças e em conformidade com os padrões nacionais de prestação desses serviços;
- Reforçar a disponibilização de estruturas de acolhimento de outras pessoas a cargo;
- Promover modalidades de trabalho flexíveis e diversas formas de licença tanto para as mulheres como para os homens.

Ao nível do combate a todas as formas de violência contra as mulheres:

- Adotar, implementar e acompanhar as estratégias a nível nacional e da União Europeia destinadas a eliminar a violência contra as mulheres;
- Reforçar a prevenção da violência contra as mulheres e a proteção das vítimas e das potenciais vítimas, nomeadamente as mulheres pertencentes a grupos desfavorecidos;
- Destacar o papel e a responsabilidade dos homens e dos rapazes no processo de erradicação da violência contra as mulheres.

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

Em 2011 e com o objetivo de criar uma Europa livre de violência contra as mulheres e de violência doméstica os estados-membros acordaram um conjunto de objetivos e um mecanismo de monitorização. Os objetivos desta convenção são os seguintes:

- Proteger as mulheres contra todas as formas de violência, e prevenir, processar criminalmente e eliminar a violência contra as mulheres e a violência doméstica;
- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e promover a igualdade real entre mulheres e homens, incluindo o empoderamento das mulheres;

- Conceber um quadro global, políticas e medidas de proteção e assistência para todas as vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica;
- Promover a cooperação internacional, tendo em vista eliminar a violência contra as mulheres e a violência doméstica;
- Apoiar e assistir organizações e organismos responsáveis pela aplicação da lei para que cooperem de maneira eficaz, a fim de adotar uma abordagem integrada visando eliminar a violência contra as mulheres e a violência doméstica.

São também definidas temáticas que os estados terão de implementar nas políticas nacionais como políticas integradoras e recolha de dados, prevenção, proteção e apoio, direito substantivo, investigação, processamento, direito processual e medidas de proteção, migração e asilo, cooperação Internacional, mecanismo de monitorização e relação com outros instrumentos internacionais.

#### 4.7. OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Em 2015 foi definida a Agenda 2030, onde foram identificados 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

*A Agenda 2030 e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são a visão comum para a Humanidade, um contrato entre os líderes mundiais e os povos e “uma lista das coisas a fazer em nome dos povos e do planeta”.*

Figura 72. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



A definição de um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação contribui diretamente para os objetivos:

**1. Erradicação da Pobreza**, que apresenta como metas:

- Até 2030, erradicar a pobreza extrema em todos os lugares, atualmente medida como pessoas que vivem com menos de 1,25 dólares por dia.
- Até 2030, reduzir pelo menos para metade a proporção de homens, mulheres e crianças, de todas as idades, que vivem na pobreza, em todas as suas dimensões, de acordo com as definições nacionais.
- Implementar, a nível nacional, medidas e sistemas de proteção social adequados, para todos, incluindo escalões, e até 2030 atingir uma cobertura substancial dos mais pobres e vulneráveis.

**5. Igualdade de Género**, que apresenta como metas:

- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda parte.
- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas.
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública.

- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.
- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.
- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

**10. Reduzir as Desigualdades**, que apresenta como metas:

- Até 2030, progressivamente alcançar, e manter de forma sustentável, o crescimento do rendimento dos 40% da população mais pobre a um ritmo maior do que o da média nacional.
- Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra.
- Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.
- Adotar políticas, especialmente ao nível fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade.
- Melhorar a regulamentação e monitorização dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações.

- Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições económicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, credíveis, responsáveis e legítimas.
- Facilitar a migração e a mobilidade das pessoas de forma ordenada, segura, regular e responsável, inclusive através da implementação de políticas de migração planeadas e bem geridas.
- Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular para os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da Organização Mundial do Comércio.
- Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com seus planos e programas nacionais.
- Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os mecanismos de remessas com custos superiores a 5%.

#### 11. Cidades e Comunidades Sustentáveis, que apresenta como metas:

- Até 2030, garantir o acesso de todos à habitação segura, adequada e a preço acessível, e aos serviços básicos, e melhorar as condições nos bairros de lata.
- Até 2030, proporcionar o acesso a sistemas de transporte seguros, acessíveis, sustentáveis e a preço acessível para todos, melhorando a segurança rodoviária através da expansão da rede de transportes públicos, com especial atenção para as necessidades das pessoas em situação de vulnerabilidade, mulheres, crianças, pessoas com deficiência e idosos.
- Até 2030, aumentar a urbanização inclusiva e sustentável, e as capacidades para o planeamento e gestão de assentamentos humanos participativos, integrados e sustentáveis, em todos os países.

- Fortalecer esforços para proteger e salvaguardar o património cultural e natural do mundo.
- Até 2030, reduzir significativamente o número de mortes e o número de pessoas afetadas por catástrofes e diminuir substancialmente as perdas económicas diretas causadas por essa via no produto interno bruto global, incluindo as catástrofes relacionadas com a água, focando-se sobretudo na proteção dos pobres e das pessoas em situação de vulnerabilidade.
- Até 2030, reduzir o impacto ambiental negativo per capita nas cidades, inclusive prestando especial atenção à qualidade do ar, gestão de resíduos municipais e outros.
- Até 2030, proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência.
- Apoiar relações económicas, sociais e ambientais positivas entre áreas urbanas, periurbanas e rurais, reforçando o planeamento nacional e regional de desenvolvimento.
- Até 2020, aumentar substancialmente o número de cidades e assentamentos humanos que adotaram e implementaram políticas e planos integrados para a inclusão, a eficiência dos recursos, mitigação e adaptação às mudanças climáticas, resiliência a desastres; e desenvolver e implementar, de acordo com o Enquadramento para a Redução do Risco de Desastres de Sendai 2015-2030, a gestão holística do risco de desastres em todos os níveis.
- Apoiar os países menos desenvolvidos, inclusive por meio de assistência técnica e financeira, para construções sustentáveis e resilientes, utilizando materiais locais

#### **16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes, que apresenta como metas:**

- Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade a ela relacionadas, em todos os lugares.

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

#### 4.8. INSTITUTO PORTUGÊS DO DESPORTO E JUVENTUDE

O Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. (IPDJ) tem como missão a “execução de uma política integrada e descentralizada para as áreas do desporto e da juventude, em colaboração com entidades públicas e privadas, organismos desportivos, associações juvenis, estudantis e autarquias locais”. Neste âmbito, o IPDJ dinamiza diversos programas que podem interligar-se / complementar as medidas a propor no PMIND, tais como:

##### **1) Desporto para todos: Prática inclusiva**

O «Desporto para Todos» é um projeto desenvolvido pelo IPDJ que apoia e promove a prática desportiva e, por inerência, a atividade física junto de todos os segmentos da população. Incorpora objetivos e metas que assentam em 3 grandes pilares de estrutura multidimensional: o desenvolvimento desportivo em interligação com os restantes setores, a educação e a formação para e pelo desporto e a promoção da saúde.

##### **2) Namorar com Fair Play: Prevenção da violência no namoro**

A ação «Namorar com Fair Play», integrada no programa «Agora Nós», visa mobilizar jovens para a prevenção da violência no namoro através da educação interpares. A violência nas relações de intimidade tem início, muitas vezes, no namoro entre jovens, e traduz-se numa relação desigual em que um dos elementos do casal pretende, através da violência, dominar e controlar a outra pessoa.

##### **3) Orçamento Participativo Jovem: Promover a cidadania ativa**

O Orçamento Participativo Jovem (OPJovem) é um processo de participação democrática no âmbito do qual os/as cidadãos/cidadãs com idades entre os 14 e os 30 anos, inclusive, podem apresentar e decidir projetos de investimento público. Pretende contribuir para o reforço da qualidade da democracia e o maior envolvimento de jovens nos processos de decisão, promovendo a sua participação na definição de políticas públicas adequadas às suas necessidades e ao interesse do país.

#### **4) Programa Cuida-te +: Promover a saúde juvenil e os estilos de vida saudável**

O Cuida-te+ é um programa do IPDJ que visa a promoção da saúde juvenil e dos estilos de vida saudável. O objetivo é a promoção de comportamentos benéficos para a saúde dos jovens, através de atores intermédios como, profissionais de saúde, profissionais de educação física e desporto, técnicos de juventude, profissionais de intervenção comunitária, dirigentes de associações de jovens e respetivas federações e famílias, e outros jovens.

#### **5) Programa Jovens Criadores: Incentivar a criação, produção e difusão de atividades culturais e artísticas**

O programa Jovens Criadores promove a criação de oportunidades efetivas de divulgação do trabalho de jovens criadores/as do país, habitualmente privados/as do acesso a circuitos culturais. O programa potencia o desenvolvimento e incentiva a sua participação em atividades culturais e artísticas.

#### **6) Sexualidade em Linha: Serviço técnico de aconselhamento e informação**

O «Sexualidade em Linha» é um serviço técnico, anónimo e confidencial com uma equipa técnica constituída por psicólogas, disponível para qualquer esclarecimento ou informação na área da Saúde Sexual e Reprodutiva. Pretende-se informar, esclarecer dúvidas, ajudar na clarificação do problema discutindo sempre alternativas para a resolução e possíveis formas de agir.

Fonte: *website* oficial do IPDJ

F

## Necessidades e Área de Intervenção Prioritárias

No seguimento do analisado nos capítulos anteriores, apresenta-se de forma sintetizada os indicadores de partida do concelho de Valongo:

Tabela 22. Indicadores de Partida

| N.º | Indicadores de Partida                                                            | Por sexo |          | Δ (M-H) |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|---------|
|     |                                                                                   | Homens   | Mulheres |         |
| 1   | Composição do órgão Câmara                                                        | 6        | 3        | -3      |
|     | Presidente                                                                        | 1        | -        | -1      |
|     | Vereação                                                                          | 5        | 3        | -2      |
| 2   | Composição do órgão Assembleia Municipal                                          | 20       | 11       | -9      |
|     | Presidente                                                                        | 1        | -        | - 1     |
|     | 1.ª Secretária                                                                    | -        | 1        | 1       |
|     | 2.º Secretário                                                                    | 1        | -        | - 1     |
|     | Restantes membros                                                                 | 18       | 10       | - 8     |
| 3   | Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável      | n.a.     | n.a.     | n.a.    |
| 4   | Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)     | 4        | 2        | -2      |
| 5   | Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)            | 4        | 8        | 4       |
| 6   | Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo                    | 4        | 7        | 3       |
| 7   | Trabalhadores/as por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal | 301      | 640      | 339     |
|     | Gabinete de Apoio à Presidência                                                   | 1        | 1        | -       |
|     | Gabinete de Apoio à Vereação                                                      | 2        | 2        | -       |
|     | Gabinete de Medicina Veterinária                                                  | 2        | 3        | 1       |
|     | Serviço Municipal de Proteção Civil e Proteção da Floresta                        | 1        | 2        | 1       |
|     | Equipa Multidisciplinar                                                           | -        | -        | -       |
|     | Divisão Polícia Municipal                                                         | -        | -        | -       |
|     | Departamento Jurídico, Apoio a Munícipes e Recursos Humanos                       | -        | 4        | 4       |
|     | Divisão Jurídica e Apoio a Munícipes                                              | 4        | 14       | 10      |
|     | Unidade de Fiscalização                                                           | 7        | 1        | - 6     |
|     | Unidade de Apoio a Munícipes e Empresas                                           | 5        | 17       | 12      |
|     | Divisão de Recursos Humanos                                                       | 3        | 9        | 6       |
|     | Departamento Gestão Financeira e Fundos Comunitários                              | 6        | 7        | 1       |
|     | Unidade de Gestão Financeira e Transparência                                      | 2        | 11       | 9       |
|     | Unidade de Fundos Comunitários                                                    | -        | 2        | 2       |

| N.º | Indicadores de Partida                                                                                           | Por sexo   |            | Δ (M-H)    |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
|     |                                                                                                                  | Homens     | Mulheres   |            |
| 7   | Departamento de Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e Intervenção Social                                      | 1          | 6          | 5          |
|     | Divisão de Cultura                                                                                               | -          | 4          | 4          |
|     | Unidade de Bibliotecas e Arquivo                                                                                 | 5          | 16         | 11         |
|     | Unidade de Turismo                                                                                               | -          | 2          | 2          |
|     | Unidade de Dinamização Cultural                                                                                  | 6          | 15         | 9          |
|     | Divisão de Desporto                                                                                              | 14         | 20         | 6          |
|     | Divisão de Cidadania e Juventude                                                                                 | 1          | 5          | 4          |
|     | Divisão de Intervenção Social                                                                                    | 4          | 7          | 3          |
|     | Unidade de Inovação e Ação Social                                                                                | 1          | 10         | 9          |
|     | Divisão de Educação                                                                                              | -          | 4          | 4          |
|     | Unidade de Recursos e Projetos Educativos                                                                        | 28         | 419        | 391        |
|     | Unidade de Saúde                                                                                                 | -          | -          | -          |
|     | Departamento de Obras e Mobilidade                                                                               | 7          | 10         | 3          |
|     | Unidade de Estudos e Projetos                                                                                    | 5          | 1          | -4         |
|     | Unidade de Mobilidade e Gestão do Espaço Público                                                                 | 1          | 2          | 1          |
|     | Departamento de Logística, Higiene Urbana e Manutenção                                                           | 3          | 5          | 2          |
|     | Divisão de Logística e Higiene Urbana                                                                            | 98         | 13         | -85        |
|     | Divisão de Manutenção                                                                                            | 59         | -          | -59        |
|     | Departamento de Inovação, Tecnologias de Informação e Comunicação                                                | 1          | 2          | 1          |
|     | Unidade de Comunicação                                                                                           | 5          | 1          | -4         |
|     | Unidade de Tecnologias de Informação                                                                             | 5          | -          | -5         |
|     | Departamento de Planeamento, Gestão Urbanística, Ambiente                                                        | -          | -          | -          |
|     | Divisão de Gestão Urbanística                                                                                    | 18         | 13         | -5         |
|     | Divisão de Planeamento                                                                                           | 5          | 4          | -1         |
|     | Divisão de Ambiente                                                                                              | 1          | 8          | 7          |
| 8   | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes             | 2.676,47 € | 2.452,39 € | 2.676,47 € |
| 9   | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior       | 1.630,01 € | 1.663,09 € | 1.630,01 € |
| 10  | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico     | 929,90 €   | 918,37 €   | 929,90 €   |
| 11  | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional | 767,80 €   | 711,63 €   | 767,80 €   |

| N.º | Indicadores de Partida                                                                                                                                                                          | Por sexo  |          | Δ (M-H)     |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|-------------|
|     |                                                                                                                                                                                                 | Homens    | Mulheres |             |
| 12  | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)                                                                                        | n.a.      | n.a.     | n.a.        |
| 13  | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;)                                                                             | n.a.      | n.a.     | n.a.        |
| 14  | Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem) | 8         | 42       | 34          |
| 15  | Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações                                                                                                                                              | 32        | 9        | -23         |
|     | Agrupamentos Escolares                                                                                                                                                                          | 1         | 1        | 0           |
|     | Entidades de Saúde                                                                                                                                                                              | 2         | 0        | -2          |
|     | Associações Culturais                                                                                                                                                                           | 14        | 6        | -8          |
|     | Entidades Desportivas                                                                                                                                                                           | 15        | 2        | -13         |
| 16  | Membros das Direções, por sexo, nas organizações                                                                                                                                                | 181       | 79       | -102        |
|     | Agrupamentos Escolares                                                                                                                                                                          | 4         | 8        |             |
|     | Entidades de Saúde                                                                                                                                                                              | 7         | 3        | -4          |
|     | Associações Culturais                                                                                                                                                                           | 61        | 53       | -8          |
|     | Entidades Desportivas                                                                                                                                                                           | 109       | 15       | -94         |
| 17  | Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações                                                                                                                             | 26        | 10       | -16         |
|     | Agrupamentos Escolares                                                                                                                                                                          | n.a.      | n.a.     | n.a.        |
|     | Entidades de Saúde                                                                                                                                                                              | n.a.      | n.a.     | n.a.        |
|     | Associações Culturais                                                                                                                                                                           | 15        | 5        | -10         |
|     | Entidades Desportivas                                                                                                                                                                           | 11        | 5        | -6          |
| 18  | Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações                                                                                                                                 | 64        | 39       | -25         |
|     | Agrupamentos Escolares                                                                                                                                                                          | n.a.      | n.a.     | n.a.        |
|     | Entidades de Saúde                                                                                                                                                                              | n.a.      | n.a.     | n.a.        |
|     | Associações Culturais                                                                                                                                                                           | 29        | 29       | =           |
|     | Entidades Desportivas                                                                                                                                                                           | 35        | 10       | -25         |
| 19  | Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo                                                                                                                                             | 100       | 178      | +78         |
|     | Agrupamentos Escolares                                                                                                                                                                          | n.a.      | n.a.     | n.a.        |
|     | Entidades de Saúde                                                                                                                                                                              | 77        | 101      | +24         |
|     | Associações Culturais                                                                                                                                                                           | 14        | 18       | +4          |
|     | Entidades Desportivas                                                                                                                                                                           | 9         | 59       | +50         |
| 20  | Representação de mulheres empregadoras no concelho                                                                                                                                              | 70,16%    | 29,84%   | -40,32 p.p. |
| 21  | Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho 2019                                                                                                                         | 1.160,79€ | 977,22€  | -183,57€    |

| N.º | Indicadores de Partida                                                                                                                                                        | Por sexo |          | Δ (M-H) |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|---------|
|     |                                                                                                                                                                               | Homens   | Mulheres |         |
| 30  | Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho 2021 | 10       | 79       | +69     |
| 32  | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias                                                                                              | 472      | 389      | -83     |
| 33  | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas                                                                                            | 73       | 68       | -5      |
| 34  | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades                                                                                               | 197      | 353      | +156    |
| 35  | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais                                                                                                       | 17       | 49       | +32     |
| 37  | Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar                                                                                                                           | 183      | 170      | -13     |
| 38  | Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados                                                                                                     | 831      | 234      | -597    |

| N.º | Indicadores de Partida                                                                                                                                                                                                                                               | Valor                                                                                               |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 22  | Taxa de cobertura de creches e amas                                                                                                                                                                                                                                  | 19,26%                                                                                              |
| 23  | Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública                                                                                                                                                                                                             | 53,74%                                                                                              |
| 24  | Taxa de cobertura de Centros de Dia                                                                                                                                                                                                                                  | 1,17%                                                                                               |
| 25  | Taxa de cobertura de apoio domiciliário                                                                                                                                                                                                                              | 2,31%                                                                                               |
| 26  | Taxa de cobertura de lares                                                                                                                                                                                                                                           | 1,52%                                                                                               |
| 27  | Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho                                                                                                                                                | 2 estrutura (Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica e Silêncio Quebrado) |
| 28  | Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual | 6 sessões onde participaram 15 Homens e 159 Mulheres                                                |
| 29  | Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local                                 | 4 sessões onde participaram 108 Homens e 54 Mulheres                                                |
| 31  | Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à                                                                               | 0                                                                                                   |

| N.º | Indicadores de Partida                                                                                | Valor     |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|     | família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia        |           |
| 36  | Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas | 891 aulas |

Do Diagnóstico efetuado ao Município de Valongo e ao seu território, foi possível identificar um conjunto de **necessidades / fragilidades**:

- Existência de assimetrias na oferta de soluções de transporte nas diferentes freguesias;
- Reduzida população com algum grau de Ensino Superior concluído;
- Menor presença das mulheres na população ativa;
- Incapacidade de renovação da população ativa;
- Maior taxa de desemprego feminino;
- Baixo empreendedorismo feminino;
- Inexistência de igualdade salarial entre homens e mulheres;
- Forte desagregação por sexo das áreas de estudo e de trabalho;
- Envelhecimento populacional a longo prazo;
- Baixa taxa de cobertura dos equipamentos sociais (principalmente para pessoas idosas e para pessoas com deficiência);
- Existência de famílias em situação de carência habitacional;
- Maior representatividade de homens no poder político e nos cargos de decisão das Associações;
- Valorizações remuneratórias mais representativas nos trabalhadores do Município do sexo masculino;
- Linguagem inclusiva ainda não é adotada por todas as divisões municipais.

Do exposto, surgem as seguintes **prioridades / áreas de intervenção**:

**PESSOAS** Território Violência **Conciliação** Democracia

Governança COESÃO Cidadania Habitação Saúde

Cultura Desporto MERCADO DE TRABALHO Juventude

## INCLUSÃO DE TOD@S

Dando origem aos **Domínios de Intervenção**:

Figura 73. Domínios prioritários de intervenção

|                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>Domínios de<br/>Intervenção</div>                                                                                                         | <div><div>A. Democracia</div><div>Paritária: Governança,<br/>Poder Político e<br/>Tomada de Decisão</div></div> | <div><div>B. Gestão de</div><div>Pessoas e Conciliação<br/>da Vida Familiar,<br/>Pessoal e Profissional</div></div> | <div><div>C. Violência de</div><div>Género e Outras<br/>Formas de Violência</div></div> |
| <div><div>D. Coesão e</div><div>Inclusão Social</div></div> | <div><div>E. Cidadania e</div><div>Participação na<br/>Sociedade</div></div>                                   | <div><div>F. Habitação,<br/>Mobilidade e<br/>Sustentabilidade</div></div>                                          | <div><div>G. Saúde,<br/>Direitos Sexuais e<br/>Reprodutivos</div></div>                 |

No **Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação** será definido, para cada um dos domínios de intervenção identificados, os objetivos, as medidas concretas de intervenção, as metas anualizadas e os indicadores, de resultado e de impacto.

G

## Anexos

## ANEXO I – INFORMAÇÃO RESUMO

Tabela 23. Ficha de caracterização do Município

|  <b>A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas</b> |                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a. Existência de Plano Municipal aprovado                                                                                                                                                | Sim                                                                                                                                                                                                                               |
| b. Edição do Plano (1º, 2º, etc.)                                                                                                                                                        | 1.ª                                                                                                                                                                                                                               |
| c. Período de vigência do atual Plano                                                                                                                                                    | 2014-2015                                                                                                                                                                                                                         |
| d. Conselheira Local para a Igualdade nomeada                                                                                                                                            | Fátima Azevedo                                                                                                                                                                                                                    |
| e. Equipa para a Igualdade na Vida Local                                                                                                                                                 | Ver tabela 17                                                                                                                                                                                                                     |
| f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado                                                                                                                                            | Anexo I                                                                                                                                                                                                                           |
| g. Data de assinatura (do protocolo)                                                                                                                                                     | 13/07/2006                                                                                                                                                                                                                        |
| h. Renovação (caso tenha havido renovação)                                                                                                                                               | 04/06/2019                                                                                                                                                                                                                        |
| i. Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género                                                                                                            | O Protocolo de cooperação assinado entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios Portugueses a 05/02/2019.<br><br>Foi subscrito pelo Município de Valongo a 09/05/2019 (Anexo II) |

|  <b>B) Prémio Viver em Igualdade</b> |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| a. A autarquia concorreu ao prémio                                                                                      | Sim, em 2012 e 2014 |
| b. A autarquia ganhou prémio                                                                                            | Sim, em 2012 e 2014 |
| c. Ano(s) em que foi distinguida                                                                                        | Não aplicável       |
| d. A autarquia ganhou menção honrosa                                                                                    | Não aplicável       |
| e. Ano(s) em que foi distinguida                                                                                        | 2012 e 2014         |

|  <b>C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãos</b> |                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)                                                                                            | Fátima Azevedo<br>Madalena Sofia Oliveira                       |
| b. Contacto                                                                                                                                                             | fatima.azevedo@cm-valongo.pt<br>madalenasofiaoliveira@gmail.com |

|                                               |                                                                               |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara       | Fátima Azevedo: Conselheira Interna<br>Madalena Oliveira: Conselheira Externa |
| d. Equipa para a Igualdade na Vida Local      | Ver tabela 17                                                                 |
| e. Nome das pessoas envolvidas na equipa      | Ver tabela 17                                                                 |
| f. Contactos                                  | Ver tabela 17                                                                 |
| g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s) | Ver tabela 17                                                                 |



#### D) Protocolos e programas

|                                                                                 |                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local | n. a.                                                                   |
| b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)                                        | O Concelho de Valongo aderiu à Medida Simplex+ a 27/10/2016 (Anexo III) |

Tabela 24. Equipa para a Igualdade na Vida Local

| Função                                   | Nome                    | Contacto                         | Cargo                                                                                                                    |
|------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Conselheiras Locais para a Igualdade     | Fátima Azevedo          | fatima.azevedo@cm-valongo.pt     | Conselheira Interna<br>(Departamento de Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e Intervenção Social - Área da Igualdade) |
|                                          | Madalena Sofia Oliveira | madalenasofiaoliveira@gmail.com  | Conselheira Externa (não é funcionária)                                                                                  |
| Elemento do Executivo                    | Manuela Duarte          | manuela.duarte@cm-valongo.pt     | Vereadora da Ação Social e Igualdade                                                                                     |
| Dirigente da Câmara                      | Torcato Ferreira        | torcato.ferreira@cm-valongo.pt   | Diretor do Departamento de Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e Intervenção Social                                   |
| Interlocutoras/es de diferentes serviços | Ilda Soares             | ilda.soares@cm-valongo.pt        | Coordenadora da Rede Social (DCCDEIS)                                                                                    |
|                                          | Sónia Macedo            | sonia.macedo@cm-valongo.pt       | Técnica Superior na Unidade de Inovação e Ação Social (DCCDEIS)                                                          |
|                                          | Helena Oliveira         | helenaloliveira2@cm-valongo.pt   | Chefe de Unidade de Saúde (DCCDEIS)                                                                                      |
|                                          | Marta Daniela Costa     | martadaniela.costa@cm-valongo.pt | Técnica Superior da Unidade de Recursos e Projetos Educativos (DCCDEIS)                                                  |
|                                          | Teresa Fernandes        | mariateresa.coelho@cm-valongo.pt | Chefe de Unidade de Apoio a Múncipes e Empresas (DJARH)                                                                  |

| Função                                                                                                                                          | Nome                      | Contacto                                         | Cargo                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                 | Geraldina Garcez          | geraldina.garcez@cm-valongo.pt                   | Técnica Superior na Unidade de Gestão Financeira e Transparência (DGFFC)                                                             |
| Investigador/a ou Especialista na área da Igualdade                                                                                             | Filipa Gomes              | filipa.gomes@vectorestrategico.eu                | Vector Estratégico – Estudos e Consultoria, S.A (Empresa responsável pela assessoria técnica na Elaboração e Implementação do PMIND) |
| Representante de uma ONG com intervenção nos domínios da ENIND a desenvolver atividade no Município e com assento no Conselho Consultivo da CIG | Adão Manuel Alves Moreira | dgondomar.coordenadortecnico@cruzvermelha.org.pt | Adjunto Executivo da CVP/ Delegação Gondomar/Valongo                                                                                 |

Tabela 25. Indicadores de Partida

| N.º | Indicadores de Partida                                                            | Por sexo |          | Δ (M-H) |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|---------|
|     |                                                                                   | Homens   | Mulheres |         |
| 1   | Composição do órgão Câmara                                                        | 6        | 3        | -3      |
|     | Presidente                                                                        | 1        | -        | -1      |
|     | Vereação                                                                          | 5        | 3        | -2      |
| 2   | Composição do órgão Assembleia Municipal                                          | 20       | 11       | -9      |
|     | Presidente                                                                        | 1        | -        | - 1     |
|     | 1.ª Secretária                                                                    | -        | 1        | 1       |
|     | 2.º Secretário                                                                    | 1        | -        | - 1     |
|     | Restantes membros                                                                 | 18       | 10       | - 8     |
| 3   | Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável      | n.a.     | n.a.     | n.a.    |
| 4   | Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)     | 4        | 2        | -2      |
| 5   | Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)            | 4        | 8        | 4       |
| 6   | Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo                    | 4        | 7        | 3       |
| 7   | Trabalhadores/as por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal | 301      | 640      | 339     |
|     | Gabinete de Apoio à Presidência                                                   | 1        | 1        | -       |
|     | Gabinete de Apoio à Vereação                                                      | 2        | 2        | -       |
|     | Gabinete de Medicina Veterinária                                                  | 2        | 3        | 1       |
|     | Serviço Municipal de Proteção Civil e Proteção da Floresta                        | 1        | 2        | 1       |
|     | Equipa Multidisciplinar                                                           | -        | -        | -       |

| N.º | Indicadores de Partida                                                      | Por sexo |          | Δ (M-H) |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------|----------|----------|---------|
|     |                                                                             | Homens   | Mulheres |         |
|     | Divisão Polícia Municipal                                                   | -        | -        | -       |
|     | Departamento Jurídico, Apoio a Municípios e Recursos Humanos                | -        | 4        | 4       |
|     | Divisão Jurídica e Apoio a Municípios                                       | 4        | 14       | 10      |
|     | Unidade de Fiscalização                                                     | 7        | 1        | - 6     |
|     | Unidade de Apoio a Municípios e Empresas                                    | 5        | 17       | 12      |
|     | Divisão de Recursos Humanos                                                 | 3        | 9        | 6       |
|     | Departamento Gestão Financeira e Fundos Comunitários                        | 6        | 7        | 1       |
|     | Unidade de Gestão Financeira e Transparência                                | 2        | 11       | 9       |
|     | Unidade de Fundos Comunitários                                              | -        | 2        | 2       |
| 7   | Departamento de Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e Intervenção Social | 1        | 6        | 5       |
|     | Divisão de Cultura                                                          | -        | 4        | 4       |
|     | Unidade de Bibliotecas e Arquivo                                            | 5        | 16       | 11      |
|     | Unidade de Turismo                                                          | -        | 2        | 2       |
|     | Unidade de Dinamização Cultural                                             | 6        | 15       | 9       |
|     | Divisão de Desporto                                                         | 14       | 20       | 6       |
|     | Divisão de Cidadania e Juventude                                            | 1        | 5        | 4       |
|     | Divisão de Intervenção Social                                               | 4        | 7        | 3       |
|     | Unidade de Inovação e Ação Social                                           | 1        | 10       | 9       |
|     | Divisão de Educação                                                         | -        | 4        | 4       |
|     | Unidade de Recursos e Projetos Educativos                                   | 28       | 419      | 391     |
|     | Unidade de Saúde                                                            | -        | -        | -       |
|     | Departamento de Obras e Mobilidade                                          | 7        | 10       | 3       |
|     | Unidade de Estudos e Projetos                                               | 5        | 1        | -4      |
|     | Unidade de Mobilidade e Gestão do Espaço Público                            | 1        | 2        | 1       |
|     | Departamento de Logística, Higiene Urbana e Manutenção                      | 3        | 5        | 2       |
|     | Divisão de Logística e Higiene Urbana                                       | 98       | 13       | -85     |
|     | Divisão de Manutenção                                                       | 59       | -        | -59     |
|     | Departamento de Inovação, Tecnologias de Informação e Comunicação           | 1        | 2        | 1       |
|     | Unidade de Comunicação                                                      | 5        | 1        | -4      |
|     | Unidade de Tecnologias de Informação                                        | 5        | -        | -5      |
|     | Departamento de Planeamento, Gestão Urbanística, Ambiente                   | -        | -        | -       |
|     | Divisão de Gestão Urbanística                                               | 18       | 13       | -5      |
|     | Divisão de Planeamento                                                      | 5        | 4        | -1      |
|     | Divisão de Ambiente                                                         | 1        | 8        | 7       |

| N.º | Indicadores de Partida                                                                                                                                                                          | Por sexo   |            | Δ (M-H)    |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
|     |                                                                                                                                                                                                 | Homens     | Mulheres   |            |
| 8   | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes                                                                                            | 2.676,47 € | 2.452,39 € | 2.676,47 € |
| 9   | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior                                                                                      | 1.630,01 € | 1.663,09 € | 1.630,01 € |
| 10  | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico                                                                                    | 929,90 €   | 918,37 €   | 929,90 €   |
| 11  | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional                                                                                | 767,80 €   | 711,63 €   | 767,80 €   |
| 12  | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)                                                                                        | n.a.       | n.a.       | n.a.       |
| 13  | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;)                                                                             | n.a.       | n.a.       | n.a.       |
| 14  | Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem) | 8          | 42         | 34         |
| 15  | Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações                                                                                                                                              | 32         | 9          | -23        |
|     | Agrupamentos Escolares                                                                                                                                                                          | 1          | 1          | 0          |
|     | Entidades de Saúde                                                                                                                                                                              | 2          | 0          | -2         |
|     | Associações Culturais                                                                                                                                                                           | 14         | 6          | -8         |
|     | Entidades Desportivas                                                                                                                                                                           | 15         | 2          | -13        |
| 16  | Membros das Direções, por sexo, nas organizações                                                                                                                                                | 181        | 79         | -102       |
|     | Agrupamentos Escolares                                                                                                                                                                          | 4          | 8          |            |
|     | Entidades de Saúde                                                                                                                                                                              | 7          | 3          | -4         |
|     | Associações Culturais                                                                                                                                                                           | 61         | 53         | -8         |
|     | Entidades Desportivas                                                                                                                                                                           | 109        | 15         | -94        |
| 17  | Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações                                                                                                                             | 26         | 10         | -16        |
|     | Agrupamentos Escolares                                                                                                                                                                          | n.a.       | n.a.       | n.a.       |
|     | Entidades de Saúde                                                                                                                                                                              | n.a.       | n.a.       | n.a.       |
|     | Associações Culturais                                                                                                                                                                           | 15         | 5          | -10        |
|     | Entidades Desportivas                                                                                                                                                                           | 11         | 5          | -6         |
| 18  | Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações                                                                                                                                 | 64         | 39         | -25        |
|     | Agrupamentos Escolares                                                                                                                                                                          | n.a.       | n.a.       | n.a.       |
|     | Entidades de Saúde                                                                                                                                                                              | n.a.       | n.a.       | n.a.       |
|     | Associações Culturais                                                                                                                                                                           | 29         | 29         | =          |
|     | Entidades Desportivas                                                                                                                                                                           | 35         | 10         | -25        |

| N.º | Indicadores de Partida                                                                                                                                                        | Por sexo  |          | Δ (M-H)     |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|-------------|
|     |                                                                                                                                                                               | Homens    | Mulheres |             |
| 19  | Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo                                                                                                                           | 100       | 178      | +78         |
|     | Agrupamentos Escolares                                                                                                                                                        | n.a.      | n.a.     | n.a.        |
|     | Entidades de Saúde                                                                                                                                                            | 77        | 101      | +24         |
|     | Associações Culturais                                                                                                                                                         | 14        | 18       | +4          |
|     | Entidades Desportivas                                                                                                                                                         | 9         | 59       | +50         |
| 20  | Representação de mulheres empregadoras no concelho                                                                                                                            | 70,16%    | 29,84%   | -40,32 p.p. |
| 21  | Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho 2019                                                                                                       | 1.160,79€ | 977,22€  | -183,57€    |
| 30  | Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho 2021 | 10        | 79       | +69         |
| 32  | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias                                                                                              | 472       | 389      | -83         |
| 33  | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas                                                                                            | 73        | 68       | -5          |
| 34  | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades                                                                                               | 197       | 353      | +156        |
| 35  | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais                                                                                                       | 17        | 49       | +32         |
| 37  | Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar                                                                                                                           | 183       | 170      | -13         |
| 38  | Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados                                                                                                     | 831       | 234      | -597        |

| N.º | Indicadores de Partida                                                                                                                                                                                                                                               | Valor                                                                                               |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 22  | Taxa de cobertura de creches e amas                                                                                                                                                                                                                                  | 19,26%                                                                                              |
| 23  | Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública                                                                                                                                                                                                             | 53,74%                                                                                              |
| 24  | Taxa de cobertura de Centros de Dia                                                                                                                                                                                                                                  | 1,17%                                                                                               |
| 25  | Taxa de cobertura de apoio domiciliário                                                                                                                                                                                                                              | 2,31%                                                                                               |
| 26  | Taxa de cobertura de lares                                                                                                                                                                                                                                           | 1,52%                                                                                               |
| 27  | Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho                                                                                                                                                | 2 estrutura (Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica e Silêncio Quebrado) |
| 28  | Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual | 6 sessões onde participaram 15 Homens e 159 Mulheres                                                |

| N.º | Indicadores de Partida                                                                                                                                                                                                                                                                | Valor                                                |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 29  | Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local                                                  | 4 sessões onde participaram 108 Homens e 54 Mulheres |
| 31  | Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia | 0                                                    |
| 36  | Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas                                                                                                                                                                                 | 891 aulas                                            |

ANEXO II – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO

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

ANEXO IV - ADESÃO AO PORTUGAL CONCILIA (SIMPLEX)

ANEXO V – CONSTITUIÇÃO DA EQUIPA AFETA AO PMIND

ANEXO VI – INQUÉRITOS (QUESTÕES)

ANEXO VII - RESULTADOS INQUÉRITOS

Homologo



Rosa Monteiro



## PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE VALONGO

## PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

- a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021.

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

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

Assim, entre:

A **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º Andar, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representado neste ato, pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, Manuel Albano, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, Teresa Fragoso, conforme despacho n.º 3799/2017, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 88 de 8 de maio, adiante designada por CIG,

E,

O **MUNICÍPIO DE VALONGO**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 501138960, com sede na Avenida 5 de Outubro, em Valongo, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, José Manuel Pereira Ribeiro, doravante designado por Município,

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

### **CLÁUSULA PRIMEIRA**

#### **Finalidade e objetivos**

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

práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;

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

## **CLÁUSULA SEGUNDA**

### **Obrigações comuns das partes**

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

## **CLÁUSULA TERCEIRA**

### **Obrigações da CIG**

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

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;

- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *chek-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

#### CLÁUSULA QUARTA

##### Obrigações do Município

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

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
  - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
  - ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
- d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;

- e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
- f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
- g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

## CLÁUSULA QUINTA

### Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

- 1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
- 2. Integram a EIVL, designadamente:
  - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
  - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
  - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
  - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
    - i. Um/a investigador/a ou especialista;
    - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sedeadas ou a desenvolver atividade no Município;
    - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
- 3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
- 4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.

5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

## CLÁUSULA SEXTA

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

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
  - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
  - b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
  - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
  - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
  - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e

em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;

- f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
  - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
  - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

## CLÁUSULA SÉTIMA

### Alterações

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

## CLÁUSULA OITAVA

### Interpretação

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

## CLÁUSULA NONA

### Resolução

1. Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.
2. A CIG pode resolver o protocolo em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito, nos termos do número anterior.

## CLÁUSULA DÉCIMA

### Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.
2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

### Outorga

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

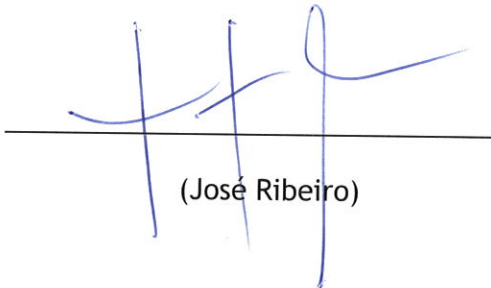
Porto, aos 4 dias do mês de junho de 2019

O Delegado Regional da CIG



(Manuel Albano)

O Presidente Câmara Municipal de  
Valongo



(José Ribeiro)

## Protocolo de Cooperação entre a CIG e a ANMP

Para aderir ao Protocolo assinado entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios Portugueses, no dia 5 de fevereiro de 2019, o Município que pretende aderir, deverá preencher esta ficha de adesão.

### FICHA DE ADESÃO

**Concelho** Valongo

**Distrito** Porto

#### Responsável pelo acompanhamento do protocolo

|        |                                 |
|--------|---------------------------------|
| Nome   | Maria de Fátima Correia Azevedo |
| Função | Técnica Superior                |

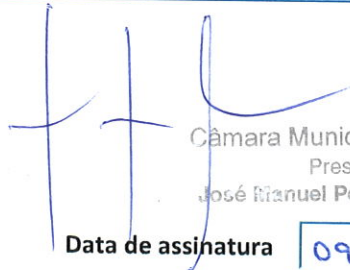
#### Conselheira/o para a Igualdade

Sim ☒

Não ☐

|           |          |                              |
|-----------|----------|------------------------------|
| Contactos | Telefone | 224227900                    |
|           | e-mail   | fatima.azevedo@cm-valongo.pt |

#### Assinatura do/a Presidente do Município

  
Câmara Municipal de Valongo  
Presidente  
José Manuel Pereira Ribeiro, Dr.  
Data de assinatura 09/05/2019



13 10'16 00339

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

Ex.mo Senhor  
Presidente da Câmara Municipal de Valongo  
Dr. José Manuel Pereira Ribeiro  
Av. 5 de Outubro, 160  
4440-503 Valongo

**SUA REFERÊNCIA**

**NOSSA REFª**  
**N-CIG**

**DATA:**  
**Ofício:**

**ASSUNTO: Medida Simplex+ Portugal Concilia (#196) - Convite**

No âmbito do Simplex+, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género vai implementar a medida **Portugal Concilia** (#196), que visa disponibilizar no Mapa do Cidadão o mapeamento de serviços de apoio à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal junto da população em geral.

A medida Simplex + **Portugal Concilia** (#196) concorre para a concretização do *V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (2014-2017)*: área estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local (medida 8) e área estratégica 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

Com esta medida Simplex pretende-se apoiar a população de cada concelho, na procura de soluções e de respostas às necessidades das pessoas, disponibilizando informação de forma acessível, comparativa e rápida, tais como: *equipamentos sociais, infraestruturas de apoio a crianças e de outros dependentes; serviços de proximidade; serviços de mobilidade/transportes e serviços de assistência no domicílio a pessoas doentes, a pessoas com deficiência e/ou pessoas idosas, unidades de saúde e desportivas*, entre outros, que permitam às mulheres e aos homens conciliar melhor as suas vidas, obtendo a informação no mapa do cidadão (<https://www.mapadocidadao.pt>), sem terem de se deslocar.

A transversalização da perspectiva de género é um requisito de modernidade e de boa governação, constituindo por isso um objetivo estrutural que implica um processo contínuo de mudança em todos os setores da administração pública central, regional e local.

Para a concretização da medida desenvolveremos um projeto-piloto com as autarquias que firmaram já protocolo com a CIG e que, assim, estão ativamente comprometidas com a promoção de políticas de igualdade. As autarquias aderentes serão as primeiras a integrar o **Portugal Concilia** que, cremos, será um projeto inovador e marcante a nível nacional.

É neste âmbito que vimos convidar a autarquia a que V.Ex<sup>a</sup> preside a integrar o **Portugal Concilia**, disponibilizando no Mapa do Cidadão a informação acima indicada relativa ao seu concelho. Em caso de resposta positiva a este desafio o procedimento é relativamente simples, bastando preencher um formulário de mapeamento de serviços considerados relevantes e que foi preparado em articulação com a Agência para a Modernização Administrativa - AMA (em anexo).

Tendo em conta o calendário de implementação das várias fases da medida, solicitamos:

- resposta a este convite, indicando do interesse da autarquia em ser parceira no projeto-piloto, até dia 24 de outubro,
- em caso afirmativo, o envio do formulário preenchido, até dia 30 de novembro.

Em caso de dúvidas no preenchimento do formulário deve articular com o gestor de relacionamento do município com a AMA.

Para esclarecimentos adicionais por favor contactar com [ana.figueiredo@ama.pt](mailto:ana.figueiredo@ama.pt).

Com os nossos melhores cumprimentos,

A Presidente



Teresa Fragoso

**De:** Maria de Fátima Azevedo

**Enviada:** quinta-feira, 27 de outubro de 2016 11:16

**Para:** [ana.figueiredo@ama.pt](mailto:ana.figueiredo@ama.pt)

**Cc:** Maria Fernanda Afonso <[Fernanda.Afonso@cm-valongo.pt](mailto:Fernanda.Afonso@cm-valongo.pt)>; Torcato Ferreira (Chefe de Divisão) <[Torcato.Ferreira@cm-valongo.pt](mailto:Torcato.Ferreira@cm-valongo.pt)>

**Assunto:** Convite no âmbito da medida Portugal Concilia

Exm<sup>a</sup>. Sr<sup>a</sup>.

Dr<sup>a</sup>. Ana Sofia Figueiredo

Por despacho da Exm<sup>a</sup>. Sr<sup>a</sup>. Vereadora da Ação Social, Cidadania e Igualdade, Dr<sup>a</sup>. Luísa Oliveira e no seguimento do convite endereçado a esta autarquia pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género para integrar o Portugal Concilia, venho pelo presente informar que o Município de Valongo tem todo o interesse em integrar este projeto-piloto. Assim, lamentando deste já o atraso na resposta solicito o especial favor de aceitarem a nossa integração como parceiros no referido projeto. Solicito ainda o envio do formulário que deverá ser preenchido até ao dia 30 de novembro, uma vez que este não acompanhou o convite.

Com os meus cordiais cumprimentos.

**Fátima Azevedo**

**Conselheira Local para a Igualdade**

**DEASD – Divisão de Educação, Ação Social e Desporto**

**Câmara Municipal de Valongo**

Av. 5 de Outubro, 160 | 4440-503 Valongo

ext: 2105

telf: 224 227 900

[fatima.azevedo@cm-valongo.pt](mailto:fatima.azevedo@cm-valongo.pt)

[www.cm-valongo.pt](http://www.cm-valongo.pt)

[facebook.com/municipio.valongo](https://facebook.com/municipio.valongo)





**CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO**  
(DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, SAÚDE E AÇÃO SOCIAL)

## **DECLARAÇÃO**

No âmbito do Protocolo de Cooperação assinado entre a CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Câmara Municipal de Valongo e dando, assim, cumprimento ao definido na cláusula nº 4 do referido documento, nomeio para Equipe afeta ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação os elementos a seguir identificados:

➤ **2 Conselheiros/as Locais para a Igualdade:**

- Conselheira Interna – Fátima Azevedo
- Conselheira Externa – Madalena Sofia Oliveira

➤ **1 Elemento do Executivo:**

- Vereadora da Ação Social e Igualdade: Manuela Duarte

➤ **1 Dirigente da Câmara:**

- Divisão de Educação, Saúde e Ação Social – Torcato Ferreira

➤ **Interlocutoras/es de diferentes serviços:**

- Ação Social – Ilda Soares e Sónia Macedo
- Saúde – Helena Oliveira
- Educação – Marta Costa
- Divisão Jurídica e Recursos Humanos – Teresa Fernandes
- Divisão Financeira e Aprovisionamento – Geraldina Garcez

➤ **1 Investigador/a ou Especialista na área da Igualdade:**

- Vector Estratégico – Estudos e Consultoria, S.A (Empresa responsável pela assessoria técnica na Elaboração e Implementação do PMI)

Interlocutora - Filipa Gomes

➤ **1 Representante de uma ONG, com assento no Conselho Consultivo da CIG**

- Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação Gondomar/Valongo

Interlocutor – Adão Manuel Alves Moreira - Adjunto Executivo da CVP/ Delegação Gondomar/Valongo

Valongo, 15 de junho de 2021

José Manuel Ribeiro, Dr.

Presidente da Câmara Municipal de Valongo

# Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Município de Valongo encontra-se a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, que será construído a partir do conhecimento da realidade, baseado num diagnóstico desenvolvido a nível local.

Solicitamos a V/ participação no inquérito que se segue referente ao ano letivo de 2019/2020.

**\*Obrigatório**

## PARTE I - AGRUPAMENTO

### A | Perfil do Agrupamento

1. 1. Designação \*

---

2. 2. Freguesia \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Alfena
- ☐ Ermesinde
- ☐ União das Freguesias de Campo e Sobrado
- ☐ Valongo

3. 3. Designação e Ciclo de ensino das Escolas incluídas \*

---

---

---

---

---

### B | Administração, Gestão e Trabalhadores/as

## 4. 1. Presidente da Direção (por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 5. 2. Direção (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 6. 3. Conselho Administrativo (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 7. 4. Conselho Geral (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 8. 5. Conselho Pedagógico (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 9. 6. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo), a tempo inteiro \*

Excluindo Direção, Conselho Administrativo, Geral e Pedagógico

---

---

---

---

---

## 10. 7. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo), a tempo parcial \*

Excluindo Direção, Conselho Administrativo, Geral e Pedagógico

---

---

---

---

---

## 11. 8. Caso não seja aplicável nenhuma das opções anteriores, indique qual a forma de organização da Entidade (estrutura/organograma), identificando o número de Homens/Mulheres por cargo

---

---

---

---

---

## C | Estudantes

12. 1. Total de Estudantes (n.º de elementos desagregados por sexo, escola, ciclo de ensino) \*

Ciclo de ensino: Ensino Básico - 1.º Ciclo; Ensino Básico - 2.º Ciclo; Ensino Básico - 3.º Ciclo; Ensino Secundário

---

---

---

---

---

13. 2. Estudantes a frequentar o Ensino Secundário do curso científico-humanístico de ciências e tecnologias (n.º de elementos desagregados por sexo e escola), se aplicável \*

---

---

---

---

---

14. 3. Estudantes a frequentar o Ensino Secundário do curso científico-humanístico de ciências socioeconómicas (n.º de elementos desagregados por sexo e escola), se aplicável \*

---

---

---

---

---

15. 4. Estudantes a frequentar o Ensino Secundário do curso científico-humanístico de línguas e humanidades (n.º de elementos desagregados por sexo e escola), se aplicável \*

---

---

---

---

---

16. 5. Estudantes a frequentar o Ensino Secundário do curso científico-humanístico de artes visuais (n.º de elementos desagregados por sexo e escola), se aplicável \*

---

---

---

---

---

17. 6. Estudantes a frequentar o Ensino Secundário em outros cursos (n.º de elementos desagregados por sexo, escola e curso), se aplicável \*

---

---

---

---

---

18. 7. Estudantes praticantes de desporto escolar (n.º de elementos desagregados por sexo, modalidade, ciclo de ensino e escola), se aplicável \*

---

---

---

---

---

19. 8. Estudantes com Necessidades Educativas Especiais (NEE) (n.º de elementos desagregados por sexo, escola e ciclo de ensino), se aplicável \*

---

---

---

---

---

20. 9. Estudantes que beneficiam da ação social escolar (n.º de elementos desagregados por sexo, idade e agregado familiar) \*

Agregado familiar (indicar o sexo, idade e grau de parentesco)

---

---

---

---

---

21. 10. Delegados/as de turma (n.º de elementos desagregados por sexo e ciclo de ensino) \*

---

---

---

---

---

22. 11. Taxa de abandono escolar precoce (n.º de elementos desagregados por sexo, idade e ciclo de ensino)

---

---

---

---

---

## D | Pessoal Docente e Não Docente

23. 1. Total de Docentes (n.º de elementos desagregados por sexo, escola, ciclo de ensino e área de formação que leciona) \*

---

---

---

---

---

24. 2. Total de Não Docentes (n.º de elementos desagregados por sexo e escola) \*

---

---

---

---

---

## PARTE II - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

### A | Iniciativas de Promoção da Igualdade e Não Discriminação

25. 1. Docentes com formação em Igualdade de Género (n.º de elementos desagregados por sexo, idade, ciclo de ensino e área de formação que leciona) \*

---

---

---

---

---

26. 2. Docentes que frequentaram ações de formação certificada em Igualdade de Género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania (n.º de elementos desagregados por sexo, idade, ciclo de ensino e área de formação que leciona) \*

---

---

---

---

---

27. 3. Auxiliares de ação educativa com formação em Igualdade de Género (n.º de auxiliares desagregados por sexo e idade) \*

---

---

---

---

---

28. 4. Representantes de encarregados/as de educação (n.º de elementos desagregados por sexo e ciclo de ensino) \*

---

---

---

---

---

29. 5. Desenvolvem iniciativas de promoção da Igualdade e Não Discriminação nas aulas que trabalham as questões da cidadania? \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Sim      *Avançar para a pergunta 30*

☐ Não      *Avançar para a pergunta 31*

30. 5.1 Indique o tipo de iniciativa e o ciclo de ensino em que as mesmas são desenvolvidas \*

---

---

---

---

---

#### A | Iniciativas de Promoção da Igualdade e Não Discriminação

31. 6. O Agrupamento desenvolveu Ações de Formação sobre Igualdade de Género e Não Discriminação? \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Sim    *Avançar para a pergunta 32*

☐ Não    *Avançar para a pergunta 33*

32. 6.1 Indique o número de ações dinamizadas, a sua designação e o n.º de participantes por sexo, por ação e escola \*

---

---

---

---

---

#### A | Iniciativas de Programação da Igualdade e Não Discriminação

33. 7. O Agrupamento desenvolveu Ações de Sensibilização e/ou Projetos sobre a Igualdade e a Não Discriminação? \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Sim    *Avançar para a pergunta 34*

☐ Não    *Avançar para a pergunta 35*

34. 7.1 Indique o número de Ações/Projetos dinamizados, a sua designação e o n.º de participantes por sexo, por ação e escola \*

---

---

---

---

---

#### A | Iniciativas de Programação da Igualdade e Não Discriminação

35. 8. Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade e Não Discriminação no Agrupamento?

---

---

---

---

---

#### B | Escola Segura

36. 1. Participações por violência no namoro (n.º de participações identificando o sexo da vítima e sexo do/a agressor/a)

---

---

---

---

---

37. 2. Incidentes/participações relacionados com bullying (n.º de incidentes/participações por sexo da(s) vítima e o sexo do/a agressor/a(s))

---

---

---

---

---

38. 3. Casos de posse/consumo de estupefacientes (n.º de casos por sexo da pessoa identificada e o tipo de estupefacientes)

---

---

---

---

---

39. 4. Foram desenvolvidas iniciativas de prevenção e combate à violência no namoro, ao bullying e ao consumo de estupefacientes? \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Sim      *Avançar para a pergunta 40*

☐ Não      *Avançar para a pergunta 41*

40. 4.1 Indique o número de iniciativas dinamizadas, a sua designação e o n.º de participantes por sexo e por iniciativa \*

---

---

---

---

---

Consentimento de Dados

41. \*

*Marcar tudo o que for aplicável.*

☐ Autorizo a utilização dos dados que constam no presente Inquérito apenas para o fim a que se destina, no âmbito da elaboração do Diagnóstico para desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Valongo.

Agradecemos a sua colaboração. Clique em SUBMETER.



Cofinanciado por:



---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

# Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Município de Valongo encontra-se a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, que será construído a partir do conhecimento da realidade, baseado num diagnóstico desenvolvido a nível local.

Solicitamos a V/ participação no inquérito que se segue referente aos dados de 2019.

**\*Obrigatório**

## A | Perfil da Organização

### 1. 1. Designação \*

---

### 2. 2. Freguesia \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Alfena
- ☐ Ermesinde
- ☐ União das Freguesias de Campo e Sobrado
- ☐ Valongo

### 3. 3. Ano de Constituição \*

---

### 4. 4. Natureza (ex.: USF, UCPS, UCC, Hospital, entre outros) \*

---

## B | Estrutura Organizacional

## 5. 1. Presidente do Conselho de Administração (por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 6. 2. Membro(s) do Conselho de Administração (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 7. 3. Presidente da Mesa da Assembleia Geral (por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 8. 4. Membro(s) da Mesa da Assembleia Geral (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

9. 5. Diretor/a do Conselho Executivo (por sexo) \*

---

---

---

---

---

10. 6. Membro(s) do Conselho Executivo (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

11. 7. Diretor/a do Conselho Clínico (por sexo) \*

---

---

---

---

---

12. 8. Membro(s) do Conselho Clínico (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 13. 9. Diretores/as Técnicos/as (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 14. 10. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo e por função), a tempo inteiro \*

Excluindo todos os indicados anteriormente

---

---

---

---

---

## 15. 11. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo e por função), a tempo parcial \*

Excluindo todos os indicados anteriormente

---

---

---

---

---

## 16. 12. Caso não seja aplicável nenhuma das opções anteriores, indique qual a forma de organização da Instituição (estrutura/organograma), identificando o número de Homens/Mulheres por cargo

---

---

---

---

---

## C | Utentes

17. 1. Utentes em consultas de planeamento familiar (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

18. 2. Utentes em consultas de saúde materna/paterna (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

19. 3. Pais/Mães em consultas de pediatria (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

20. 4. Pessoas dependentes de substâncias (n.º de elementos desagregados por sexo e tipo de dependência) \*

---

---

---

---

---

21. 5. Atendimentos motivados por violência doméstica (n.º de elementos desagregados por sexo da vítima e o sexo do/a agressor/a) \*

---

---

---

---

---

#### D | Iniciativas de Promoção da Igualdade e a Não Discriminação

22. 1. Representante(s) no Conselho Municipal de Saúde com formação em Igualdade de Género (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

23. 2. Dirigentes da saúde com formação em Igualdade de Género (n.º de elementos desagregados por sexo e função/cargo) \*

---

---

---

---

---

24. 3. Médicos/as com formação em Igualdade de Género (n.º de elementos desagregados por sexo e especialidade) \*

---

---

---

---

---

25. 4. Enfermeiros/as com formação em Igualdade de Género (n.º de elementos desagregados por sexo e especialidade) \*

---

---

---

---

---

26. 5. Auxiliares de saúde com formação em Igualdade de Género (n.º de elementos desagregados por sexo e serviço onde se inclui) \*

---

---

---

---

---

27. 6. A Entidade desenvolveu Ações de Formação sobre a Igualdade e a Não Discriminação na Saúde? \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Sim

☐ Não

28. 6.1 Indique o número de ações dinamizadas, a sua designação e o n.º de participantes por sexo e por ação \*

---

---

---

---

---

#### D | Iniciativas de Programação da Igualdade e Não Discriminação

29. 7. A Entidade desenvolveu Ações de Sensibilização e/ou Projetos sobre a Igualdade e a Não Discriminação na Saúde? \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Sim

☐ Não

30. 7.1 Indique o número de Ações/Projetos dinamizados, a sua designação e o n.º de participantes por sexo e por ação \*

---

---

---

---

---

#### D | Iniciativas de Programação da Igualdade e Não Discriminação

31. 8. Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade e Não Discriminação na Saúde?

---

---

---

---

---

## E | Consentimento de Dados

32. \*

*Marcar tudo o que for aplicável.*

☐ Autorizo a utilização dos dados que constam no presente Inquérito apenas para o fim a que se destina, no âmbito da elaboração do Diagnóstico para desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Valongo.

Agradecemos a sua colaboração. Clique em SUBMETER.



Cofinanciado por:



Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

# Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Município de Valongo encontra-se a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, que será construído a partir do conhecimento da realidade, baseado num diagnóstico desenvolvido a nível local.

Solicitamos a V/ participação no inquérito que se segue referente aos dados de 2019.

**\*Obrigatório**

## A | Perfil da Organização

1. 1. Designação \*

---

2. 2. Freguesia \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Alfena
- ☐ Ermesinde
- ☐ União das Freguesias de Campo e Sobrado
- ☐ Valongo

3. 3. Ano de Constituição \*

---

4. 4. Natureza (ex.: Associação, Fundação, Empresa, entre outros) \*

---

## B | Órgãos Sociais e Trabalhadores/as

## 5. 1. Presidente da Direção (por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 6. 2. Membro(s) da Direção (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 7. 3. Presidente da Mesa da Assembleia Geral (por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 8. 4. Membro(s) da Mesa da Assembleia Geral (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

9. 5. Diretores/as Técnicos/as (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

10. 6. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo), a tempo inteiro, excluindo órgãos sociais \*

---

---

---

---

---

11. 7. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo), a tempo parcial, excluindo órgãos sociais \*

---

---

---

---

---

12. 8. Caso não seja aplicável nenhuma das opções anteriores, indique qual a forma de organização da Instituição (estrutura/organograma), identificando o número de Homens/Mulheres por cargo

---

---

---

---

---

## C | Iniciativas de Promoção da Igualdade e Não Discriminação

13. 1. A Entidade desenvolveu Ações de Formação sobre a Igualdade e a Não Discriminação na Cultura? \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Sim      *Avançar para a pergunta 14*

☐ Não      *Avançar para a pergunta 15*

14. 1.1 Indique o número de ações dinamizadas, a sua designação e o n.º de participantes por sexo e por ação \*

---

---

---

---

---

## C | Iniciativas de Programação da Igualdade e a Não Discriminação

15. 2. A Entidade desenvolveu Ações de Sensibilização e/ou Projetos sobre a Igualdade e a Não Discriminação na Cultura? \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Sim      *Avançar para a pergunta 16*

☐ Não      *Avançar para a pergunta 17*

16. 2.1 Indique o número de Ações/Projetos dinamizados, a sua designação e o n.º de participantes por sexo e por ação \*

---

---

---

---

---

#### C | Iniciativas de Programação da Igualdade e a Não Discriminação

17. 3. Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade e a Não Discriminação na Cultura?

---

---

---

---

---

#### D | Consentimento de Dados

18. \*

*Marcar tudo o que for aplicável.*

☐ Autorizo a utilização dos dados que constam no presente Inquérito apenas para o fim a que se destina, no âmbito da elaboração do Diagnóstico para desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Valongo.

Agradecemos a sua colaboração. Clique em SUBMETER.



Cofinanciado por:



---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

# Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Município de Valongo encontra-se a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, que será construído a partir do conhecimento da realidade, baseado num diagnóstico desenvolvido a nível local.

Solicitamos a V/ participação no inquérito que se segue referente aos dados de 2019.

**\*Obrigatório**

## A | Perfil da Organização

### 1. 1. Designação \*

---

### 2. 2. Freguesia \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Alfena
- ☐ Ermesinde
- ☐ União das Freguesias de Campo e Sobrado
- ☐ Valongo

### 3. 3. Ano de Constituição \*

---

### 4. 4. Natureza (ex.: Associação, Fundação, Empresa, entre outros) \*

---

## B | Órgãos Sociais e Trabalhadores/as

## 5. 1. Presidente da Direção (por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 6. 2. Membro(s) da Direção (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 7. 3. Presidente da Mesa da Assembleia Geral (por sexo) \*

---

---

---

---

---

## 8. 4. Membro(s) da Mesa da Assembleia Geral (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

9. 5. Diretores/as Técnicos/as (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

10. 6. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo), a tempo inteiro, excluindo órgãos sociais \*

---

---

---

---

---

11. 7. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo), a tempo parcial, excluindo órgãos sociais \*

---

---

---

---

---

12. 8. Caso não seja aplicável nenhuma das opções anteriores, indique qual a forma de organização da Instituição (estrutura/organograma), identificando o número de Homens/Mulheres por cargo

---

---

---

---

---

## C | Modalidades e Praticantes

13. 1. Total de Praticantes (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

---

---

---

---

---

14. 2. Praticantes de desporto federado (n.º de elementos desagregados por sexo e por modalidade) \*

---

---

---

---

---

15. 3. Praticantes de Modalidades Desportivas (n.º de elementos desagregados por sexo, modalidade e faixa-etária) \*

Faixa etária: 0-5 anos, 6-9 anos, 10-15 anos, 16-18 anos, 19-25 anos, 26-35 anos, 36-45 anos, 46-55 anos, 56-65 anos, mais de 65 anos.

---

---

---

---

---

16. 4. Indique o n.º de equipas/turmas por cada modalidade (Masculinas, Femininas, Mistas) \*

---

---

---

---

---

#### D | Iniciativas de Programação da Igualdade e Não Discriminação

17. 1. A entidade desenvolveu Ações de Formação sobre a Igualdade e a Não Discriminação no Desporto? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Sim    *Avançar para a pergunta 18*  
☐ Não    *Avançar para a pergunta 19*

18. 1.1 Indique o número de ações dinamizadas, a sua designação e o n.º de participantes por sexo e por ação \*

---

---

---

---

---

#### D | Iniciativas de Programação da Igualdade e a Não Discriminação

19. 2. A entidade desenvolveu Ações de Sensibilização e/ou Projetos sobre a Igualdade e a Não Discriminação no Desporto? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Sim    *Avançar para a pergunta 20*  
☐ Não    *Avançar para a pergunta 21*

20. 2.1 Indique o número de Ações/Projetos dinamizados, a sua designação e o n.º de participantes por sexo e por ação \*

---

---

---

---

---

#### D | Iniciativas de Programação da Igualdade e a Não Discriminação

21. 3. Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade e a Não Discriminação no Desporto?

---

---

---

---

---

#### E | Consentimento de Dados

22. \*

*Marcar tudo o que for aplicável.*

☐ Autorizo a utilização dos dados que constam no presente Inquérito apenas para o fim a que se destina, no âmbito da elaboração do Diagnóstico para desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Valongo.

Agradecemos a sua colaboração. Clique em SUBMETER.



Cofinanciado por:



---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

# Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Município de Valongo encontra-se a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, que será construído a partir do conhecimento da realidade, baseado num diagnóstico desenvolvido a nível local.

Solicitamos a V/ participação no inquérito que se segue referente aos dados de 2019.

**\*Obrigatório**

## A | Perfil da Empresa

1. 1. Nome da empresa

---

2. 2. Freguesia \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Alfena
- ☐ Ermesinde
- ☐ União das Freguesias de Campo e Sobrado
- ☐ Valongo

3. 3. Número de Identificação Fiscal (NIF)

---

4. 4. Ano de Constituição \*

---

## 5. 5. Classificação da Atividade Económica (CAE) da Empresa

---

---

---

---

---

## 6. 6. Tipologia de Empresa \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Empresário em nome individual
- ☐ Sociedade Anónima
- ☐ Sociedade por Quotas
- ☐ Sociedade Unipessoal por Quotas
- ☐ Outra: \_\_\_\_\_

## 7. 7. Estatuto da Empresa \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Microempresa
- ☐ Pequena empresa
- ☐ Média empresa
- ☐ Grande empresa

## 8. 8. Pessoas integrantes dos Órgãos Sociais/ da Gerência/ da Administração/ da Direção (n.º de elementos desagregados por sexo e cargo) \*

---

---

---

---

---

## 9. 9. Trabalhadores/as da Empresa (n.º de elementos desagregados por sexo) \*

Excluindo Órgãos Sociais/ da Gerência/ da Administração/ da Direção

---

---

---

---

---

## B | Normas internas

## 10. 1. A Empresa conhece o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*☐ Sim    *Avançar para a pergunta 11*☐ Não    *Avançar para a pergunta 12*

## 11. 1.1 A Empresa implementa o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*☐ Sim☐ Não

## B | Normas internas

## 12. 2. A Empresa conhece a Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP 4552:2016)? \*

*Marcar apenas uma oval.*☐ Sim    *Avançar para a pergunta 13*☐ Não    *Avançar para a pergunta 14*

13. 2.1 A Empresa implementa a Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP 4552:2016)? \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Sim

☐ Não

## B | Normas internas

14. 3. A Empresa implementa medidas de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou de Prevenção e Combate ao Assédio? \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Sim    *Avançar para a pergunta 15*

☐ Não    *Avançar para a pergunta 16*

15. 3.1 Indique as medidas de Conciliação e/ou de Prevenção e Combate ao Assédio implementadas na Empresa \*

---

---

---

---

---

## C | Iniciativas de Promoção da Igualdade e Não Discriminação

16. 1. A entidade desenvolveu Ações de Formação sobre a Igualdade e a Não Discriminação no Trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Sim    *Avançar para a pergunta 17*

☐ Não    *Avançar para a pergunta 18*

17. 1.1 Indique o número de ações dinamizadas, a sua designação e o n.º de participantes por sexo e por ação \*

---

---

---

---

---

### C | Iniciativas de Programação da Igualdade e Não Discriminação

18. 2. A entidade desenvolveu Ações de Sensibilização e/ou Projetos sobre a Igualdade e a Não Discriminação no Trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Sim      *Avançar para a pergunta 19*

☐ Não      *Avançar para a pergunta 20*

19. 2.1 Indique o número de Ações/Projetos dinamizados, a sua designação e o n.º de participantes por sexo e por ação \*

---

---

---

---

---

### C | Iniciativas de Programação da Igualdade e Não Discriminação

20. 3. Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade e Não Discriminação no Trabalho?

---

---

---

---

---

## D | Consentimento de Dados

21. \*

*Marcar tudo o que for aplicável.*

☐ Autorizo a utilização dos dados que constam no presente Inquérito apenas para o fim a que se destina, no âmbito da elaboração do Diagnóstico para desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Valongo.

Agradecemos a sua colaboração. Clique em SUBMETER.



Cofinanciado por:

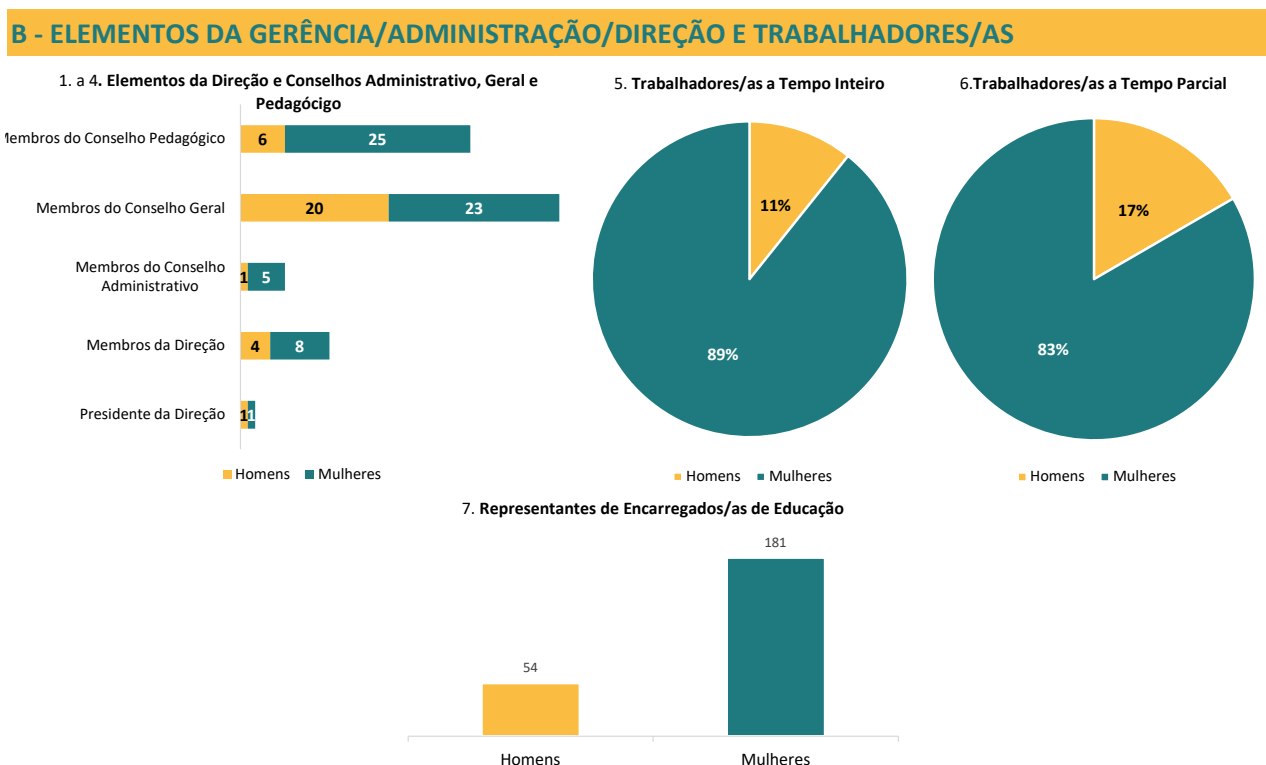
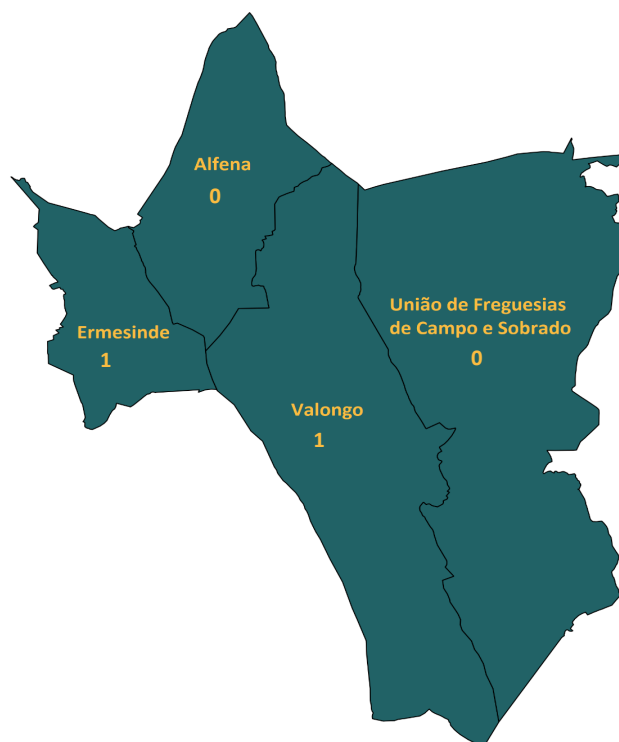


Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Nº de Respostas: 5

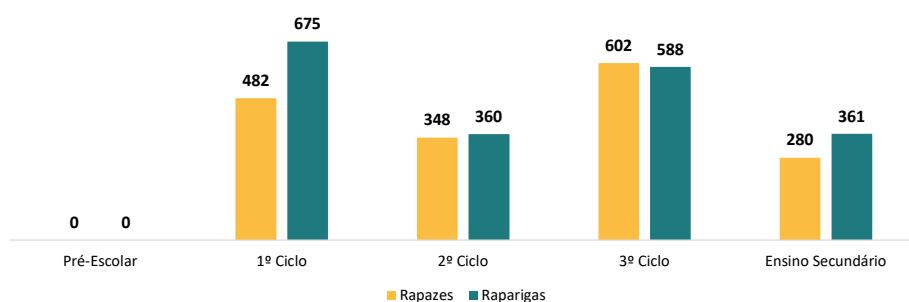
2. Localização



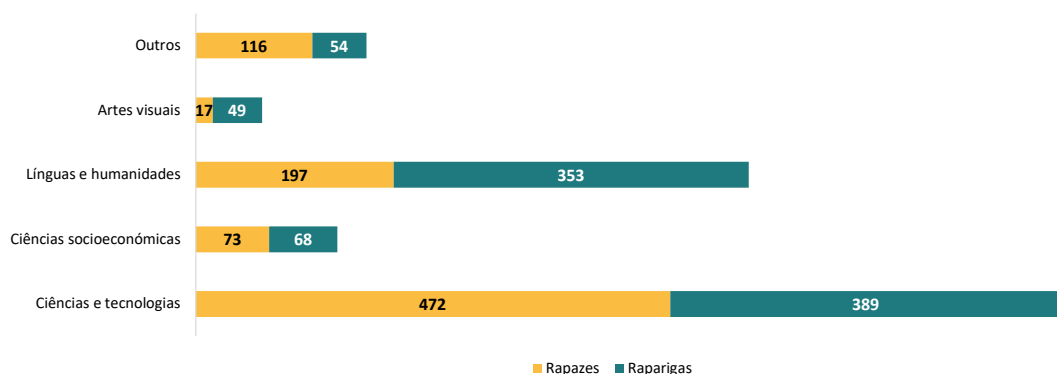
## C - ESTUDANTES

### CARACTERIZAÇÃO DOS ESTUDANTES:

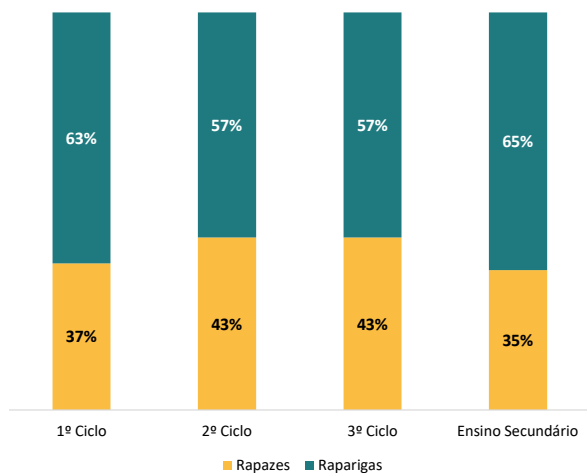
1. Estudantes por Sexo e Ciclo de Ensino



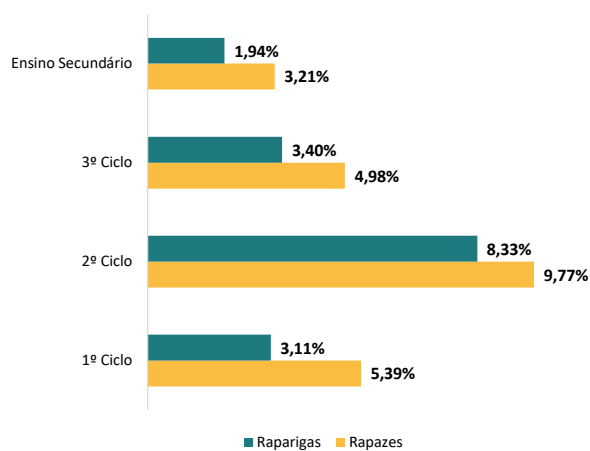
2. a 6. Estudantes do Ensino Secundário por Sexo e por Curso Frequentado



7. Delegados/as de Turma por Sexo e por Ciclo de Ensino

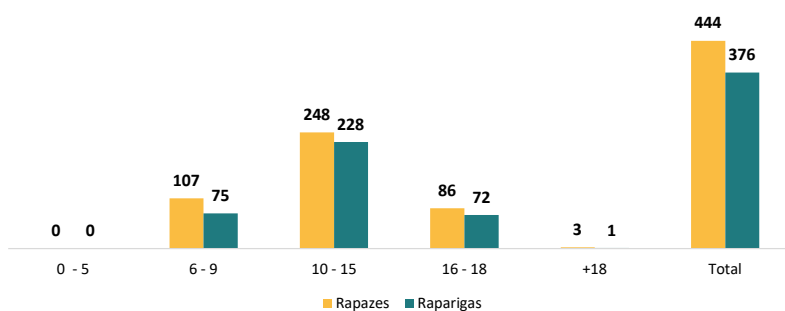


9. Percentagem de Estudantes com Necessidades Educativas Especiais por Sexo e Ciclo de Ensino

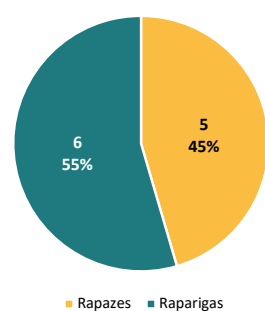


### CARACTERIZAÇÃO DOS ESTUDANTES:

10. Alunos que beneficiam da ação social escolar, por faixa etária



11. Abandono Escolar por Sexo

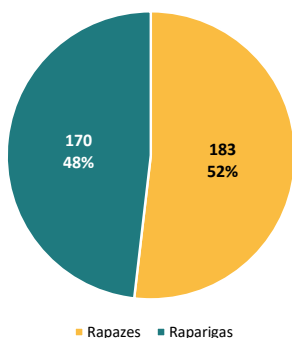


Ciclo com mais abandono escolar precoce 1º Ciclo

## C - ESTUDANTES

### DESPORTO ESCOLAR:

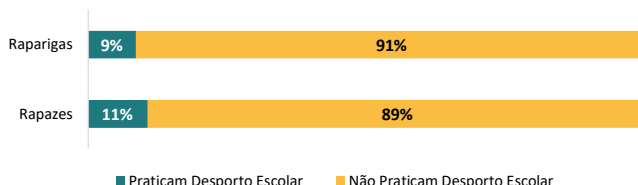
#### 8.1. Praticantes de Desporto Escolar



#### 8.2. Desporto mais praticado por rapazes: Andebol

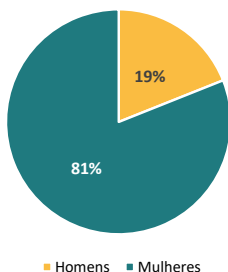
#### 8.3. Desporto mais praticado por raparigas: Basquetebol

#### 8.4. Percentagem de alunos que praticam desporto escolar, por sexo

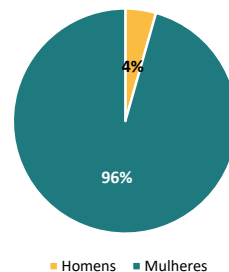


## D - DOCENTES E NÃO DOCENTES

#### 1. Docentes



#### 2. Não Docentes



## E - INICIATIVAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

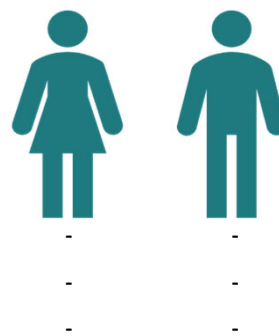
### FORMAÇÃO DE DOCENTES E NÃO DOCENTES:

|         | 1. Formação em Igualdade de Género e Não Discriminação |          |            |          |
|---------|--------------------------------------------------------|----------|------------|----------|
|         | Docentes                                               |          | Auxiliares |          |
|         | Homens                                                 | Mulheres | Homens     | Mulheres |
| 20 - 29 | 0                                                      | 0        | 0          | 0        |
| 30 - 39 | 0                                                      | 0        | 0          | 0        |
| 40 - 49 | 0                                                      | 0        | 0          | 0        |
| 50 - 59 | 0                                                      | 0        | 0          | 0        |
| 60 - 64 | 0                                                      | 0        | 0          | 0        |
| +65     | 0                                                      | 0        | 0          | 0        |

#### 1. Docentes com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação:

#### 2. Docentes que frequentaram ações de formação certificada em Igualdade de Género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania:

#### 3. Auxiliares de ação educativa com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação:



## E - INICIATIVAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

### FORMAÇÃO NAS AULAS:

#### 5.1. Iniciativas de promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação nas aulas que trabalham as questões da cidadania:

1

#### 5.2. Participantes em iniciativas de promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação nas aulas

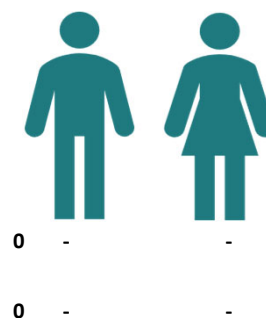
0%

■ Rapazes ■ Raparigas

### RESTANTES INICIATIVAS:

#### 7. Ações de formação sobre Igualdade de Género e Não Discriminação:

#### 9. Ações de sensibilização e/ou projetos sobre Igualdade de Género e Não Discriminação:



## F - ESCOLA SEGURA

### VIOLÊNCIA NO NAMORO:

1.1. Participações por  
violência no namoro  
**0**



1.2. Sexo da vítima  
1.3. Sexo do/a agressor/a

-

-

### BULLYING:

2.1. Participações por  
bullying  
**0**



2.2. Sexo da vítima  
2.3. Sexo do/a agressor/a

-

-

### POSSE DE ESTUPEFACIENTES:

3. Casos de Posse de Estupefacientes por Tipo de  
Substância e por Sexo

|      |   |
|------|---|
| xpto | 0 |
|      | 0 |
| vbnm | 0 |
|      | 0 |
| etgh | 0 |
|      | 0 |
| abcd | 0 |
|      | 0 |

■ Raparigas ■ Rapazes

### INICIATIVAS DE PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA NO NAMORO, AO BULLYING E AO CONSUMO DE ESTUPEFACIENTES:

5.1. Iniciativas de prevenção e combate à violência no namoro, ao bullying e ao consumo de estupefacientes **1**

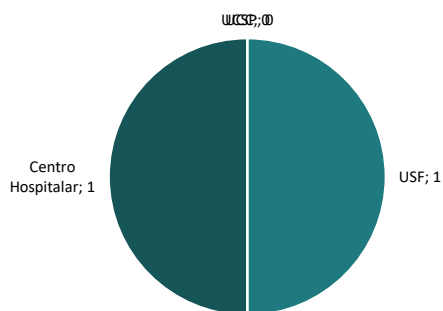
5.2. Participantes nas Iniciativas

0%

■ Homens ■ Mulheres

### A - PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

Nº de Respostas: 2  
4. Tipo de Organização

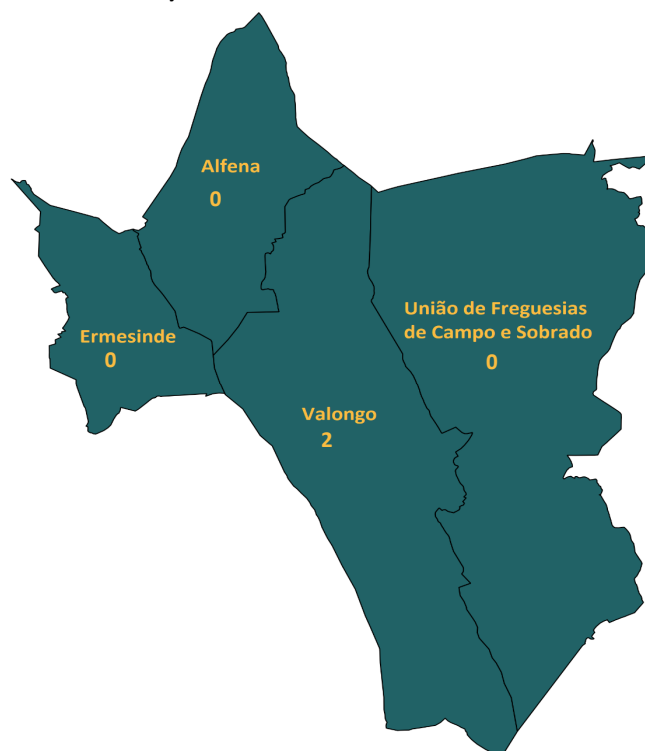


3. Antiguidade Média das Organizações



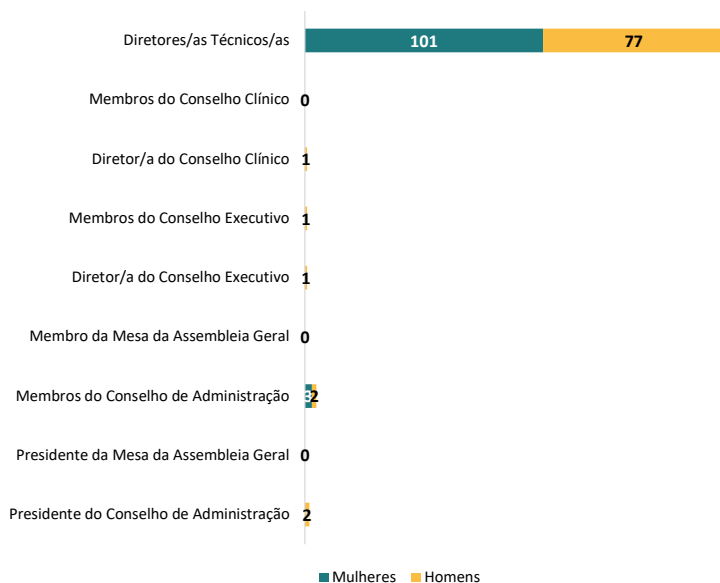
10

2. Localização



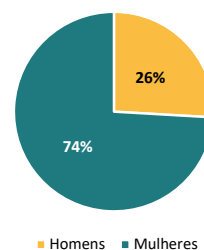
### B - ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

1. a 9. ÓRGÃOS SOCIAIS:

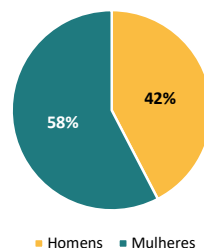


TRABALHADORES/AS:

10. Trabalhadores/as a Tempo Inteiro



11. Trabalhadores/as a Tempo Parcial



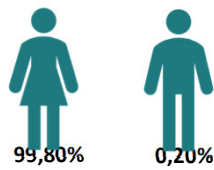
## C - UTENTES

### CONSULTAS:

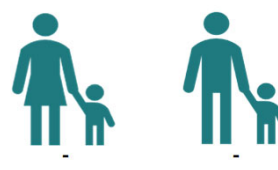
#### 1. Consultas de planeamento familiar



#### 2. Consultas de saúde materna/paterna

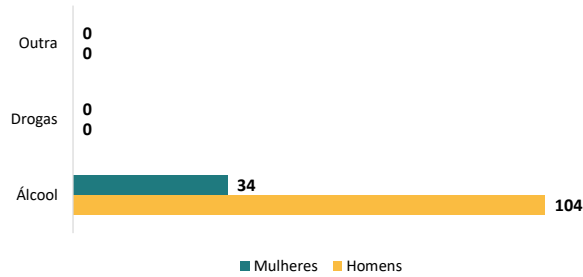


#### 3. Pais e mães em consultas de pediatria



### DEPENDÊNCIA DE SUBSTÂNCIAS:

#### 4. Dependência de Substâncias



### ATENDIMENTOS MOTIVADOS POR VIOLÊNCIA DOMÉSTICA:

#### 5.1. Número de atendimentos 0

#### 5.2. Atendimentos a Vítimas de Violência Doméstica, por Sexo da Vítima

0%

Homens Mulheres

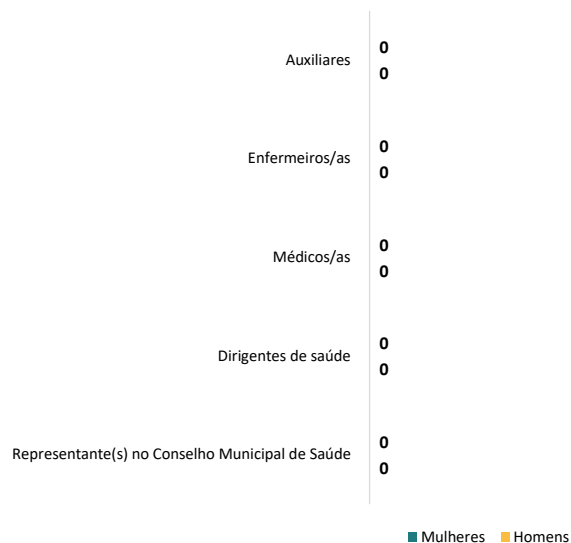
#### 5.3. Atendimentos a Vítimas de Violência Doméstica, por Sexo do/a Agressor

0%

Homens Mulheres

## D - INICIATIVAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

### 1. a 5. Órgãos Sociais e Trabalhadores/as com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação



D - INICIATIVAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

6.1. Organizações sem ações de formação: 2  
6.2. Organizações com ações de formação: 0

7.1. Média de ações de formação por organização: -

7.2. Participação nas Ações de Formação

0%

Homens Mulheres

8.1. Organizações sem ações de sensibilização/projetos: 2  
8.2. Organizações com ações de sensibilização/projetos: 0

9.1. Média de ações de sensibilização/projetos por organização: -

9.2. Participação nas Ações de Sensibilização/Projetos

0%

Homens Mulheres

Nº de Respostas: 20

#### 4. Tipo de Organização

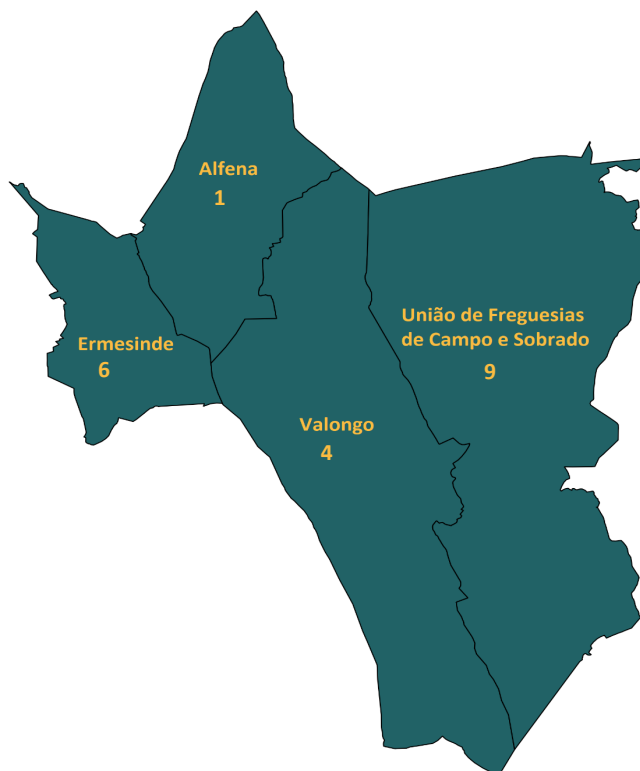


#### 3. Antiguidade Média das Organizações



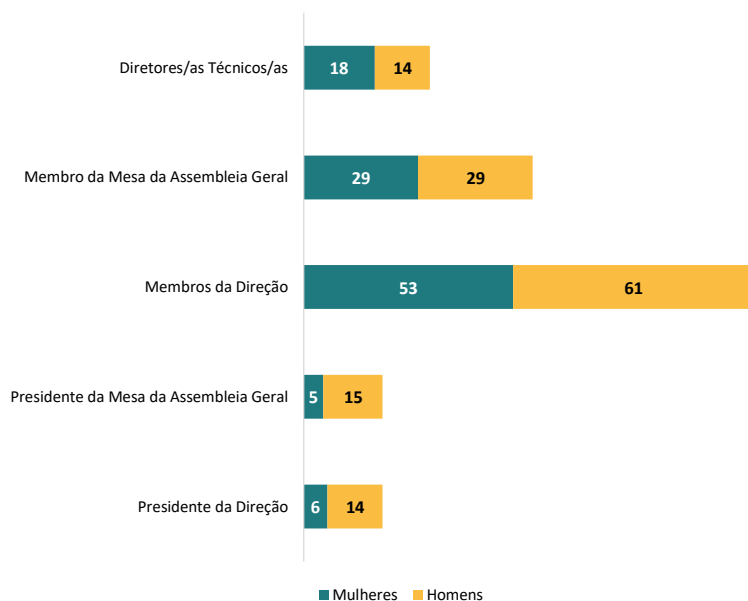
27

#### 2. Localização



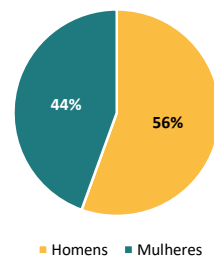
## B - ÓRGÃOS SOCIAIS E TRABALHADORES/AS

#### 1. a 5. CARGOS NOS ÓRGÃOS SOCIAIS:

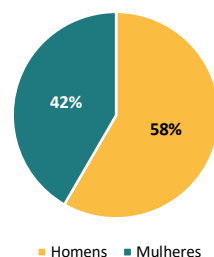


#### TRABALHADORES/AS:

#### 6. Trabalhadores/as a Tempo Inteiro



#### 7. Trabalhadores/as a Tempo Parcial

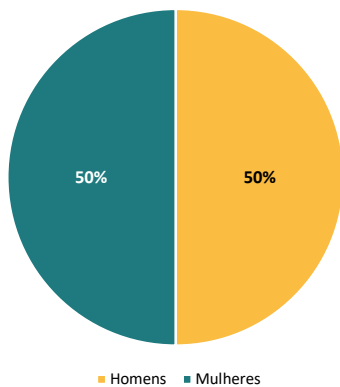


## C - INICIATIVAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

1.1. Organizações sem ações de formação: **19**

1.2. Organizações com ações de formação: **1**

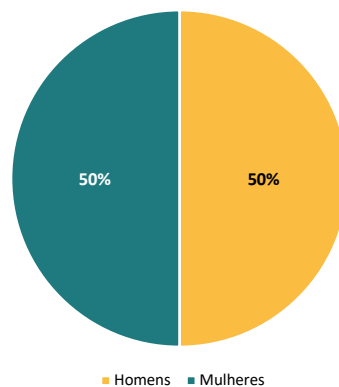
2.2. Participação nas Ações de Formação



3.1. Organizações sem ações de sensibilização/projetos: **18**

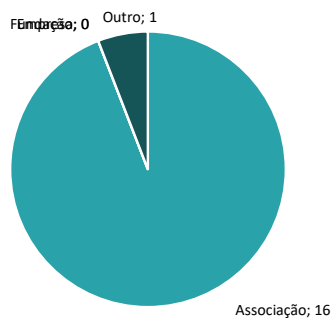
3.2. Organizações com ações de sensibilização/projetos: **2**

4.2. Participação nas Ações de Sensibilização/Projetos



Nº de Respostas: 17

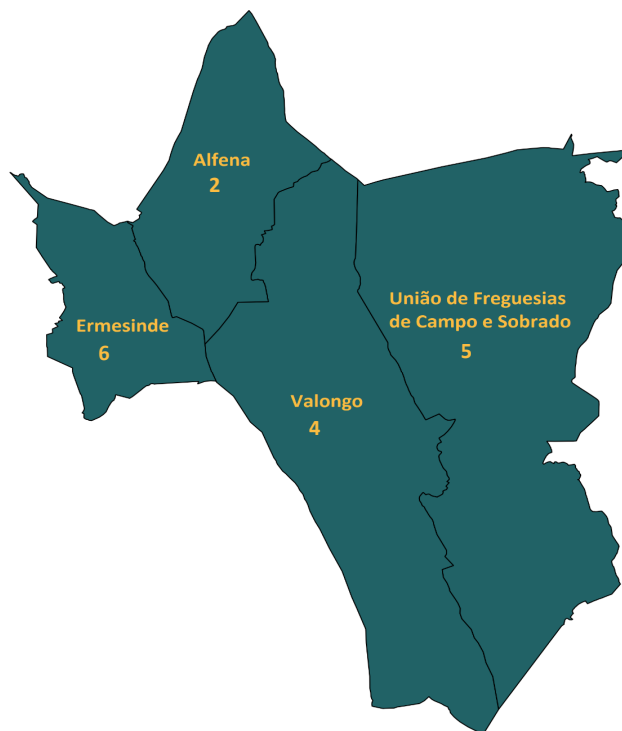
### 3. Tipo de Organização



### 4. Antiguidade Média das Organizações



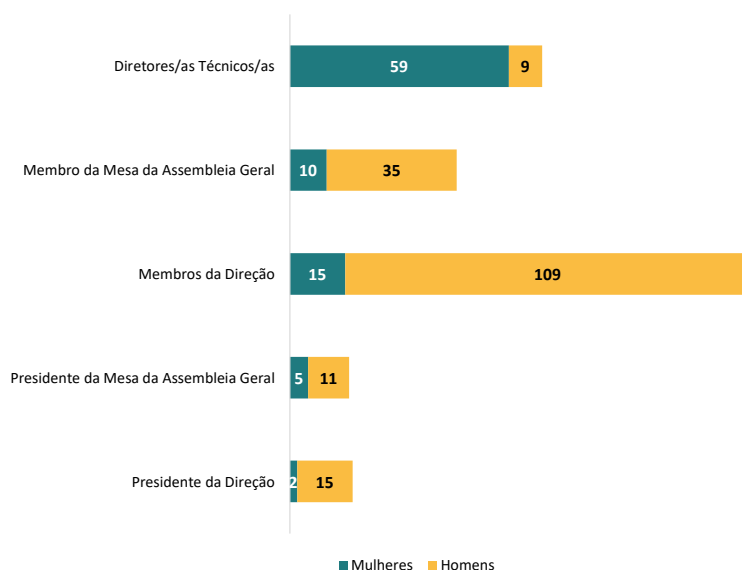
### 2. Localização



## B - ÓRGÃOS SOCIAIS E TRABALHADORES/AS

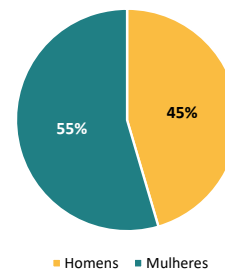
### CARGOS NOS ÓRGÃOS SOCIAIS:

1. a 5.

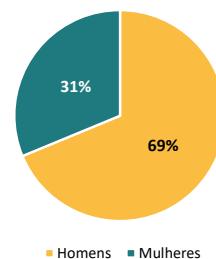


### TRABALHADORES/AS:

#### 6. Trabalhadores/as a Tempo Inteiro



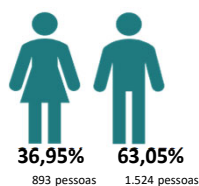
#### 7. Trabalhadores/as a Tempo Parcial



## C - PRATICANTES DE DESPORTO

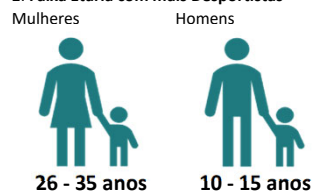
### DESPORTO AMADOR E FEDERADO:

#### 1. Sexo dos Desportistas



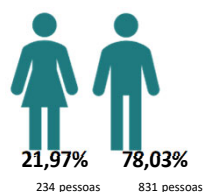
| 2.1. Idade   | Mulheres | Homens |
|--------------|----------|--------|
| 0 - 5 anos   | 6        | 170    |
| 6 - 9 anos   | 10       | 329    |
| 10 - 15 anos | 22       | 536    |
| 16 - 18 anos | 12       | 133    |
| 19 - 25 anos | 13       | 144    |
| 26 - 35 anos | 29       | 121    |
| 36 - 45 anos | 6        | 201    |
| 46 - 55 anos | 2        | 147    |
| 56 - 65 anos | 0        | 147    |
| + 65 anos    | 0        | 273    |

#### 2. Faixa Etária com mais Desportistas

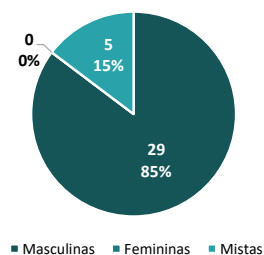


### 3. DESPORTO FEDERADO:

#### Sexo dos Desportistas



#### 4. Equipas/Turmas



## E - INICIATIVAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

1.1. Organizações sem ações de formação: **15**

1.2. Organizações com ações de formação: **2**

3.1. Organizações sem ações de sensibilização/projetos: **15**

3.2. Organizações com ações de sensibilização/projetos: **2**

2.2. Participação nas Ações de Formação

0%

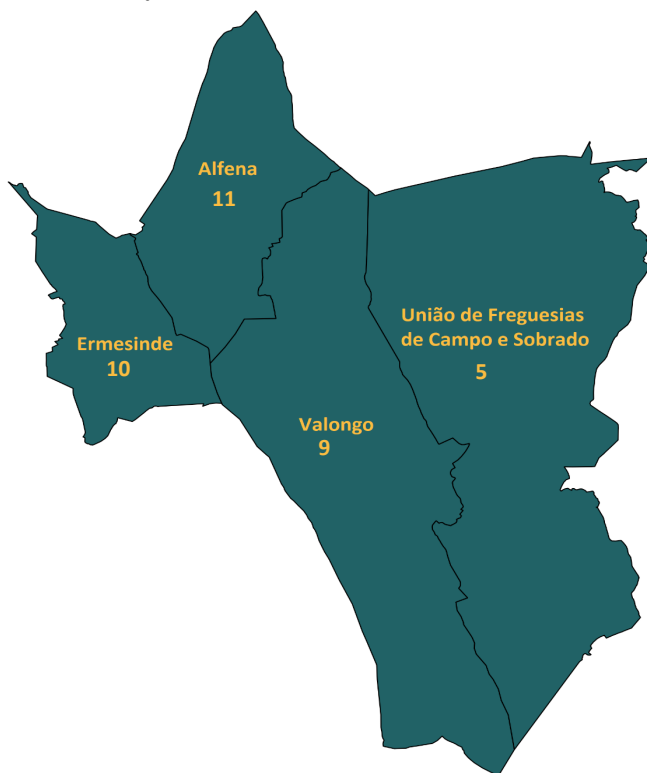
■ Homens ■ Mulheres

4.2. Participação nas Ações de Sensibilização/Projetos

0%

■ Homens ■ Mulheres

Nº de Respostas: 35  
2. Localização



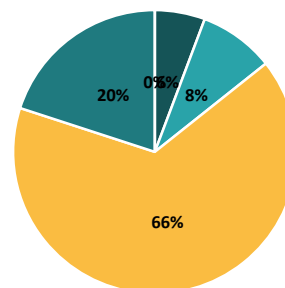
4. Antiguidade Média das Organizações



16

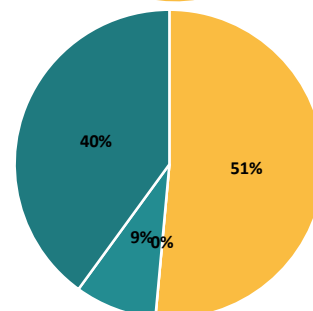
6. Tipo de Organização

- Empresário em nome individual
- Sociedade Anónima
- Sociedade por Quotas
- Sociedade Unipessoal por Quotas
- Outra

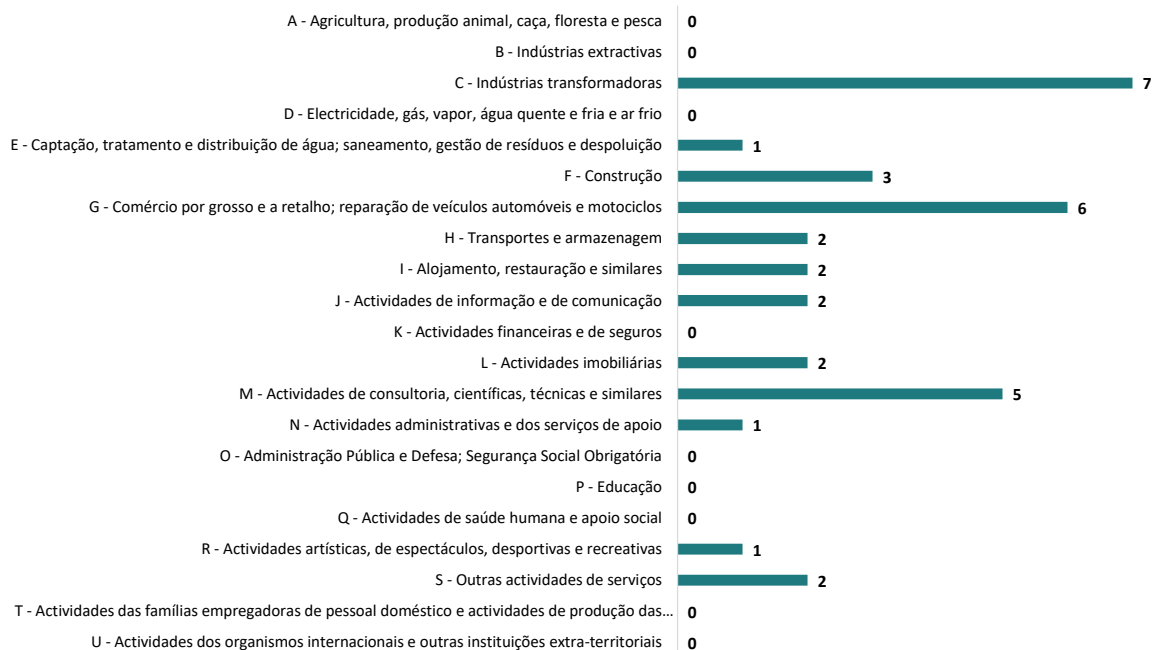


7. Estatuto da Empresa

- Microempresa
- Grande empresa
- Média empresa
- Pequena empresa



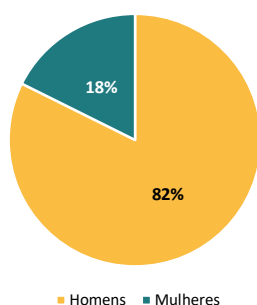
5. Atividades Económicas



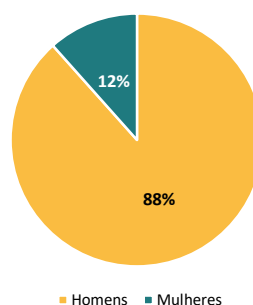
## A - EMPRESA

### ELEMENTOS DA GERÊNCIA/ADMINISTRAÇÃO/DIREÇÃO E TRABALHADORES/AS:

8. Elementos da Gerência/Administração/Direção

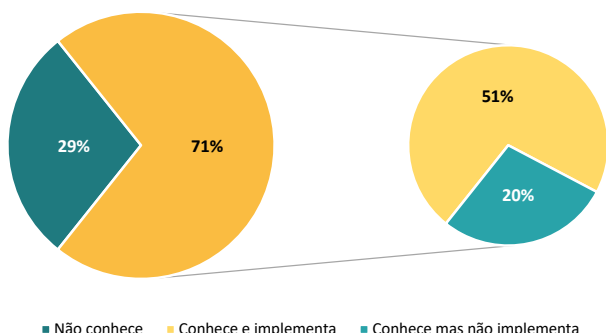


9. Trabalhadores/as

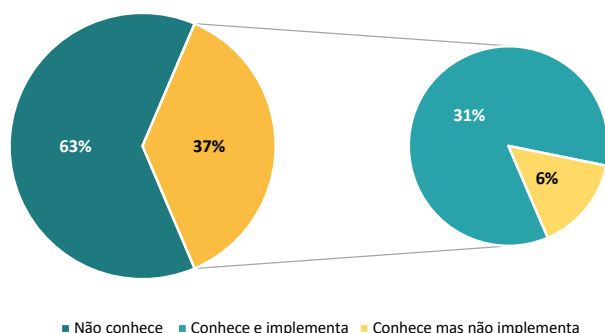


## B - NORMAS INTERNAS

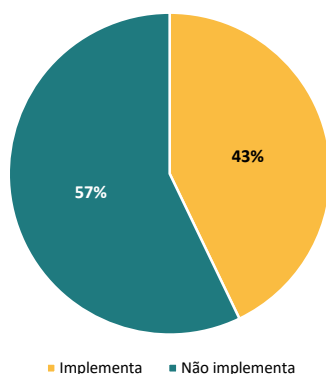
1. e 2. Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho



3. e 4. Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP 4552:2016)



5. Medidas de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou Combate ao Assédio no Trabalho

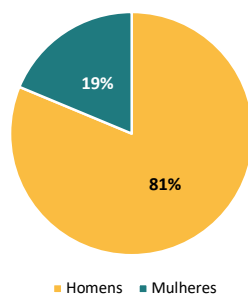


## C - INICIATIVAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

1.1. Organizações sem ações de formação: 31

1.2. Organizações com ações de formação: 4

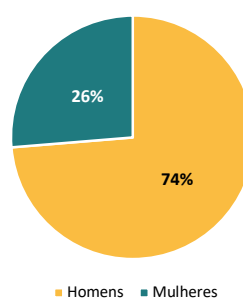
2.2. Participação nas Ações de Formação



3.1. Organizações sem ações de sensibilização/projetos: 29

3.2. Organizações com ações de sensibilização/projetos: 6

4.2. Participação nas Ações de Sensibilização/Projetos





Plano Municipal  
para a Igualdade e  
a Não Discriminação  
2022-2025