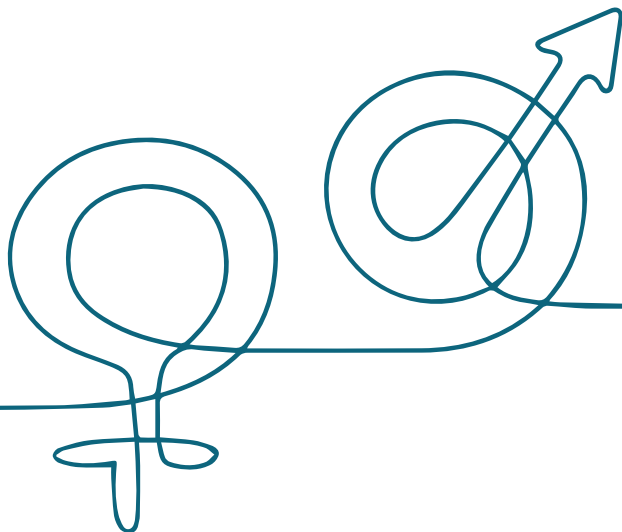




PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

2022-2025





FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

PROMOTOR

Município de Vila do Conde
Praça Vasco da Gama
4480-454 Vila do Conde

ORGANISMO INTERMÉDIO

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

ELABORAÇÃO

Vector Estratégico - Estudos e Consultoria S. A.

EDIÇÃO

Dezembro 2021

COFINANCIADO POR



ÍNDICE

A. ENQUADRAMENTO	10
1. CONTEXTUALIZAÇÃO E NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO	11
2. RELAÇÃO COM A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO.....	11
B. METODOLOGIA DOS TRABALHOS	15
C. CARACTERIZAÇÃO DO CONCELHO	19
1. LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA	20
2. POPULAÇÃO RESIDENTE.....	21
3. EDUCAÇÃO E EMPREGO	28
4. SAÚDE.....	38
5. PROTEÇÃO/AÇÃO SOCIAL.....	38
6. CULTURA, DESPORTO E JUVENTUDE	47
7. CRIMINALIDADE E SEGURANÇA	50
8. ACESSIBILIDADE, MOBILIDADE E AMBIENTE	53
D. CARACTERIZAÇÃO DA DIMENSÃO INTERNA E EXTERNA	59
1. DIMENSÃO INTERNA	60
2. DIMENSÃO EXTERNA.....	66
E. ANÁLISE SWOT E CONTRIBUTOS PARA A ESTRATÉGIA	79
1. ANÁLISE SWOT	80
2. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE.....	83
3. ÁREAS DE INTERVENÇÃO E PRIORIZAÇÃO DE ATUAÇÃO	93
F. ESTRATÉGIA MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	94
1. VISÃO, MISSÃO E PRINCÍPIOS.....	95
2. DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO.....	97
3. MEDIDAS DE INTERVENÇÃO	99
4. MODELO DE GOVERNAÇÃO	152
5. ESTRATÉGIA DE DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO.....	155

6.	MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO.....	158
7.	ARTICULAÇÃO DO PMIND COM OS OBJETIVOS DA ENIND	159

G. ANEXOS

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Enquadramento do concelho de Vila do Conde	20
Figura 2 - Freguesias do concelho de Vila do Conde	21
Figura 3 – Evolução da População Residente no concelho de Vila do Conde	22
Figura 4 - Distribuição da população residente no concelho de Vila do Conde por sexo e faixa etária.....	23
Figura 5 – População Residente com dificuldades, por dimensão de dificuldade	25
Figura 6 – Distribuição da População Estrangeira nas Regiões de Portugal	26
Figura 7 – População Residente com 15 ou mais anos de idade por Religião.....	27
Figura 8 - Caraterização da população face ao emprego	28
Figura 9 – Nível de Escolaridade da População Residente	29
Figura 10 – Evolução do Ganho Médio Mensal no concelho de Vila do Conde (€), por sexo	32
Figura 11 – Evolução do número de Empresas e Pessoal ao Serviço das Empresas	33
Figura 12 – Pessoal ao serviço nas empresas, por situação na profissão.....	34
Figura 13 – Evolução do número de Empregadores/as no concelho de Vila do Conde.....	35
Figura 14 – Empresas Instaladas e Pessoal ao Serviço por setor de atividade.....	35
Figura 15 – Empresas por atividade económica.....	36
Figura 16 – Volume de Negócios das Empresas	36
Figura 17 – Beneficiárias/os de licença parental inicial, da Segurança Social	40
Figura 18 – Taxa de Cobertura de Creches na Área Metropolitana do Porto	43
Figura 19 - Taxa de Cobertura de Centros de Dia.....	44
Figura 20 – Taxa de Cobertura de Apoio Domiciliário.....	45
Figura 21 – Taxa de Cobertura dos Lares de Idosos	46
Figura 22 – Evolução do número de crimes registados pelas autoridades policiais	51
Figura 23 – Categoria de crime.....	51
Figura 24 – Acessibilidades do concelho de Vila do Conde	54
Figura 25 – Meio de transporte mais utilizado nas deslocações pendulares.....	56
Figura 26 – Pessoal Docente dos 2º e 3º Ciclos e Ensino Secundário, por área de ensino	67
Figura 27 – Alunos/as a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico	68
Figura 28 – Delegados/as de Turma	69
Figura 29 – Órgãos Sociais da Organização	71

Figura 30 – Órgãos Sociais das Organizações do setor do Desporto	72
Figura 31 – Órgãos Sociais das Associações Culturais	74
Figura 32 – Órgãos Sociais das Associações Culturais e Desportivas	75
Figura 33 – Tipologia das Empresas	76
Figura 34 – Estatuto das Empresas.....	76
Figura 35 – Órgãos da Administração, Direção e Chefias	77
Figura 36 – Trabalhadores/as nas Empresas	77
Figura 37 – Conhecimento das Empresas sobre a Norma NP 4552:2016	78
Figura 38 – Conhecimento das Empresas sobre o Código de Conduta	78
Figura 39 – Agentes envolvidos no PMIND	152

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – População Residente (N.º) no concelho de Vila do Conde, por sexo.....	22
Tabela 2 – Taxa de natalidade e Taxa de mortalidade	24
Tabela 3 – Taxa de fecundidade e número de Nascimentos.....	24
Tabela 4 – Dificuldades da população residente por Local de residência, tipo de dificuldade e grau de dificuldade.....	25
Tabela 5 – População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente	26
Tabela 6 – Número de Casamentos por modalidade	27
Tabela 7 – Órgão de Direção, Administração e Gestão dos Agrupamentos Escolares e Escola Não Agrupada	30
Tabela 8 – Proporção de mulheres e homens em idade ativa, por nível de escolaridade	32
Tabela 9 - Escalão de Pessoal ao serviço das Empresas e Dimensão	34
Tabela 10 - Pessoal ao Serviço (N.º) e Volume de Negócios (€), por CAE	37
Tabela 11 – Beneficiários/as de RSI no concelho de Vila do Conde	38
Tabela 12 – Pensionistas da Segurança Social, por tipo de pensão	39
Tabela 13 – Beneficiários/as de Subsídio de doença no concelho de Vila do Conde	39
Tabela 14 – Habitação Social de renda apoiada do concelho de Vila do Conde	41

Tabela 15 – Respostas Sociais de apoio a crianças e jovens e idosos no concelho	42
Tabela 16 – Respostas sociais de apoio a pessoas com deficiência	47
Tabela 17 – Indicadores culturais disponíveis	49
Tabela 18 – Participações relacionadas com Bullying	53
Tabela 19 – Movimentos pendulares - Proporção da população residente e duração média.....	55
Tabela 20 – Modo de transporte mais utilizados nos movimentos pendulares	55
Tabela 21 – Cargos Dirigentes	61
Tabela 22 – Trabalhadores/as, por cada Direção, Departamento Municipal e/ou Divisão Municipal.....	61
Tabela 23 – Ganho médio mensal dos/as Trabalhadores/as da Câmara Municipal	62
Tabela 24 – Composição das Freguesias do concelho de Vila do Conde (dados recolhidos em agosto de 2021)	65
Tabela 25 – Órgão de Direção, Administração e Gestão dos Agrupamentos Escolares.....	66
Tabela 26 – Alunos/as a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico	69
Tabela 27 – Praticantes de desporto, por sexo e faixa etária	73
Tabela 28 – Objetivos Estratégicos dos Planos de Ação da ENIND	91
Tabela 29 – Medidas de Intervenção por Domínio do PMIND	145
Tabela 30 – Alinhamento dos Objetivos dos Plano de Ação da ENIND com os Objetivos do PMIND de Vila do Conde	159

NOTA INTRODUTÓRIA

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, Portugal + Igual 2018-2030 (ENIND), publicitada através da Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, Diário da República, 1ª Série, N.º 97, de 21 de maio, apresenta uma visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, assente no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar.

A ENIND constitui o documento orientador subsequente ao V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017, que marca um novo ciclo programático que iniciou em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, abordando diretamente a temática no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 — Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas, tendo também um importante papel noutros ODS.

A Estratégia Portugal + Igual apoia-se em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos até 2030 bem como as Medidas concretas a prosseguir no âmbito desses objetivos e assenta em três linhas de atuação transversais:

- **Interseccionalidade:** revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, sendo assumida como premissa na definição de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação entre outros;
- **Territorialização:** medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização;
- **Promoção de Parcerias:** numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas.

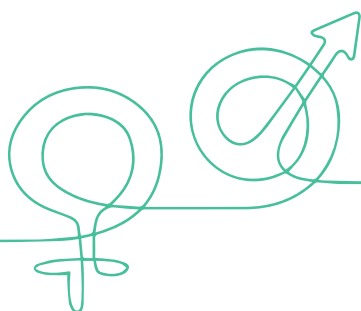
O Município de Vila do Conde tem vindo a promover a implementação de medidas que evidenciem uma efetiva igualdade entre mulheres e homens como uma dimensão fundamental da proteção e promoção dos direitos do ser humano.

Com vista a garantir a execução das políticas públicas, o Município de Vila do Conde promoveu a elaboração do Diagnóstico, que envolveu entidades públicas e privadas, e que pretende ser a base de um Plano Municipal estruturado e coerente, capaz de sensibilizar e mobilizar os agentes do concelho para as questões da igualdade e não discriminação, eliminando estereótipos no desenvolvimento local e proporcionando a igualdade de acesso em todas as dimensões/áreas, nomeadamente: educação, saúde, desporto, cultura e empresas, entre outras áreas da vida social, tendo em vista facilitar a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional e contribuir para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

O Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade, surgem no âmbito da aprovação de uma candidatura apresentada ao Aviso n.º POISE-22-2020-03 (**Diagnóstico e Plano para a Igualdade - Vila do Conde**) que tem como objetivo a elaboração do Diagnóstico e a elaboração, implementação, divulgação e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade de Vila do Conde e conta com o cofinanciamento do Fundo Social Europeu. De referir que o Município de Vila do Conde dispõe de um despacho interno que identifica a equipa que levará a cabo a execução do Diagnóstico e do Plano.

A.

ENQUADRAMENTO



1. CONTEXTUALIZAÇÃO E NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO

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

Para promover uma Política de Igualdade é necessário a realização de um Diagnóstico, que além de identificar as vulnerabilidades e fragilidades, as potencialidades e os recursos, apresente, também, uma análise compreensiva das condições e modos de vida de mulheres e de homens. De referir que o Diagnóstico da igualdade de género consubstancia-se na construção do Plano para a Igualdade e constitui um instrumento de trabalho fundamental para adequar as medidas às necessidades identificadas e expectativas a quem se destina – mulheres e homens com direito a condições de igualdade.

O Município de Vila do Conde desenvolveu em 2015 um diagnóstico de necessidades, tendo efetuado um inquérito na Autarquia com vista à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género (PMIG). Contudo, o mesmo não apresenta todos os indicadores necessários apontando para um PMIG centrado apenas na organização.

Posto isto, o Município de Vila do Conde promoveu a elaboração de um novo Diagnóstico e subsequente Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, pois contará assim com 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, e ainda a possibilidade de contribuir para uma comunidade mais igualitária e equilibrada, incorporando neste projeto outros parceiros locais como agentes de mudança.

Face ao referido, verifica-se que o Município de Vila do Conde integra nos seus princípios de ação o Princípio da Igualdade de Género, constituindo um forte indicador da qualidade da democracia.

2. RELAÇÃO COM A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

A relação da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e o Município de Vila do Conde evoluiu da seguinte forma:

O Município de Vila do Conde aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local.

2006

A Autarquia candidatou-se à 3ª Edição do **Prémio Viver em Igualdade**, tendo sido distinguida com uma menção honrosa no Biénio 2016-2017.

2016

O Município de Vila do Conde aderiu ao **Programa Simplex+**, a medida Portugal Concilia que tem como objetivo disponibilizar online serviços de apoio à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal à população em geral.

2018

A Autarquia promoveu a **apresentação de uma candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego**, Tipologia de Operação 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.

2020

O Município de Vila do Conde e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género celebraram um **Protocolo de Cooperação** que visa garantir a execução das políticas públicas no âmbito da Igualdade de Género e Oportunidades.

2014

O Município de Vila do Conde promoveu a elaboração do **Plano Municipal para a Igualdade de Género (PMIG) de Vila do Conde** e **Nomeou nova Conselheira Local para a Igualdade em 2017** com função de dinamizar a implementação das políticas locais para a igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação e assegurar a dinamização, concretização e acompanhamento das ações concertadas nesta matéria.

2017

O Município de Vila do Conde subscreveu o **Protocolo de Cooperação entre a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género**, intitulado Municípios Solidários com as vítimas de violência doméstica.

2019

Assinatura do Termo de Aceitação da Operação “Diagnóstico e Plano para a Igualdade - Vila do Conde”, financiada pelo Fundo Social Europeu.
Nomeação de nova Conselheira Local para a Igualdade.

2021



O Município de Vila do Conde subscreveu a Carta Europeia para a Igualdade das mulheres e dos homens na vida local (inscrição n.º 112), assumindo, desde logo, na qualidade de instituição signatária o compromisso de colaborar com todas as instituições, organizações e comunidade em geral do concelho no intuito de promover a instauração de uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres.

Considerando a importância da Igualdade entre mulheres e homens, o Município de Vila do Conde e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género celebraram, em 2014, um Protocolo de Cooperação, que visa garantir a execução das políticas públicas neste âmbito e promover:

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

No âmbito do Protocolo celebrado, estava previsto, entre outras situações, a adoção de um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens e a Nomeação de um/a Conselheiro/a Local para a Igualdade.

Neste contexto, o Município de Vila do Conde desenvolveu um diagnóstico que serviu de base ao seu Plano Municipal para a Igualdade (2015). Contudo, o documento não foi formalmente apresentado pelo que, à data, não existe qualquer instrumento de Diagnóstico válido e o Plano Municipal para a Igualdade, apesar de identificado na CIG, não teve seguimento.

No final de 2017, o Município de Vila do Conde nomeou nova Conselheira Local para a Igualdade, com função de dinamizar a implementação das políticas locais para a igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação e assegurar a dinamização, concretização e acompanhamento das ações concertadas nesta matéria.

No que respeita à prevenção da violência doméstica e de género o Município de Vila do Conde subscreveu o Protocolo de Cooperação entre a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, intitulado Municípios Solidários com as vítimas de violência doméstica, tendo sido assinado em 2019. Este protocolo tem como objetivo estabelecer uma cooperação institucional no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo integradas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, encontrando soluções que possam dar resposta às suas necessidades de habitação aquando da sua saída e retorno à vida na comunidade.

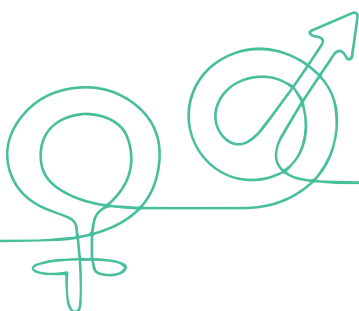
O Prémio Viver em Igualdade visa distinguir Municípios que implementem boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades por si desenvolvidas. O Município de Vila do Conde candidatou-se à 3ª edição tendo sido distinguido com Menção Honrosa no Biénio 2016-2017.

Em 2021, decorrente da aprovação da candidatura apresentada ao Aviso n.º POISE-22-2020-03 (**Diagnóstico e Plano para a Igualdade - Vila do Conde**), o Município de Vila do Conde procedeu à Nomeação de nova Conselheira Local para a Igualdade.

Em síntese, apresenta-se a Ficha de Caracterização da relação da Autarquia com a CIG no Anexo 2.

B.

METODOLOGIA DOS TRABALHOS



O Diagnóstico do Município de Vila do Conde, desenvolvido entre abril e outubro de 2021, teve por base as metodologias de recolha de informação de acordo com o Kit de ferramentas para diagnósticos participativos, de forma a responder aos 38 Indicadores de políticas para a Igualdade a nível local, constantes no Anexo 3 do presente documento.

O uso de metodologias participativas desempenha, inegavelmente, um papel importante no processo de diagnóstico, planeamento, ação e avaliação das políticas públicas mas também nos processos de intervenção social (Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos).

A metodologia participativa constitui o método mais adequado à produção de conhecimento relevante quanto às prioridades, perceções e práticas de instituições e munícipes.

Neste contexto, o desenvolvimento do Diagnóstico seguiu uma **metodologia participativa**, contemplando:

- a recolha de elementos para dar resposta aos indicadores da dimensão interna da Autarquia, que abrange várias Divisões da Câmara Municipal de Vila do Conde, contando com um grupo de trabalho que reuniu a informação dos diversos departamentos.
- a identificação das organizações do terceiro setor existentes no território, nas várias áreas de intervenção a contemplar na análise da dimensão externa, de forma a envolver os cidadãos e cidadãs na dinâmica da construção do Diagnóstico.
- a recolha de informação através da disponibilização de um Inquérito por questionário às organizações incluídas nas áreas da educação, saúde, desporto, cultura e empresas, com perguntas simples, de forma a facilitar a análise estatística, mas que abrangem todas as dimensões de forma aprofundada. Os inquéritos foram disponibilizados às organizações através da plataforma *Google Forms*, e podem ser consultados no Anexo 1 do presente documento.

A informação solicitada às organizações reportava a 2019, considerando que o ano de 2020 foi um ano atípico devido à pandemia provocada pela Covid-19, uma emergência de saúde pública, de âmbito internacional, que assolou o país em março desse mesmo ano.

As informações adquiridas através da realização dos inquéritos foram fundamentais para desenvolver o Diagnóstico e definir e delinear as linhas orientadoras do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde.

- a recolha de informação do concelho em bases de dados como o Instituto Nacional de Estatística e a Plataforma PORDATA.
- a análise dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa LGE (*Local Gender Equality*), designadamente:
 - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação;
 - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social;
 - Violência no Trabalho – Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género;
 - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes;
 - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público;
 - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer;
 - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente;
 - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.

Importa referir que apesar do Diagnóstico ter sido desenvolvido no cronograma identificado, **o mesmo foi revisto até ao final do desenvolvimento do PMIND devido à disponibilização de dados estatísticos atualizados.**

O desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde decorreu entre outubro e dezembro de 2021, e teve por base a aplicação das seguintes metodologias:

- *Focus Group* [Dimensão Interna]: foram promovidas no Município de Vila do Conde 4 sessões de trabalho, realizadas durante os dias 24 e 25 de novembro, que contaram com a participação de 28 trabalhadores/as.

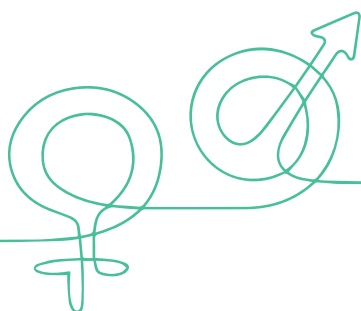
Estas sessões tiveram como principal objetivo envolver os/as trabalhadores/as do Município de Vila do Conde, responsáveis de departamento, divisão, serviço e equipas, na identificação e definição de medidas de intervenção e promover a participação ativa na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, como instrumento estratégico para os domínios e áreas de intervenção identificados.

Estes/as trabalhadores/as estiveram reunidos/as em grupo para discutirem o tema sob a moderação e observação da entidade externa responsável pelo desenvolvimento do Plano, que foi apresentando situações e estimulando a diversidade de opiniões (uma moderadora e uma observadora).

- *Focus Group* [Dimensão Externa]: no dia 7 de dezembro foi promovida uma sessão de trabalho que contou com a participação do Núcleo Executivo do Conselho Local de Ação Social de Vila do Conde, um órgão restrito do Conselho Local de Ação Social com funções operativas, de dinamização e de apoio ao desenvolvimento das ações, com vista a promover a participação ativa de entidades com relevância nas diferentes áreas de intervenção na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

C.

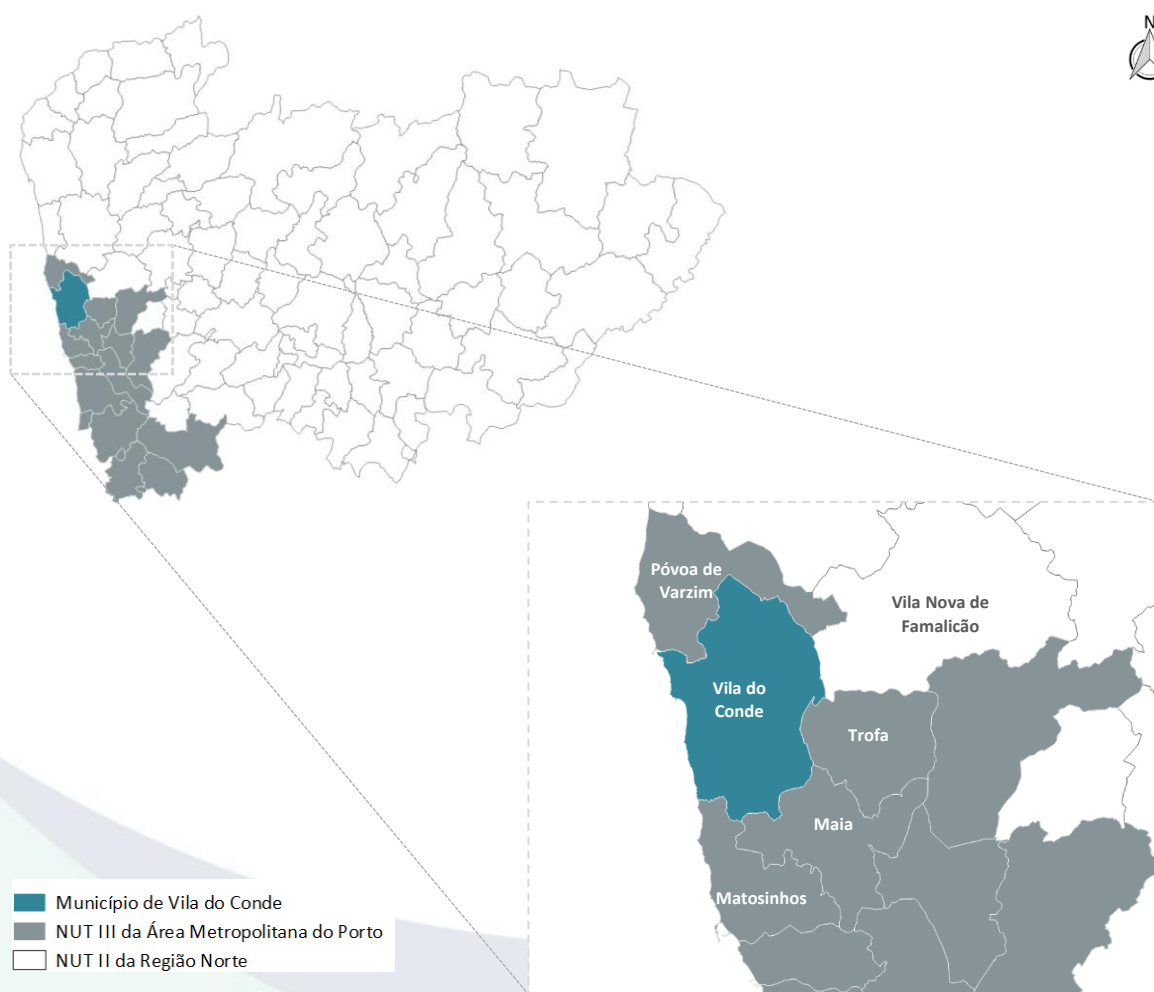
CARACTERIZAÇÃO DO CONCELHO



1. LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA

O concelho de Vila do Conde, que integra a NUT II da Região do Norte e a NUT III da Área Metropolitana do Porto, está limitado a Norte, pelo concelho da Póvoa do Varzim, a Sul pelos concelhos da Maia e de Matosinhos, a Este, pelos concelhos de Vila Nova de Famalicão e da Trofa e, a Oeste, pelo Oceano Atlântico.

Figura 1 - Enquadramento do concelho de Vila do Conde



O território de Vila do Conde é constituído por 21 freguesias, de acordo com a Reorganização Administrativa das Freguesias e apresenta uma área de 149,03 km², distribuídas no território conforme figura seguinte.

Figura 2 - Freguesias do concelho de Vila do Conde



2. POPULAÇÃO RESIDENTE

▪ Evolução da População Residente

O concelho de Vila do Conde possuía, de acordo com dados dos Censos de 2021, uma população residente total de 80.831 habitantes (52,10% Mulheres e 47,90% Homens) e apresentava uma densidade populacional de 542,38 habitantes/km².

Ao nível local, a freguesia que apresentava o maior número de habitantes era a Freguesia de Vila do Conde com 29.332 pessoas, seguida da Freguesia de Árvore com 5.569 pessoas. Por sua vez, aquela que apresentava menor população era a Freguesia de Aveleda com 1.224 pessoas.

Tabela 1 – População Residente (N.º) no concelho de Vila do Conde, por sexo

Concelho/Freguesia	População Residente (N.º)		
	Total	Homens	Mulheres
Vila do Conde	80.831	38.722	42.109
Árvore	5.569	2.724	2.845
Aveleda	1.224	588	636
Azurara	2.367	1.131	1.236
Fajozes	1.637	806	831
Gião	1.659	826	833
Guilhabreu	2.190	1.064	1.126
Junqueira	1.917	919	998
Labruge	3.000	1.466	1.534
Macieira da Maia	2.491	1.219	1.272
Mindelo	3.988	1.881	2.107
Modivas	1.764	841	923
UF de Bagunte, Ferreiró, Outeiro Maior e Parada	2.662	1.302	1.360
UF de Fornelo e Vairão	2.413	1.134	1.279
UF de Malta e Canidelo	2.221	1.088	1.133
UF de Retorta e Tougues	2.044	1.014	1.030
UF de Rio Mau e Arcos	2.643	1.261	1.382
UF de Touguinha e Touguinhó	3.346	1.602	1.744
UF de Vilar e Mosteiró	2.398	1.145	1.253
Vila Chã	3.404	1.632	1.772
Vila do Conde	29.332	13.820	15.512
Vilar de Pinheiro	2.562	1.259	1.303

Fonte: INE, 2021.

Analisando a evolução populacional, verifica-se que, entre 2011 e 2021, a População Residente no concelho de Vila do Conde registou um aumento de 1,63%, apesar do decréscimo verificado entre 2012 e 2016.

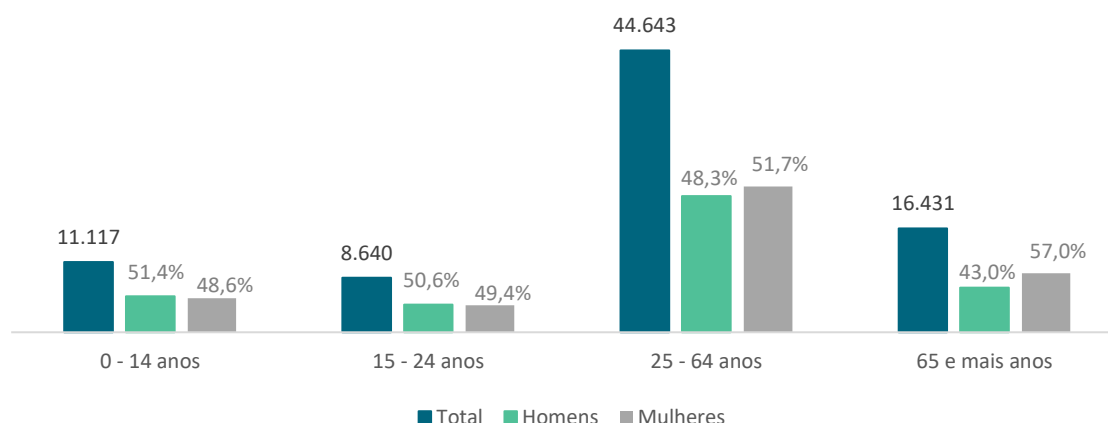
Figura 3 – Evolução da População Residente no concelho de Vila do Conde



Fonte: INE, 2011-2021.

A população residente distribuía-se, maioritariamente, pela classe etária dos 25 aos 64 anos (55,23%), totalizando 44.643 habitantes (48,3% homens e 51,7% mulheres), seguindo-se a população com 65 e mais anos, com 16.431 habitantes (43,0% homens e 57,0% mulheres).

Figura 4 - Distribuição da população residente no concelho de Vila do Conde por sexo e faixa etária



Fonte: INE, 2021.

Analisando a relação de masculinidade, verifica-se que, apenas existem dados disponíveis que reportam a 2020, tendo-se registado 91,3 homens por cada 100 mulheres, um valor que tem vindo a reduzir em Vila do Conde desde 2011 (93,5).

A percentagem de população com mais de 65 anos é também elevada, representando 20,33%. Neste sentido, importa analisar o índice de envelhecimento, sendo possível aferir que o número de idosos por cada 100 jovens no concelho de Vila do Conde tem aumentado ao longo dos anos, registando um valor de 140,8 em 2020. Este valor é inferior ao registado a nível nacional (167,0), ao nível da Região do Norte (171,8) e da Área Metropolitana do Porto (164,5).

Analisando outros indicadores demográficos do concelho verifica-se que a taxa de natalidade foi de 8,0‰ em 2020, uma taxa inferior à média nacional que registou um valor de 8,2‰, mas superior à média da Região do Norte (7,5‰) e da Área Metropolitana do Porto (7,9‰).

Relativamente à taxa de mortalidade, Vila do Conde registou um valor de 9,7‰, inferior à média nacional (12,0‰), à Região do Norte (11,2‰) e à Área Metropolitana do Porto (10,7‰).

Tabela 2 – Taxa de natalidade e Taxa de mortalidade

Unidade Territorial	Taxa de Natalidade (‰)	Taxa de Mortalidade (‰)
Portugal	8,2	12,0
Região do Norte	7,5	11,2
Área Metropolitana do Porto	7,9	10,7
Vila do Conde	8,0	9,7

Fonte: INE, 2020.

No concelho de Vila do Conde, em 2020, a taxa de fecundidade, que mede o número de filhos por cada 1.000 mulheres em idade fértil, era de 34,9‰, um valor inferior à nacional, mas superior à da Região do Norte. Quanto ao número de nascimentos, em Vila do Conde nasceram 643 crianças, das quais 50,39% eram do sexo masculino e 49,61% eram do sexo feminino, não se verificando diferenças significativas.

Tabela 3 – Taxa de fecundidade e número de Nascimentos

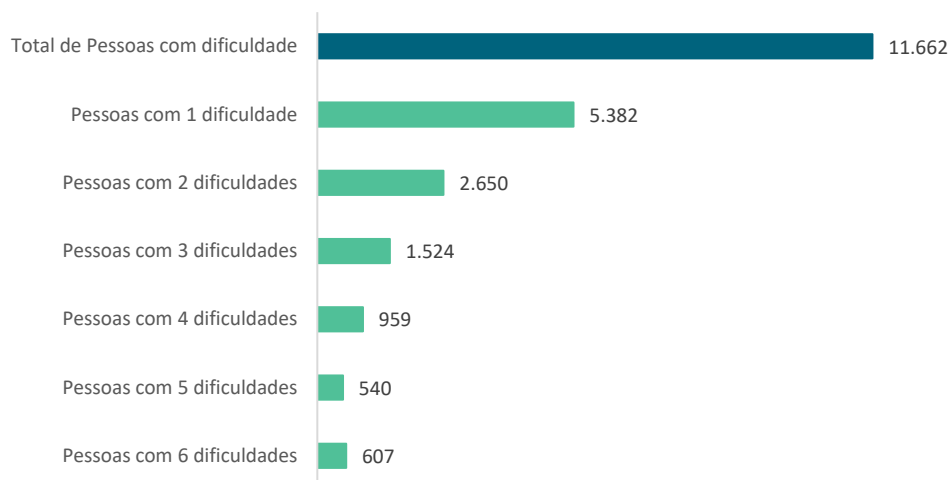
Unidade Territorial	Nascimentos					Taxa de Fecundidade (‰)
	Total	Homens (N.º)	%	Mulheres (N.º)	%	
Portugal	84.426	43.387	51,39	41.039	48,61	37,2‰
Região do Norte	26.856	13.855	51,59	13.001	48,41	33,4‰
Área Metropolitana do Porto	13.597	7.005	51,52	6.592	48,48	35,1‰
Vila do Conde	643	324	50,39	319	49,61	34,9‰

Fonte: INE, 2020.

O Índice de Dependência total de Vila do Conde registou um aumento superior a 5 p.p. entre 2011 e 2020 (44,6 em 2011 e 50,3 em 2020), devendo-se ao número de pessoas idosas face ao número de jovens. Apesar do aumento verificado, o Índice de Dependência em Vila do Conde é inferior ao verificado a nível nacional (55,9), da Região do Norte (51,1) e da Área Metropolitana do Porto (52,4).

Por fim, e ainda relativamente à população residente, importa analisar, também, as pessoas com dificuldades em Vila do Conde. De acordo com dados mais recentes disponíveis (Censos de 2011), verifica-se que existiam 11.662 pessoas com dificuldades, sendo que destas 6.947 pessoas eram do sexo feminino e 4.715 pessoas eram do sexo masculino. Na figura seguinte apresentam-se as pessoas por dimensão de dificuldade.

Figura 5 – População Residente com dificuldades, por dimensão de dificuldade



Fonte: INE, 2011.

As maiores dificuldades identificadas prendem-se com “ver”, “ouvir”, “andar e subir degraus”, “memória ou concentração”, “tomar banho ou vestir-se sozinho” e “compreender os outros ou fazer-se compreender”. De acordo com o quadro seguinte, verifica-se que existem mais mulheres com dificuldade em efetuar a ação ou que não consegue efetuar a ação do que homens, em todos os tipos de dificuldade.

Tabela 4 – Dificuldades da população residente por Local de residência, tipo de dificuldade e grau de dificuldade

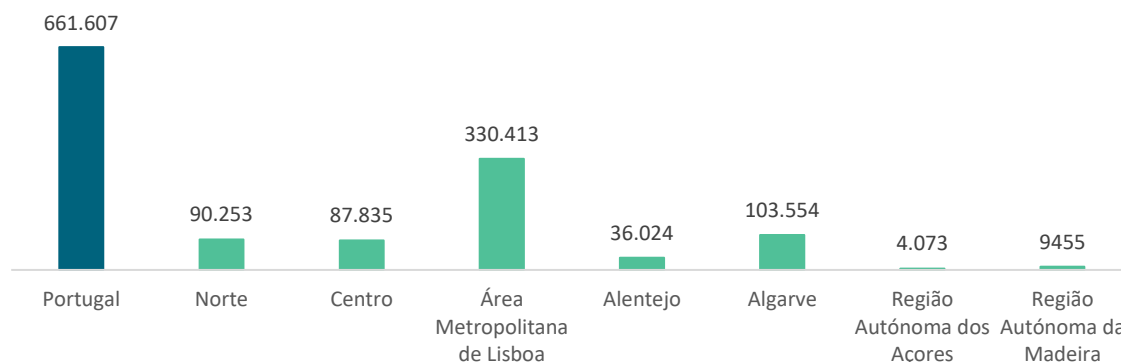
Dificuldade	Tem muita dificuldade em efetuar a ação		Não consegue efetuar a ação	
	Homem (N.º)	Mulher (N.º)	Homem (N.º)	Mulher (N.º)
Ver	2.101	3.535	78	114
Ouvir	1.248	1.642	69	99
Andar ou subir degraus	1.797	3.693	301	485
Memória ou concentração	1.328	2.227	302	416
Tomar banho ou vestir-se sozinho	723	1.341	458	645
Compreender os outros ou fazer-se compreender	1.017	1.310	224	279

Fonte: INE, 2011.

■ População Imigrante

Analisando os dados disponíveis relativos à população estrangeira com estatuto legal de residente, verifica-se que na Região do Norte residem cerca de 13,64% da população estrangeira do país, sendo a Área Metropolitana de Lisboa a Região com mais peso (49,94%).

Figura 6 – Distribuição da População Estrangeira nas Regiões de Portugal



Fonte: INE, 2020.

Considerando a distribuição da população estrangeira com estatuto legal de residente, por Nacionalidade, verifica-se que, em Vila do Conde, 32,88% são do Brasil e 30,55% são da China, sendo estes os mais representativos, conforme apresentado na Tabela.

Tabela 5 – População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente

Nacionalidade	Local de Residência							
	Portugal		Região do Norte		Área Metropolitana do Porto		Vila do Conde	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Brasil	183.875	27,79%	42.752	47,37%	25.631	48,68%	818	32,88%
Ucrânia	28.621	4,33%	3.575	3,96%	1.974	3,75%	58	2,33%
Cabo Verde	36.466	5,51%	2.840	3,15%	1.269	2,41%	16	0,64%
Roménia	30.052	4,54%	1.516	1,68%	523	0,99%	11	0,44%
Angola	24.409	3,69%	2.849	3,16%	1.759	3,34%	32	1,29%
Guiné-Bissau	19.664	2,97%	769	0,85%	396	0,75%	1	0,04%
Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte	46.238	6,99%	1.865	2,07%	1166	2,21%	30	1,21%
Moldávia	5.182	0,78%	172	0,19%	105	0,20%	0	0,00%
China	26.161	3,95%	4.356	4,83%	2.725	5,18%	760	30,55%
São Tomé e Príncipe	10.646	1,61%	789	0,87%	303	0,58%	2	0,08%
Outros Países	250.293	37,83%	28.770	31,88%	16.804	31,91%	760	30,55%
Total	661.607	100,00	90.253	100%	52.655	100%	2.488	100%

Fonte: INE, 2020.

A População imigrante representa 3,11% da população residente total do concelho.

De referir que Vila do Conde integra a Rede de Municípios Amigos dos Imigrantes e da Diversidade.

Religião da População Residente

A Religião é entendida como um conjunto de sistemas culturais e de crenças, bem como de visões de mundo, que estabelece os símbolos que relacionam a humanidade com a espiritualidade e os seus valores morais.

Analisando os dados mais recentes disponíveis no INE (Censos, 2011) relativos à religião da população residente, é possível verificar que a população residente com 15 e mais anos de idade era, maioritariamente, de Religião Católica, representando cerca de 88,95% da população, seguindo-se os indivíduos Sem Religião (5,23%).

Figura 7 – População Residente com 15 ou mais anos de idade por Religião



Fonte: INE, 2011.

Casamentos

Considera-se importante analisar o número de casamentos celebrados nos últimos anos, entre pessoas do sexo oposto e pessoas do mesmo sexo, embora estes dados não sejam representativos da realidade relacional.

Tabela 6 – Número de Casamentos por modalidade

Modalidade do Casamento	N.º de Casamentos									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Entre pessoas de sexo oposto	340	338	315	328	309	345	379	427	379	205
Entre pessoas do mesmo sexo – masculino	0	0	0	1	0	1	3	0	2	0
Entre pessoas do mesmo sexo – feminino	0	0	0	1	0	2	0	2	3	0
Total	340	338	315	330	309	348	382	429	384	205

Fonte: INE, 2011-2020.

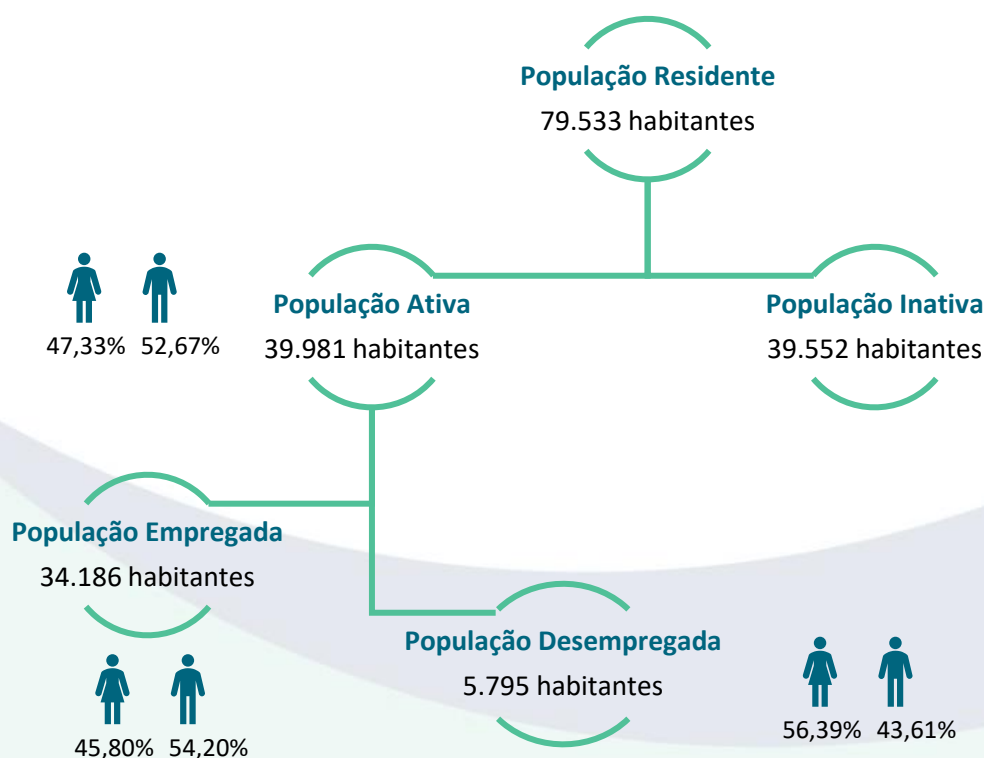
Analisando a tabela, é possível aferir que, entre 2011 e 2020, realizaram-se no concelho 3.380 casamentos, dos quais 15 foram realizados entre pessoas do mesmo género, sendo que 7 correspondiam a pessoas do sexo masculino e 8 correspondiam a pessoas do sexo feminino.

De referir que a modalidade de casamento entre pessoas do mesmo sexo apenas se verificou no concelho a partir de 2014 e tem vindo tendencialmente a aumentar.

3. EDUCAÇÃO E EMPREGO

Analisando os indicadores económico-demográficos disponíveis (INE - Censos 2011), verifica-se que no concelho de Vila do Conde, cerca de 50,27% da população residente encontrava-se ativa e, desta, cerca de 85,51% encontrava-se empregada, sendo que a taxa de desemprego representava 14,49%, um valor superior à média nacional (13,18%).

Figura 8 - Caracterização da população face ao emprego



Fonte: INE - Censos 2011.

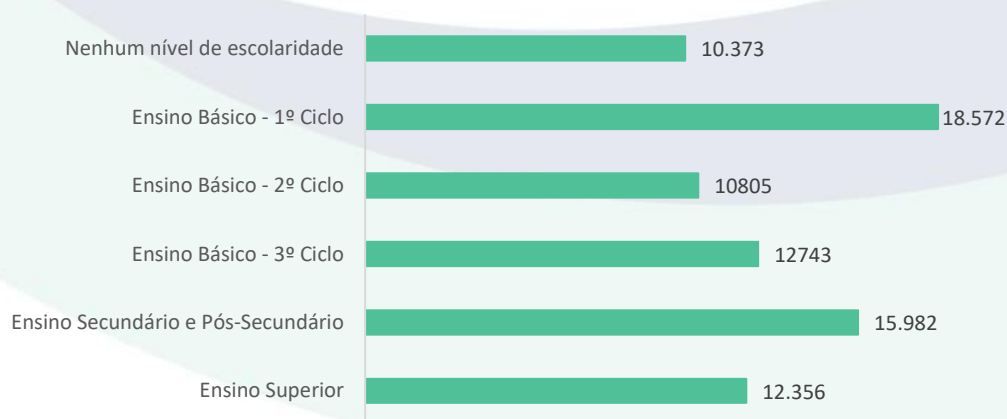
A população ativa correspondia, maioritariamente, à população do sexo masculino (52,67%), assim como a população empregada (54,20%), sendo que a população desempregada correspondia maioritariamente à população do sexo feminino (56,39%).

O facto de existir, em 2011, uma elevada percentagem de mulheres desempregadas pode estar diretamente relacionado com o nível de escolaridade ou com a existência ainda de diferenças nas condições laborais entre homens e mulheres, que começam, desde logo, com a dificuldade das mulheres no acesso ao mercado de trabalho, a nível salarial, entre outras situações. As diferenças de género são consideradas um dos maiores desafios laborais a enfrentar a nível global.

Relativamente ao grau de escolaridade da população residente, de acordo com dados dos Censos de 2011, 61,66% da população possuía o Ensino Básico (31,03% Mulheres e 30,63% Homens), 14,66% possuía do Ensino Secundário (7,28% Mulheres e 7,37% Homens) e 13,66% possuía o Ensino Pós-Secundário/Superior (7,77% Mulheres e 5,89% Homens). De referir que, cerca de 7,37% da população não possuía nenhum nível de escolaridade (4,27% Mulheres e 3,10% Homens) e 2,65% possuía o Ensino Pré-Escolar (1,28% Mulheres e 1,37% Homens). Adicionalmente, 41,86% da população (22,68% Mulheres e 19,18% Homens) apenas tinha concluído o Ensino Básico – 1º ciclo, o Ensino Pré-escolar ou não possuía qualquer tipo de escolaridade, o que representa um nível de ensino bastante deficitário, refletindo-se numa taxa de analfabetismo de 3,76%.

Quando analisados dados mais recentes - Censos de 2021, verifica-se que 52,11% da população possui o Ensino Básico (26,21% Mulheres e 25,89% Homens), 19,77% possui o Ensino Secundário (9,92% Mulheres e 9,85% Homens) e 15,29% possuía o Ensino Superior (9,18% Mulheres e 6,10% Homens). De referir que, cerca de 12,83% da população não possuía nenhum nível de escolaridade (6,78% Mulheres e 6,05% Homens).

Figura 9 – Nível de Escolaridade da População Residente



Fonte: INE, 2021.

Quanto à população residente com idade entre os 10 e os 15 anos que abandonou a escola sem concluir o 9.º ano, os dados reportam, ainda aos Censos de 2011, sendo que o concelho de Vila do Conde também apresenta uma taxa de 1,33%, um valor inferior à média nacional de 1,70% e à média da Região do Norte de 1,53%.

O baixo nível de escolaridade, a taxa de analfabetismo e a taxa de abandono escolar estão, muitas vezes, associados a situações de carências sociais e económicas.

A Rede Escolar de Vila do Conde congrega um conjunto de equipamentos da rede pública e privada.

Destacando a Rede Escolar pública, Vila do Conde apresenta 4 Agrupamentos de Escolas, designadamente: Agrupamento de Escolas Dr. Carlos Pinto Ferreira (8 Escolas); Agrupamento de Escolas D. Pedro IV (25 Escolas); Agrupamento de Escolas D. Afonso Sanches (11 Escolas); Agrupamento de Escolas Frei João (6 Escolas) e 1 Escola Não Agrupada, designadamente a Escola Secundária José Régio, totalizando 51 estabelecimentos de ensino.

A estrutura/composição dos Órgãos Sociais dos Agrupamentos de Escolas e da Escola Não Agrupada é constituída pelo Conselho Geral, pelo Diretor, pelo Conselho Pedagógico e pelo Conselho Administrativo. Ao analisar os elementos dos Conselhos Geral, os/as Diretores/as, os elementos do Conselho Pedagógico e do Conselho Administrativo, é evidente a predominância das mulheres nestes órgãos.

Tabela 7 – Órgão de Direção, Administração e Gestão dos Agrupamentos Escolares e Escola Não Agrupada

Estrutura	Homens (N.º)	Mulheres (N.º)	Total (N.º)
Diretor/a	3	2	5
Membros da Direção	6	24	30
Presidente do Conselho Geral	3	2	5
Membros do Conselho Geral	17	58	75
Presidente do Conselho Administrativo	3	2	5
Membros do Conselho Administrativo	2	11	13
Presidente do Conselho Pedagógico	3	2	5
Membros do Conselho Pedagógico	10	46	56
Total	47	147	194

[Indicador 23] Destacando os equipamentos de Jardim de Infância, uma resposta vocacionada para o desenvolvimento das crianças, proporcionando atividades educativas e de apoio à família, verifica-se que a rede pública do concelho abrange 32 equipamentos, com uma capacidade para acolhimento de 1.569 crianças. Considerando que os dados mais recentes relativamente à faixa etária das crianças que integram o Jardim de Infância reportam a 2011, é possível aferir que existiam no concelho 2.435 crianças com idades compreendidas entre os 3 e os 5 anos. Assim, é possível aferir que a Taxa de Cobertura de Jardim de Infância da Rede Pública é de 64,44%, sendo o sexto concelho com maior taxa de cobertura da Área Metropolitana do Porto.

Ao nível de estabelecimentos de Ensino Superior, o concelho de Vila do Conde dispõe de 3 estabelecimentos. Sendo eles a Faculdade de Ciências da Universidade do Porto – Campus Agrário de Vairão, a Escola Superior de Media, Artes e Design e a Escola Superior de Hotelaria e Turismo, ambas pertencentes ao Instituto Politécnico do Porto.

Importa referir, também, que o concelho dispõe de Escolas Profissionais/Outras Entidades Formadoras, designadamente: o Centro de Formação Profissional Agrícola de Vairão; o CESAE – Centro de Serviços e Apoio a Empresas; o Centro Municipal de Juventude Av. Júlio Graça; o Conservatório de Música de Vila do Conde; a Escola de Dança do Centro Municipal de Juventude; a Escola de Rendas; o FOR-MAR - Centro de Formação Profissional das Pescas e do Mar; e a EPVC – Escola Profissional de Vila do Conde.

De salientar que a Carta Educativa de Vila do Conde, homologada em 2006 pelo Ministério da Educação, um documento de carácter obrigatório, apresenta a caracterização do sistema educativo do concelho e permite desenvolver uma orientação estratégica de longo prazo, tendo por objetivo reforçar a qualidade do ensino em todo o Município, dotando professores/as e alunos/as de melhores condições de trabalho.

A relação entre escolaridade e emprego é fundamental para analisar a posição da mulher na vida ativa. Neste sentido, analisando a proporção de mulheres com escolaridade até ao 3º ciclo do Ensino Básico em situação de vida ativa, verifica-se que é inferior à dos homens. No que concerne aos níveis de ensino Secundário, Pós-Secundário e Superior, a situação inverte-se, sendo a proporção de homens inferior à das mulheres.

Tabela 8 – Proporção de mulheres e homens em idade ativa, por nível de escolaridade

Nível de Ensino	População Ativa				
	Total	Masculino	%	Feminino	%
Nenhum nível de ensino	381	211	1,00	170	0,90
Ensino Básico	23.141	13.078	62,11	10.063	53,17
Ensino Secundário	8.197	4.177	19,84	4.020	21,24
Ensino Pós-Secundário	496	283	1,34	213	1,12
Ensino Superior	7.766	3.307	15,71	4.459	23,56
Total	39.981	21.056	100,00	18.925	100,00

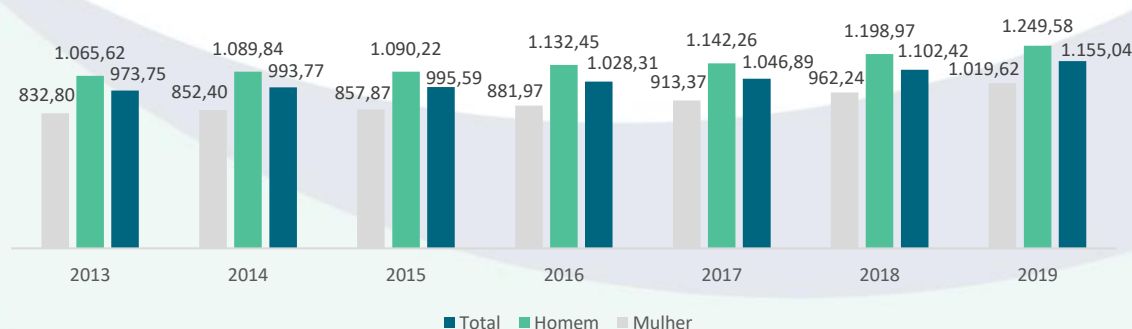
Fonte: INE, 2011.

Focando nas áreas de estudo da população residente em Vila do Conde, verifica-se que as licenciaturas em Ciências Físicas, Ciências Informáticas, Engenharia e técnicas afins, Arquitetura e construção, Agricultura, Silvicultura e Pescas, são as que mantêm um maior número de alunos/as do sexo masculino. A representação feminina surge maioritariamente nas áreas da Educação, da Saúde, dos Serviços Sociais, do Direito, entre outras (INE, 2011).

De referir que não foram implementadas pela Autarquia 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) [Indicador 31], nem existiram ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas [Indicador 36].

[Indicador 21] Importa perceber, também, o indicador ganho médio mensal no concelho de Vila do Conde, bem como comparar a evolução do ganho médio mensal dos homens e das mulheres.

Figura 10 – Evolução do Ganho Médio Mensal no concelho de Vila do Conde (€), por sexo



Fonte: INE, 2013-2019 (INE - MTSSS/GEP, Quadros de pessoal).

De um modo geral, Vila do Conde apresenta uma evolução positiva no ganho médio mensal total, registando um incremento de 18,62% entre 2013 e 2019, conforme apresentado na figura.

Comparando o ganho médio mensal por sexo, verifica-se que a evolução entre 2013 e 2019 registou um valor superior no ganho médio mensal das mulheres (22,43%), apesar do valor ser inferior ao dos homens, em média, em mais de 230 euros.

Analisando mais especificamente o ano de 2019, verifica-se que o diferencial entre o ganho médio de mulheres e de homens no concelho, é de 232,82 euros, sendo a disparidade (entre sexos) no ganho médio da população empregada por conta de outrem, de 9,8%.

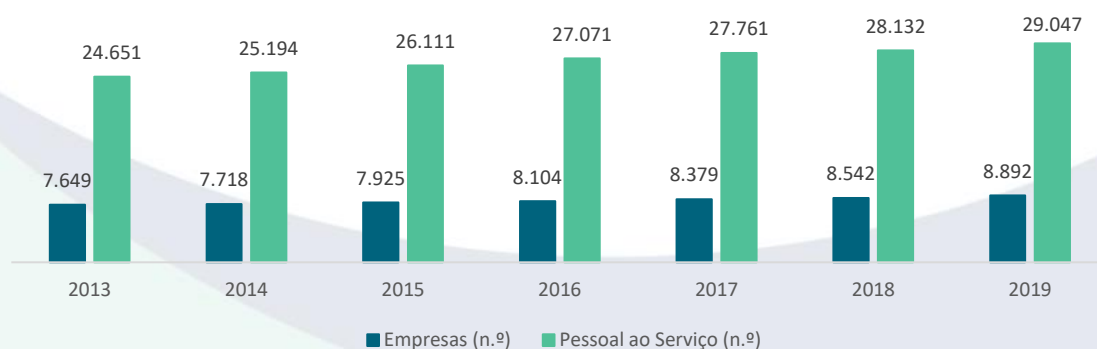
■ Atividades Económicas

Relativamente às atividades económicas, os dados mais recentes reportam a 2019 (INE), apresentando o concelho de Vila do Conde 8.892 Empresas instaladas, que tinham 29.047 Pessoas ao Serviço e totalizavam um Volume de Negócios de 2.487.362.795,00 euros.

O número de empresas instaladas registou um aumento de cerca de 16,25% entre 2013 e 2019, tendo-se verificado, também, um aumento de 17,83% de pessoas ao serviço das empresas.



Figura 11 – Evolução do número de Empresas e Pessoal ao Serviço das Empresas



Fonte: INE, 2013-2019.

No que respeita ao escalão de pessoal ao serviço das empresas, em 2019, predominavam em Vila do Conde as empresas de dimensão reduzida, com menos de 10 trabalhadores/as (95,06%), seguindo-se as empresas com 10 a 49 trabalhadores/as (4,24%).

Quanto à sua dimensão, e corroborando os dados anteriores, predominam as microempresas (94,91%), seguindo-se as pequenas empresas (4,35%) e as médias empresas (0,66%). De referir que no concelho de Vila do Conde existem 7 empresas com estatuto de grande empresa.

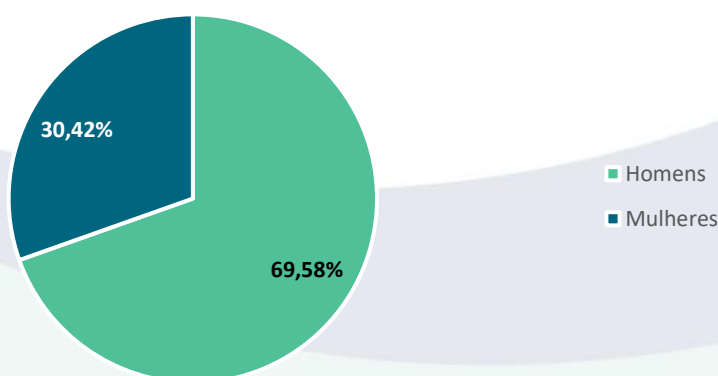
Tabela 9 - Escalão de Pessoal ao serviço das Empresas e Dimensão

Escalão de Pessoal ao Serviço	Empresas (n.º)	%	Dimensão	Empresas (n.º)	%
Menos de 10 pessoas	8.453	95,06	Microempresas	8.439	94,91
10 a 49 pessoas	377	4,24	Pequenas empresas	387	4,35
50 a 249 pessoas	55	0,62	Médias empresas	59	0,66
250 e mais pessoas	7	0,08	Grandes empresas	7	0,08
Total	8.892	100,00	Total	8.892	100,00

Fonte: INE, 2019.

[Indicador 20] Analisando o pessoal ao serviço nas empresas, por situação na profissão, e de acordo com dados disponíveis no PORDATA (2019), verifica-se que do total da população empregada no concelho de Vila do Conde (27.302 pessoas), 6,16% são empregadores/as (1.683 pessoas). Quando analisado este indicador por sexo, verifica-se que do total de empregadores/as do concelho 512 eram mulheres e 1.171 eram homens, o que representa 30,42% e 69,58%, respetivamente. Ao nível da população empregada total, as mulheres e homens empregadores/as representam 1,88% e 4,29%, respetivamente.

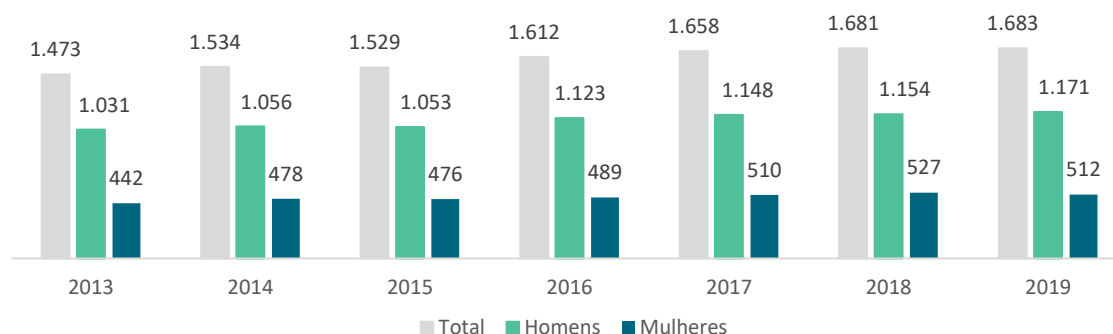
Figura 12 – Pessoal ao serviço nas empresas, por situação na profissão



Fonte: PORDATA, 2019.

Considerando o período em análise, 2013 a 2019, verifica-se que existiu uma tendência de crescimento das mulheres e de homens empregadoras/es no concelho, sendo o aumento mais representativo nas mulheres (15,84%) do que nos homens (13,58%).

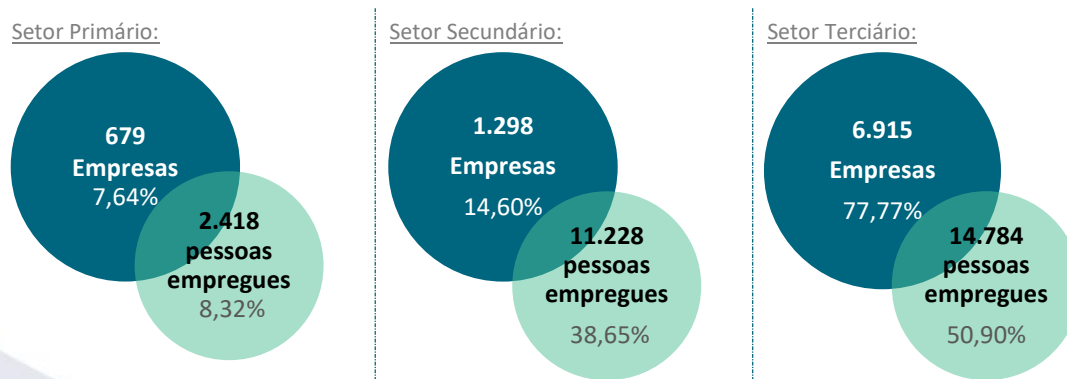
Figura 13 – Evolução do número de Empregadores/as no concelho de Vila do Conde



Fonte: PORDATA, 2013-2019.

Quanto às atividades económicas, predominam as empresas que integram o Setor Terciário (77,77%), seguindo-se o Setor Secundário (14,60%) e, por fim, o Setor Primário (7,64%). No que respeita ao pessoal ao serviço das empresas, verifica-se que é mais representativo no Setor Secundário (44,58%), seguindo-se o Setor Terciário (44,27%).

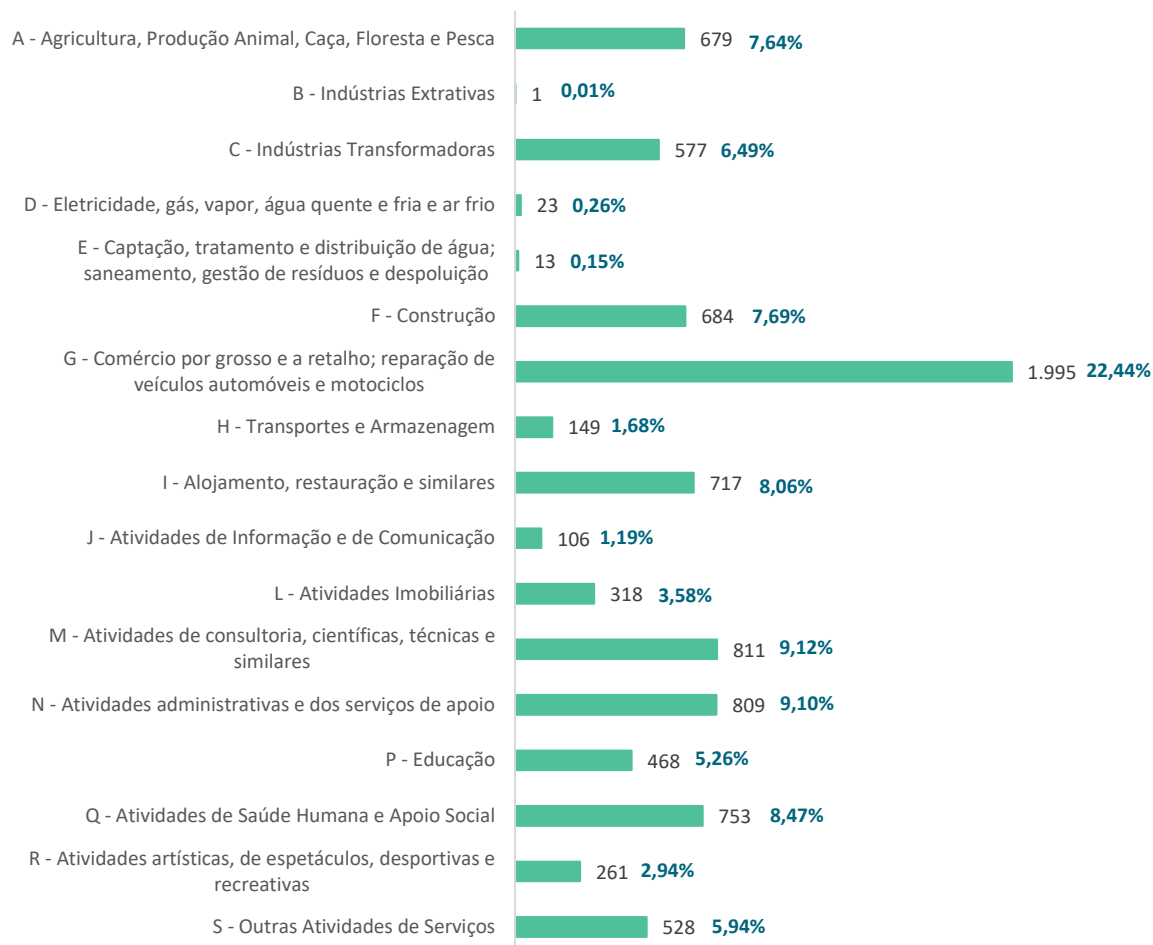
Figura 14 – Empresas Instaladas e Pessoal ao Serviço por setor de atividade



Fonte: INE, 2019 (Existe uma discrepância nos valores totais do pessoal ao serviço das empresas porque existem dados confidenciais).

Analisando as atividades económicas das empresas, verifica-se 22,44% das empresas integravam a categoria “G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos”, seguindo-se a categoria “N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio” com 9,12%. Quanto às atividades que empregam o maior número de pessoas, destacam-se as categorias “C - Indústrias transformadoras” (29,00%), “G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (20,50%) e “F - Construção” (9,09%).

Figura 15 – Empresas por atividade económica



Fonte: INE, 2019.

No que respeita ao volume de negócios do concelho de Vila do Conde, e analisando os mesmos anos de ponta (2014-2019), verificou-se, também, um incremento de 20,76%.

Figura 16 – Volume de Negócios das Empresas



Fonte: INE, 2013-2019.

Com base na análise do volume de negócios (2019), predominam as atividades económicas “G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (34,11%) e “C - Indústrias transformadoras” (30,48%), sendo estas, conforme referido, as atividades económicas que mais empregam.

Tabela 10 - Pessoal ao Serviço (N.º) e Volume de Negócios (€), por CAE

Classificação da Atividade Económica (CAE)	Pessoal ao Serviço das Empresas		Volume de Negócios	
	N.º	Peso	€	Peso
A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	2.418	8,32%	99.966.198,00	4,02%
B - Indústrias extrativas	-	-	-	-
C - Indústrias transformadoras	8.424	29,00%	758.139.897,00	30,48%
D - Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	24	0,08%	234.915,00	0,01%
E - Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	140	0,48%	23.051.884,00	0,93%
F - Construção	2.640	9,09%	208.598.090,00	8,39%
G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	5.956	20,50%	848.409.830,00	34,11%
H - Transportes e armazenagem	1.805	6,21%	327.557.714,00	13,17%
I - Alojamento, restauração e similares	1.924	6,62%	3.449.114,00	2,55%
J - Atividades de informação e de comunicação	237	0,82%	9.589.234,00	0,39%
L - Atividades imobiliárias	464	1,60%	42.957.864,00	1,73%
M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.260	4,34%	35.331.608,00	1,42%
N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio	1.065	3,67%	17.757.535,00	0,71%
P - Educação	-	-	-	-
Q - Atividades de saúde humana e apoio social	1.053	3,63%	27.414.819,00	1,10%
R - Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	377	1,30%	10.693.145,00	0,43%
S - Outras atividades de serviços	643	2,21%	7.918.109,00	0,32%
Total	29.047	100,00%	2.487.362.795	100,00%

Fonte: INE, 2019.

4. SAÚDE

Os serviços de saúde públicos de Vila do Conde inserem-se no Agrupamento de Centros de Saúde Grande Porto IV – Póvoa de Varzim / Vila do Conde.

No concelho de Vila do Conde existem 11 Equipamentos de Saúde abrangidos pelo Serviço Nacional de Saúde, na prestação de cuidados primários, cuidados continuados integrados nomeadamente: Centro Hospitalar da Póvoa de Varzim/Vila do Conde (1); Unidade de Saúde Familiar (7); Unidade de Cuidados na Comunidade de Vila do Conde (1); Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados (1); e Unidade de Saúde Pública (1);

Vila do Conde dispõe de um Hospital Privado, Trofa Saúde Central (Vila do Conde), sendo o maior hospital privado do país e do Hospital da Misericórdia de Vila do Conde.

Adicionalmente, existem no concelho 17 Farmácias.

5. PROTEÇÃO/AÇÃO SOCIAL

▪ Rendimento Social de Inserção

O número de beneficiários/as do Rendimento Social de Inserção (RSI) no concelho de Vila do Conde em 2020, variou mais em função da idade do que em função do género, havendo a salientar uma maior distribuição nos jovens com menos de 25 anos e nas pessoas entre os 55 e mais anos. Dos 1.103 beneficiários/as de RSI, 531 são mulheres e 572 são homens, representando 48,14% e 51,86% respetivamente. A representatividade dos homens beneficiários de RSI não se verifica nas outras unidades territoriais, sendo superior o número de beneficiárias.

Tabela 11 – Beneficiários/as de RSI no concelho de Vila do Conde

Unidade Territorial	Beneficiários/as de RSI, por sexo			Beneficiários/as de RSI por Grupo etário			
	Total	Homens	Mulheres	Menos de 25 anos	25 – 39 anos	40 – 54 anos	55 e mais anos
Portugal	257.939	124.484	133.455	106.033	41.365	57.018	53.523
Área Metropolitana do Porto	61.251	28.741	32.510	23.119	9.315	14.513	14.304
Vila do Conde	1.103	572	531	499	157	248	249

Fonte: INE, 2020.

■ Pensões Sociais

No concelho de Vila do Conde residiam, em 2020, 22.857 pessoas abrangidas por Pensão da Segurança Social, das quais 1.334 usufruíam de pensão de invalidez, 15.828 usufruíam de pensão de velhice e 5.695 de pensão de sobrevivência, correspondendo a 4,52% da população pensionista da Área Metropolitana do Porto, conforme tabela seguinte.

Tabela 12 – Pensionistas da Segurança Social, por tipo de pensão

Unidade Territorial	Total de Pensionistas	Tipo de Pensão		
		Pensão de Invalidez	Pensão de Velhice	Pensão de Sobrevivência
Portugal	3.007.747	178.599	2.087.673	741.475
Área Metropolitana do Porto	505.413	27.080	358.545	119.788
Vila do Conde	22.857	1.334	15.828	5.695

Fonte: INE, 2020.

De referir que no concelho de Vila do Conde existem 327,35 % de pensionistas da segurança social por cada 1.000 habitantes em idade ativa. Os dados disponíveis no INE não contem a informação relativamente a estes indicadores por sexo.

■ Subsídio de Desemprego

Em 2020, registaram-se 4.073 beneficiários/as de subsídio de desemprego no concelho de Vila do Conde. De referir que o número de mulheres que beneficiaram de subsídio foi ligeiramente superior ao dos homens (2.240 mulheres e 1.833 homens), representado 55,00% e 45,00% respetivamente.

■ Subsídio de Doença

Em 2020, o número de mulheres beneficiárias de subsídios de doença no concelho de Vila do Conde superior aos homens, conforme tabela infra. Esta situação verifica-se, também, ao nível nacional e da Área Metropolitana do Porto.

Tabela 13 – Beneficiários/as de Subsídio de doença no concelho de Vila do Conde

Unidade Territorial	Total	Beneficiárias/os de subsídios de doença			
		Homem		Mulher	
		N.º	%	N.º	%
Portugal	713.570	298.049	41,77%	415.521	58,23%
Área Metropolitana do Porto	153.296	65.811	42,93%	87.485	57,07%
Vila do Conde	7.557	3.131	41,43%	4.426	58,57%

Fonte: INE, 2020.

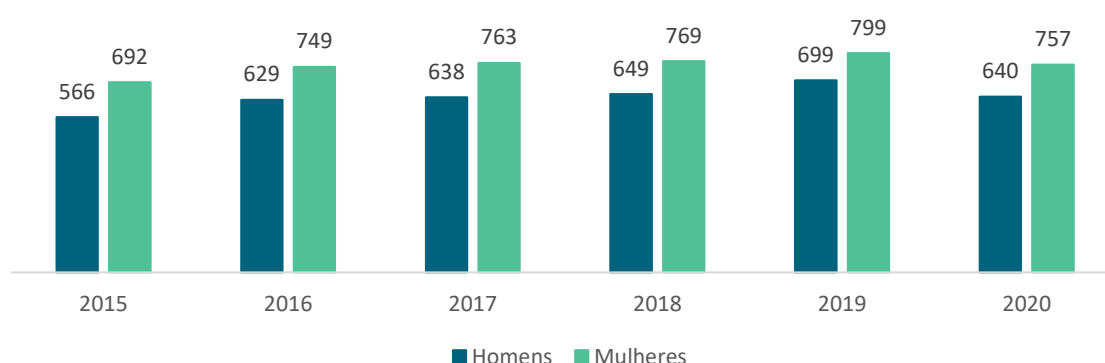
■ Parentalidade – Maternidade e Paternidade

A proteção social na parentalidade consiste na atribuição de subsídios nas situações de risco clínico durante a gravidez, de interrupção da gravidez, de risco específico, de nascimento de filhos, de adoção e de assistência a filhos e a netos (Guia da Parentalidade, 2016).

Analisando as/os Beneficiárias/os de licença parental inicial, verifica-se que tanto o número de mulheres como o número de homens têm aumentado ao longo dos anos, registando-se um incremento mais representativo nos beneficiários do sexo masculino (23,50%) do que nas beneficiárias do sexo feminino (15,46%), entre 2015 e 2019. No entanto, entre 2019 e 2020 o número de beneficiárias/os de licença parental reduziu.

Considerando o ano de 2020, verifica-se que 54,19% dos/as beneficiários/as são mulheres.

Figura 17 – Beneficiárias/os de licença parental inicial, da Segurança Social



Fonte: INE, 2020.

Relativamente à duração da licença parental inicial, de acordo com dados do INE de 2020, apresenta uma duração de 79.883 dias para as mulheres e de 21.028 dias para os homens. De referir, também, que o número de dias da licença parental inicial usufruída pelos homens tem aumentado significativamente entre 2015 e 2019 (57,50%), registando uma ligeira diminuição em 2020 (-0,07% face a 2019).

Quanto aos subsídios parentais atribuídos, no caso dos trabalhadores/as, substituem os rendimentos de trabalho perdidos durante os períodos de impedimento para a atividade profissional. Neste contexto, verificou-se que o valor processado do subsídio parental inicial, da segurança social, em 2020, foi de 2.177,00 euros para as mulheres e 816,00 euros para os homens.

■ Habitação Social

No concelho de Vila do Conde existem 821 fogos de habitação social, sendo 808 do Município e 12 propriedade do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social (IGFSS).

Relativamente aos fogos municipais de habitação de renda apoiada, existem presentemente 808 fogos, distribuídos pelo concelho. Esta opção desenvolvida pelo Município, de construção de fogos pela quase totalidade de freguesias do concelho, enquadrou-se numa política de resposta humanizada aos problemas da habitação social, evitando assim, o desenraizamento das populações relativamente às suas comunidades de origem e a eventual constituição de “guetos”, com as consequências negativas daí decorrentes.

Tabela 14 – Habitação Social de renda apoiada do concelho de Vila do Conde

Designação	N.º Fogos
Arcos	7
Árvore	36
Bagunte	7
Canidelo	3
Fajozes	21
Ferreiró	5
Guilhabreu	17
Junqueira	19
Labruge	17
Macieira da Maia	31
Malta	9
Modivas	19
Mosteiró	18
Parada	5

Designação		N.º Fogos
Rio Mau		4
Tougues		6
Touguinhó		11
Vila Chã - Facho		22
Vila Chã - Fonte		44
Vilar		12
Vilar do Pinheiro		40
Vila do Conde	Bairro dos Pescadores	28
	Bairro da Câmara	14
	Bairro da Previdência	2
	Cidade Nova	189
	Dálias	64
	Farol	94
	Frei Mauro	64
Total		808

O Município de Vila do Conde, ao longo dos anos, tem desenvolvido um esforço significativo para propiciar uma melhoria de vida às famílias, através da construção de habitação, quer ao nível de arrendamento, no âmbito do Programa Especial de Realojamento (PER), quer a custos controlados para venda.

Atualmente, o Município tem em fase de conclusão, a construção de 48 habitações sociais e no âmbito da Estratégia Local de Habitação do Município, prevê a construção de habitação, quer para arrendamento apoiado, quer para arrendamento acessível, assim como a requalificação e reabilitação do parque de habitação social municipal.

■ Equipamentos Sociais e Taxas de Cobertura

Ao nível do número de equipamentos direcionados para as respostas sociais no concelho de Vila do Conde, identificam-se um conjunto de valências dirigidas a crianças e jovens e a idosos, conforme apresentado na tabela seguinte.

Tabela 15 – Respostas Sociais de apoio a crianças e jovens e idosos no concelho

Valência	N.º de Equipamentos	Capacidade total	Nº de utentes a frequentar
Crianças e Jovens			
Creche	17	767	652
Educação Pré-Escolar	45	2.492	2.038
Centro de Acolhimento Temporário	1	40	23
Idosos			
Centro de Dia	7	274	184
Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (Lar de Idosos e Residência)	9	461	413
Serviço de Apoio Domiciliário	10	369	317

Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social, consultada em agosto de 2021 (disponível em <https://www.cartasocial.pt/numero-de-respostas-sociais>).

Em relação às valências associadas aos Idosos, verifica-se que existem no concelho de Vila do Conde 9 Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas, 7 Centros de Dia e 10 equipamentos que dispõem de Serviço de Apoio Domiciliário, e que estes não se encontram na sua capacidade máxima.

Quanto às crianças e jovens, destaca-se a existência de 17 Creches, 45 instituições dedicadas à Educação Pré-Escolar e 1 Centro de Acolhimento Temporário/ Lar de Infância e Juventude. Tal como referido nos equipamentos disponíveis para idosos, também nas valências para crianças e jovens existem vagas disponíveis.

Existe ainda no concelho o Alojamento de Emergência Social “Casa das Rosas”, uma resposta social destinada a acolhimento por um período de dias limitado, de pessoas adultas em situação de carência e risco social, tendo em vista o encaminhamento para a resposta mais adequada.

Relativamente às Taxas de Cobertura importa efetuar a análise ao nível das Creches e Amas, de Centros de Dia, de Apoio Domiciliário e de Lares.

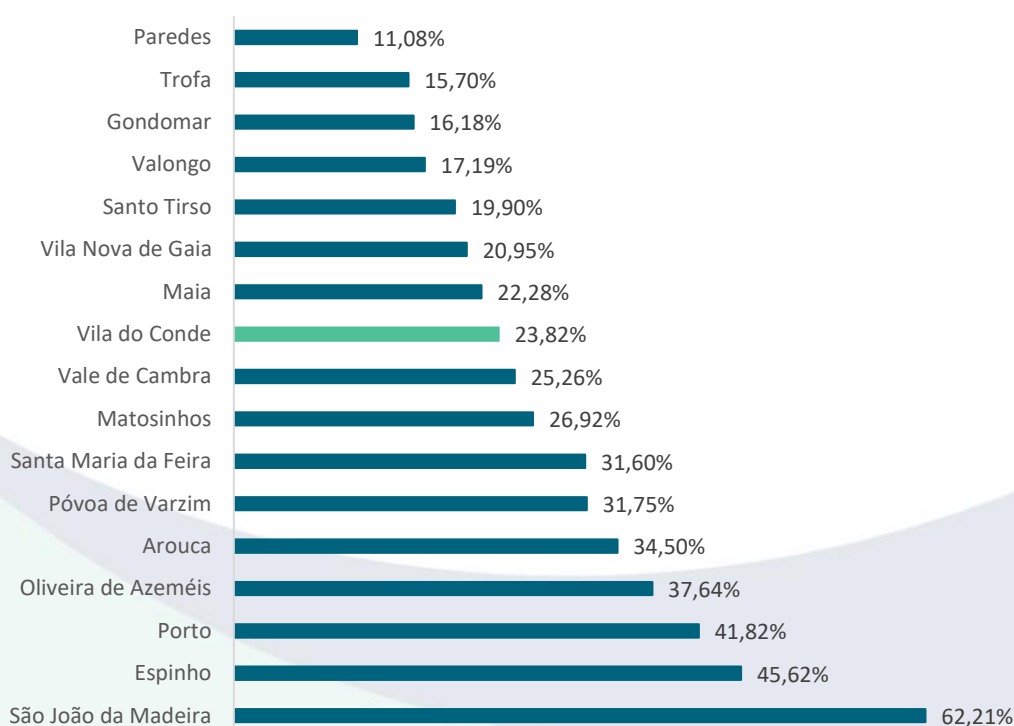
– Taxa de Cobertura de Creches e Amas:

A Creche é uma resposta social que se destina a crianças dos 0 aos 3 anos de idade, durante o período diário correspondente ao trabalho dos pais/mães, proporcionando às crianças condições adequadas ao seu desenvolvimento harmonioso e global, vocacionada para o apoio à criança e à família. No concelho de Vila do Conde não existem dados, à data, acerca de Amas.

Considerando esta faixa etária, os dados mais recentes disponíveis reportam aos Censos de 2011 (INE), sendo que residiam no concelho 3.220 crianças.

[Indicador 22] Vila do Conde apresenta uma Taxa de Cobertura de Creches de 23,82%, considerando a capacidade total dos equipamentos existentes no concelho (767 crianças). Neste sentido, verifica-se que o Vila do Conde é o oitavo concelho com menor Taxa de Cobertura de Creches na Área Metropolitana do Porto, conforme figura seguinte.

Figura 18 – Taxa de Cobertura de Creches na Área Metropolitana do Porto



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social, consultada em agosto de 2021 (disponível em <https://www.cartasocial.pt/numero-de-respostas-sociais>) e INE, 2011.

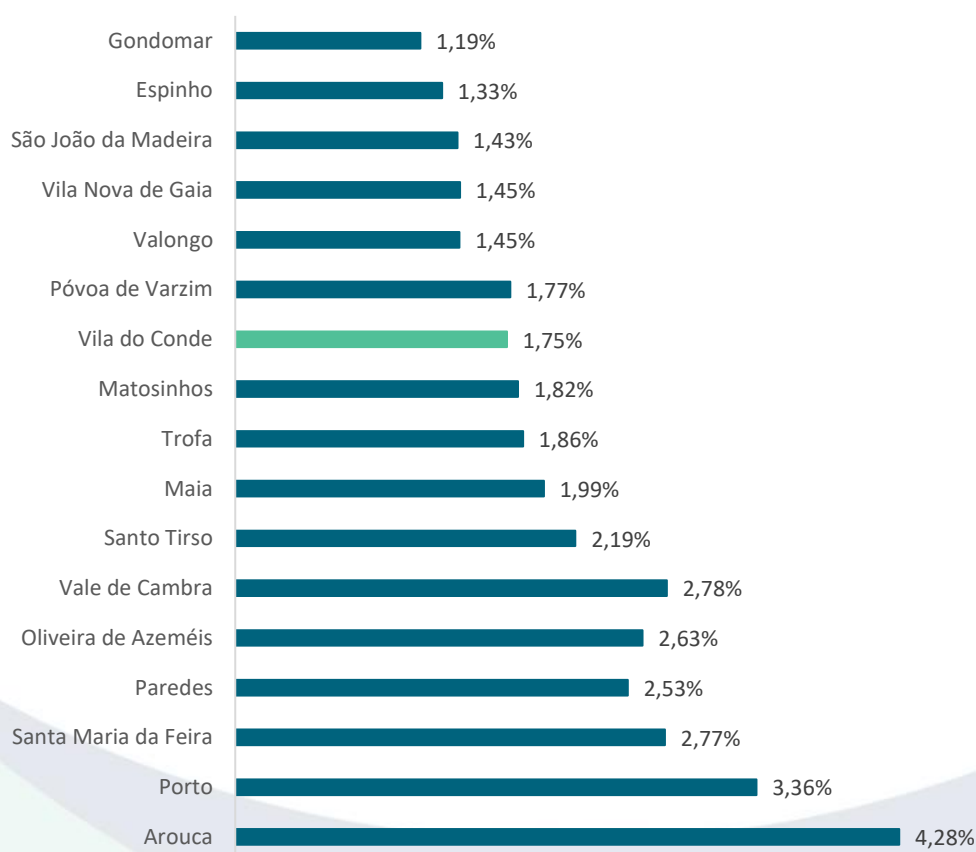
Em relação aos concelhos limítrofes, Vila do Conde apresenta menor taxa de cobertura quando comparado com a Póvoa de Varzim ou com Matosinhos e apresenta um valor superior quando comparado com a Maia e a Trofa.

– Taxa de Cobertura de Centros de Dia:

Os Centros de Dia, são uma resposta social que presta um conjunto de serviços que contribuem para a manutenção das pessoas idosas no seu meio sociofamiliar.

[Indicador 24] Relativamente à Taxa de Cobertura dos Centros de Dia, considerando que a capacidade dos equipamentos de Centro de Dia no concelho de Vila do Conde é, de acordo com a Carta Social, de 274 utentes e que, em 2020, residiam em Vila do Conde um total de 15.638 pessoas com 65 ou mais anos de idade, verifica-se que apresenta uma taxa de cobertura de 1,75%.

Figura 19 - Taxa de Cobertura de Centros de Dia



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social, consultada em agosto de 2021 (disponível em <https://www.cartasocial.pt/numero-de-respostas-sociais>) e INE, 2020.

Analisando a figura, verifica-se que Vila do Conde encontra-se em sexto lugar face aos concelhos com menor taxa de cobertura dentro da Área Metropolitana do Porto.

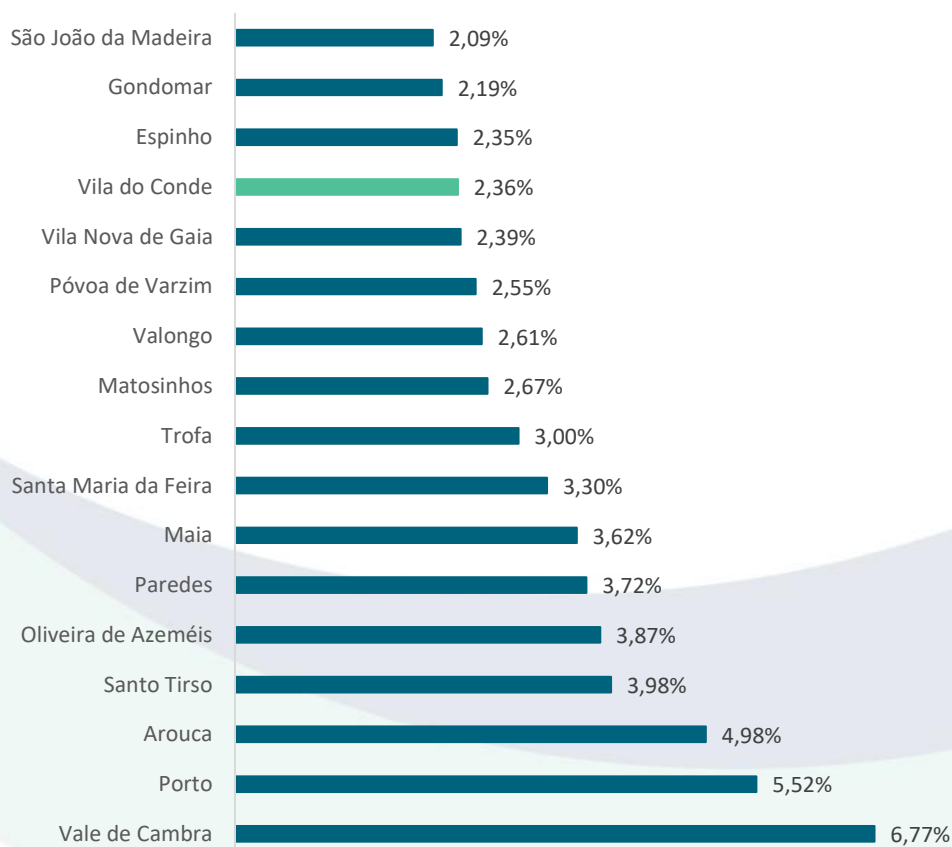
– Taxa de Cobertura de Apoio Domiciliário:

O Serviço de Apoio Domiciliário é uma resposta social que consiste na prestação de cuidados individualizados e personalizados no domicílio, a indivíduos e famílias quando, por motivo de doença, deficiência ou outro impedimento, não possam assegurar temporária ou permanentemente, a satisfação das necessidades básicas e/ou as atividades de vida diária.

[Indicador 25] Considerando que a capacidade dos equipamentos de Apoio Domiciliário no concelho de Vila do Conde é, de acordo com a Carta Social, de 369 utentes e que, em 2020, residiam em Vila do Conde um total de 15.638 pessoas com 65 ou mais anos de idade, verifica-se que apresenta uma taxa de cobertura de 2,36%.

Analisando a Figura seguinte, verifica-se que Vila do Conde é o quarto concelho com menor Taxa de Cobertura de Apoio Domiciliário na Área Metropolitana do Porto.

Figura 20 – Taxa de Cobertura de Apoio Domiciliário



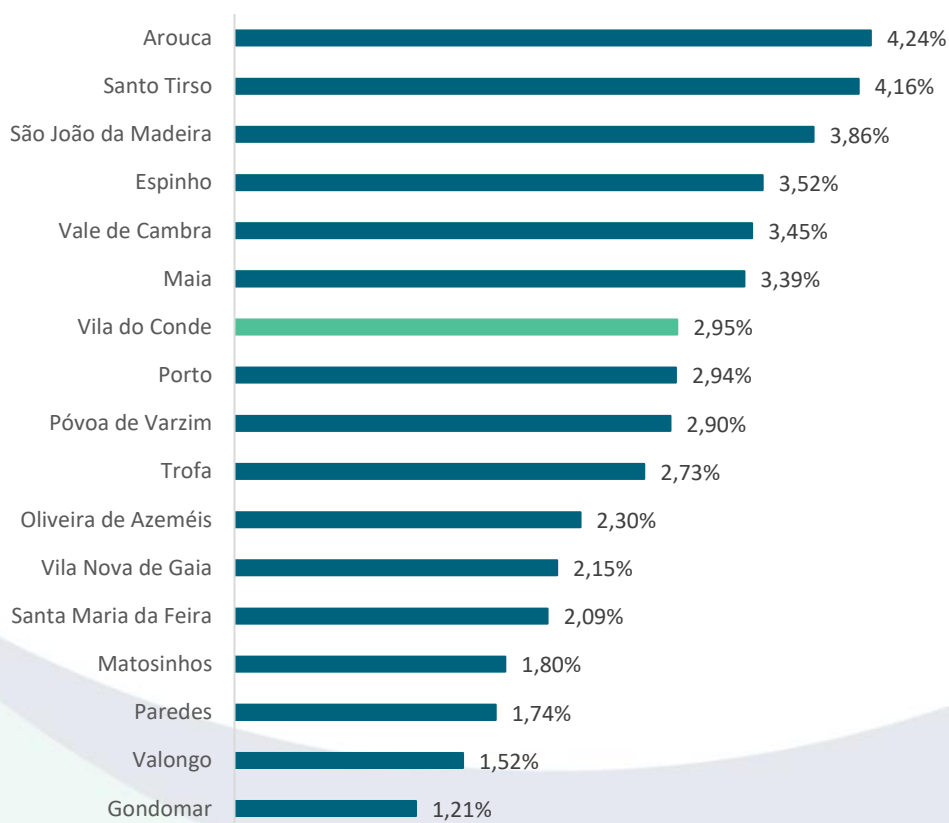
Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social, consultada em agosto de 2021 (disponível em <https://www.cartasocial.pt/numero-de-respostas-sociais>) e INE, 2020.

– Taxa de Cobertura dos Lares:

Os Lares de Idosos são respostas sociais destinadas a alojamento coletivo, de utilização temporária ou permanente, para pessoas idosas ou outras em situação de maior risco de perda de independência e/ou de autonomia.

[Indicador 26] No que respeita à Taxa de Cobertura dos Lares de Idosos, e considerando que a capacidade dos equipamentos de Lar de Idosos (ERPI) no concelho de Vila do Conde é, de acordo com a Carta Social, de 461 utentes e que, em 2020, residiam em Vila do Conde um total de 15.638 pessoas com 65 ou mais anos de idade, verifica-se que apresenta uma taxa de cobertura de 2,95%.

Figura 21 – Taxa de Cobertura dos Lares de Idosos



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social, consultada em agosto de 2021 (disponível em <https://www.cartasocial.pt/numero-de-respostas-sociais>) e INE, 2020.

Pela análise da figura verifica-se que Vila do Conde encontra-se em sétimo lugar com uma maior taxa de cobertura face aos concelhos que integram a Área Metropolitana do Porto.

Adicionalmente, importa referir que no concelho de Vila do Conde existem 10 respostas sociais de apoio a pessoas com deficiência, distribuídas pelas freguesias de Árvore, Azurara, Ferreiró, Touguinha e Fajozes, conforme tabela seguinte.

Tabela 16 – Respostas sociais de apoio a pessoas com deficiência

Entidade	Designação	Freguesia	Resposta Social
Centro Cultura e Desporto dos Trabalhadores do Centro Regional da Segurança Social do Porto – CCD-Porto	Centro da Praia de Árvore	Árvore	Lar Residencial
Movimento de Apoio ao Diminuído Intelectual de Vila do Conde – MADI de Vila do Conde	MADI de Vila do Conde	Azurara	Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI)
			Lar Residencial
	MADI - Pólo de Ferreiró	Ferreiró	Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI)
			Lar Residencial
Santa Casa da Misericórdia de Vila do Conde	Centro de Apoio e Reabilitação de Pessoas com Deficiência	Touguinha	Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI)
			Lar Residencial
			Serviço de apoio Domiciliário (SAD)
	Centro de Apoio e Reabilitação Prof. Dr. Jorge Azevedo Maia	Fajozes	Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI)
			Lar Residencial

As respostas sociais apresentadas na tabela têm capacidade para acolher 448 utentes, dos quais 425 com acordo de cooperação. Atualmente, encontram-se a frequentar 433 utentes, estando com 96,65% de ocupação.

6. CULTURA, DESPORTO E JUVENTUDE

Vila do Conde é testemunho de uma imensa atividade cultural, de histórias e tradições. Para além da construção de vários equipamentos, a recuperação, a reabilitação e a preservação do património têm fomentado a realização de inúmeros eventos culturais. Espaços como o Teatro Municipal, Auditório Municipal, Centro de Memória, entre outros, foram dotados com as infraestruturas necessárias para o desenvolvimento cultural e recreativo da comunidade.

Exposições temporárias e permanentes, workshops para todas as idades, conferências, espetáculos musicais e de teatro, de tudo isto e muito mais, poderá usufruir no conforto e modernidade de instalações dos equipamentos abaixo elencados.

Equipamentos Culturais

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| – Arquivo Municipal; | – Centro de Pedagogia Ambiental; |
| – Auditório Municipal; | – Espaço Acqua; |
| – Biblioteca José Régio; | – Museu de Vila do Conde; |
| – Casa Antero de Quental; | – Museu das Cinzas; |
| – Centro de Ciência Viva; | – Museu dos Bombeiros; |
| – Centro de Atividades; | – Núcleo Museológico de Vila da |
| – Centro de Juventude; | Fundação PT; |
| – Centro de Memória de Vila do Conde; | – Solar de S. Roque; |
| – Centro de Monitorização e | – Galeria Júlio/Centro de Estudo; |
| Interpretação Ambiental; | – Teatro Municipal. |
-

De salientar que Vila do Conde possui 24 bens imóveis culturais classificados, dos quais 7 estão classificados como Monumentos Nacionais, 16 estão classificados como Imóveis de Interesse Público e 1 está classificado como Conjunto de Interesse Municipal, com elevado interesse cultural. Relativamente a museus, existem no concelho 3 em atividade.

De referir, também, que o Município de Vila do Conde inaugurou, em agosto de 2021, a Pousada da Juventude de Vila do Conde, sita no Palacete de Melo, recentemente requalificado para este fim. Este equipamento disponibiliza vários quartos duplos e camaratas, num total de 66 camas, ficando ainda a dispor de áreas de convívio, salas de jantar e de pequeno-almoço, biblioteca, sala de estar, uma ampla marquise e jardim, estando preparado para receber jovens de todo o mundo.

Quanto às atividades culturais e lúdicas, como o Festival de Curtas-Metragens, Circular, Corda Bamba, Memórias no Centro da Festa, Vila do Conde Fest - Festival da Juventude, entre outros, colocam Vila do Conde na agenda das camadas mais jovens, não só do concelho, mas também do país.

Neste sentido, e considerando a atividade cultural do concelho, apresentam-se, na tabela seguinte, alguns dos indicadores disponíveis no INE (2019).

Tabela 17 – Indicadores culturais disponíveis

Indicador	Número
Salas/ espaços dos recintos de espetáculos	6
Lotação dos recintos de espetáculos	1.383
Lotação média dos recintos de espetáculos	230,5
Sessões de espetáculos ao vivo	86
Espectadores de espetáculos ao vivo	13.506
Bilhetes vendidos de espetáculos ao vivo	9.530
Galerias de arte e outros espaços de exposições temporárias	7
Exposições realizadas nas Galerias de arte e outros espaços de exposições temporárias	37
Jornais	4
Revistas	4

Fonte: INE, 2019.

Vila do Conde caracteriza-se também pela atividade desportiva, apresentando uma extensa rede de equipamentos desportivos concelhios, destacando-se 11 equipamentos, sejam Pavilhões Desportivos, Complexos Desportivos, Piscinas Municipais, Courts de Ténis, que foram sucessivamente colocados em funcionamento e à disposição da população em geral.

Equipamentos Desportivos

- Pavilhão Municipal de Desportos;
- Parque de Jogos/ Pavilhão desportivo;
- Complexo Desportivo das Pedreiras;
- Pavilhão Desportivo de Mindelo;
- Pavilhão de Macieira;
- Parque Polis / João Paulo II;
- Parque do Castelo;
- Ringue do Bairro dos Pescadores;
- Casa da Juventude de Guilhabreu;
- Piscina Municipal de Vila do Conde;
- Piscina Municipal, Polo 2 de Mindelo.

As inúmeras realizações desportivas que acontecem no concelho e as muitas ofertas dos vários Clubes e Associações Desportivas permitem a crianças, adolescentes, jovens e adultos de todas as

idades, a prática da modalidade que mais gostam, dando-lhes a oportunidade de conviverem e desenvolverem, permanentemente, atividade física que contribui para o seu bem-estar, saúde e formação cívica.

Em 2018, o Município de Vila do Conde foi distinguido com o galardão “Município Amigo do Desporto” na Gala da Associação Portuguesa de Gestão do Desporto (APOGESD)/ Cidade Social.

Nesse mesmo ano, a Federação Desportiva de Vila do Conde identificou 2.446 rapazes/homens e raparigas/mulheres praticantes de desportos federados, dos quais 73,51% eram rapazes/homens e 26,49% eram raparigas/mulheres.

De referir que, encontra-se em fase de conclusão a “Carta Desportiva Municipal de Vila do Conde”, onde é apresentada a situação do Desporto no concelho, na vertente das instalações e do movimento associativo desportivo e do desporto escolar.

O Município de Vila do Conde dispõe de um Gabinete de Apoio ao Movimento Associativo (GAMA) estruturado com uma base de dados capaz de reunir toda a informação disponibilizada pelas várias entidades, desportivas, recreativas, culturais, de solidariedade social, cívicas, entre outras, reunindo informação sistematizada de modo mais acessível, permitindo uma gestão eficaz com decisões mais assertivas.

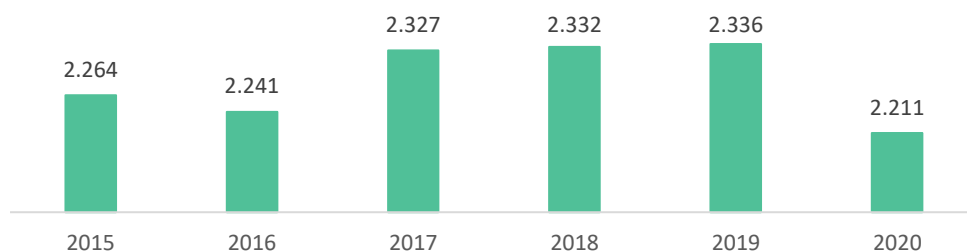
Face ao apresentado, considera-se Vila do Conde um concelho voltado para a cultura, desporto e juventude, consubstanciando, no seu leque de atividades, ofertas e propostas que vão de encontro aos gostos, vontades e tendências. São inúmeros os casos de sucesso de jovens do concelho que se destacaram na música, na literatura, no cinema, nas artes, no desporto, entre outros, que levam, pelas melhores razões, o nome de Vila do Conde além-fronteiras.

7. CRIMINALIDADE E SEGURANÇA

O concelho de Vila do Conde possui estabelecimentos de Segurança Pública, Prevenção e Socorro, destacando-se a Polícia Municipal, a Polícia de Segurança Pública, a Guarda Nacional Republicana, o Serviço Municipal de Proteção Civil, a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em risco (CPCJ), a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vila do Conde, a Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação de Vila do Conde e o Instituto de Socorros a Náufragos.

Considerando os dados disponíveis no INE, verifica-se que no concelho de Vila do Conde as autoridades policiais registaram, em 2020, 2.211 crimes, tendo sido o número mais baixo dos últimos 5 anos, representado 0,74% dos crimes registados em Portugal. O número de crimes tem vindo a aumentar desde 2016 e atingiu o máximo no ano de 2019.

Figura 22 – Evolução do número de crimes registados pelas autoridades policiais



Fonte: INE, 2015-2020.

Destacando o ano com dados mais recentes disponíveis, apresenta-se de seguida o número de crimes registados no concelho segundo a categoria de crime praticado.

Figura 23 – Categoria de crime



Fonte: INE, 2020.

Quanto à taxa de criminalidade, Vila do Conde regista, em 2020, 27,7‰, um valor inferior ao registado a nível nacional (29,0‰) e da Área Metropolitana do Porto (28,5‰), e superior à taxa registada na Região do Norte (25,4‰).

No domínio da Violência Doméstica, foram registados 134 crimes contra cônjuge ou análogos, mas não existem dados discriminados por género da vítima. Também não existem dados referentes a violência doméstica contra menores, podendo os casos existentes ser encaminhados para a CPCJ de Vila do Conde.

[Indicador 27] O Município de Vila do Conde dispõe do Gabinete de Apoio à Vítima, um serviço que visa promover e prestar informação, proteção e apoio às vítimas dos vários tipos de violência, assegurando um atendimento personalizado, de forma gratuita e confidencial. Desenvolve-se em parceria com a Associação Projeto Criar, tendo sido celebrado um Protocolo de Cooperação, em 2017, e é realizado por uma equipa multidisciplinar, possibilitando à vítima instrumentos pessoais e legais, tendo em vista a supressão do contexto de violência do qual faz parte. Esta resposta é a única estrutura de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica no concelho. Ainda neste âmbito, é de referir que o Município subscreveu o Protocolo de Cooperação entre a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, intitulado Municípios Solidários com as vítimas de violência doméstica.

A Violência no Namoro é também um indicador que importa analisar no concelho de Vila do Conde. Para isso, solicitou-se à PSP - Escola Segura o número de participações recebidas. Neste sentido, verificou-se a existência de uma participação por violência no namoro, sendo a vítima do sexo feminino e o agressor do sexo masculino.

[Indicadores 28 e 29] Neste âmbito, o Município de Vila do Conde tem promovido um conjunto de ações de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, nomeadamente a realização de um fórum, debate e reflexão, a 18 de abril de 2018, no Centro de Memória, cujo tema versou sobre “A Violência de Género e a Convenção de Istambul”, que contou com a articulação das entidades competentes no combate à violência doméstica. Neste contexto e também disponíveis para a comunidade educativa e para a população em geral, foram promovidas no concelho duas campanhas de divulgação, designadamente: #NãoSouUmSaco, nos painéis digitais e *mupi's* do Município, em novembro de 2019, promovida pela GNR; e #EuSobrevivi, no Facebook do Município e painéis digitais, em novembro de 2020, promovida pela CIG. De referir que, no âmbito do novo plano de reforço da prevenção e combate à violência doméstica, esta campanha, foi divulgada novamente nos meses de janeiro e junho de 2021.

Destaca-se, também, a exposição de fotografia “Pela lente da Igualdade”, que assinalou o Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres (25 de novembro).

O *Bullying*, apesar de não se encontrar tipificado enquanto crime no Código Penal Português, é uma forma de agressão que assume um padrão continuado, ocorrendo de forma sistemática ao longo do tempo, tendo como objetivo causar mal-estar e sofrimento, humilhar e controlar a vítima. Qualquer criança ou jovem pode ser vítima de *Bullying*. Neste sentido, foi solicitado junto da PSP - Escola Segura o número de incidentes/participações relacionadas com *Bullying*, tendo sido reportadas 6 participações, 5 vítimas eram do sexo feminino e 1 vítima era do sexo masculino.

Tabela 18 – Participações relacionadas com *Bullying*

Número de Participações	Sexo da Vítima	Sexo do Agressor/a
1	1 vítima do sexo feminino	3 agressoras do sexo feminino
2	1 vítima do sexo feminino	1 agressor do sexo masculino
3	1 vítima do sexo feminino	3 agressores do sexo masculino
4	1 vítima do sexo feminino	1 agressora do sexo feminino
5	1 vítima do sexo masculino	1 agressora do sexo feminino
6	1 vítima do sexo feminino	1 agressora do sexo feminino e 1 agressor do sexo masculino

Fonte: PSP – Escola Segura (2019/2020)

Junto da PSP – Escola Segura foi aferido, também, casos de posse/consumo de estupefacientes, tendo-se identificado 2 casos, do sexo masculino, na posse de Haxixe para consumo.

Complementarmente, importa referir a problemática do Tráfico de Seres Humanos, ou seja, a escravatura na sua forma moderna. Trata-se de um crime grave que envolve a violação dos direitos humanos que permanece, em muitas das suas dimensões, como um fenómeno oculto. Os números em Portugal continuam a aumentar, não existindo dados específicos para efetuar uma análise ao nível do concelho de Vila do Conde. O Protocolo de Cooperação celebrado com a Associação Projeto Criar tinha em vista a promoção de uma sessão temática com o DIAP e PSP e GNR de Vila do Conde e Advogados/as da Comarca, sobre o Tráfico de Seres Humanos.

8. ACESSIBILIDADE, MOBILIDADE E AMBIENTE

A conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar constitui um desafio que tem vindo a ser trabalhado em Vila do Conde, numa tentativa de que todos/as os/as cidadãos/cidadãs possam favorecer do equilíbrio entre os géneros e permitir às mulheres mais tempo de dedicação à carreira profissional (esfera pública) e aos homens mais tempo de dedicação à vida familiar (esfera privada).

O conjunto de equipamentos de apoio à vida em sociedade (educativos, desportivos, culturais, sociais, de saúde, da Administração Pública, entre outros), disponibilizados aos/às vilacondenses, constitui um facilitador no quotidiano da população.

Alem dos equipamentos, considera-se, também, a acessibilidade e os transportes, a mobilidade e o ambiente, como indicadores de qualidade de vida e bem-estar, que podem ser considerados, também, facilitadores de conciliação da vida.

■ Acessibilidades e transportes

O concelho de Vila do Conde, localizado no litoral norte de Portugal, banhado pelo Oceano Atlântico e em plena Área Metropolitana do Porto, dispõe de excelentes acessos rodoviários e ferroviários e localiza-se na proximidade das principais acessibilidades aéreas e fluviais da Região Norte, encontrando-se a cerca de 20 minutos do Aeroporto Francisco Sá Carneiro e a 20 minutos do Porto de Leixões – Terminal de Passageiros.

Figura 24 – Acessibilidades do concelho de Vila do Conde



■ Mobilidade

No que respeita à mobilidade, e de acordo com dados mais recentes disponíveis – INE de 2011, Vila do Conde apresentava uma realidade territorial onde a proporção da população residente que trabalhava ou estudava noutro município correspondia a 32,08% da população total, um valor superior à registada a nível nacional (27,70%) e ao nível da Região do Norte (29,30%). Estes dados indicam que existiam movimentos pendulares significativos em ambos os sentidos.

Quanto à duração média dos movimentos pendulares era de 18,69min, sendo inferior à média nacional (19,98 min) e do Grande Porto (21,17), resultados que podem ser indicativos de melhores acessibilidades rodoviárias ou de maior proximidade do local de destino.

Tabela 19 – Movimentos pendulares - Proporção da população residente e duração média

Unidade Territorial	Proporção da população residente que trabalha ou estuda noutro município (%)	Duração média dos movimentos pendulares (min)
Portugal	27,70	19,98
Região do Norte	29,30	18,59
Grande Porto	37,52	21,17
Vila do Conde	32,08	18,69

Fonte: INE, 2011.

Contudo a proporção da população residente empregada ou estudante que utiliza modo de transporte coletivo nas deslocações pendulares é de apenas 17,7%, um valor inferior à média nacional (20,00%), da Região do Norte (19,00%) e da Área Metropolitana do Porto (19,6%), sendo o modo de transporte mais utilizado o transporte individual (automóvel ligeiro – como condutor), que representa cerca de 65,8% nas deslocações, um valor superior quando comparado com todas as unidades territoriais em análise.

Tabela 20 – Modo de transporte mais utilizados nos movimentos pendulares

Unidade Territorial	Proporção da população residente empregada ou estudante (%) que utiliza modo		
	de transporte coletivo nas deslocações pendulares	de transporte individual nas deslocações pendulares	pedonal nas deslocações pendulares
Portugal	20,0	63,3	16,4
Região do Norte	19,0	63,8	16,9
Área Metropolitana do Porto	19,6	64,2	15,9
Vila do Conde	17,7	65,8	16,2

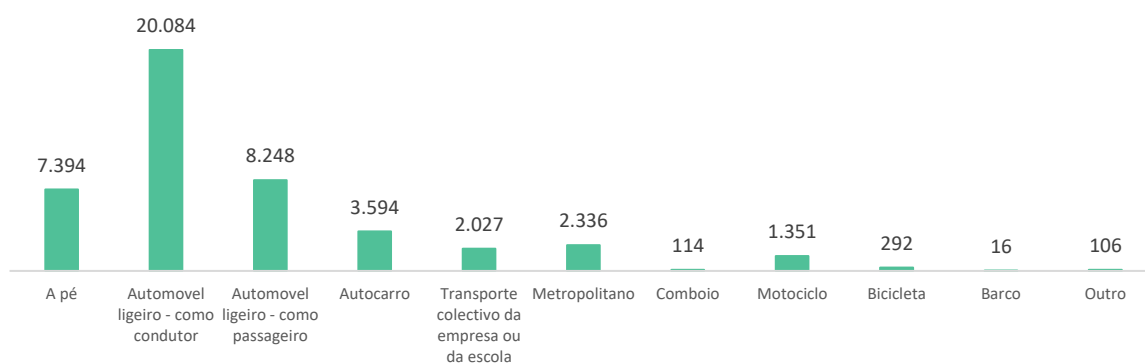
Fonte: INE, 2011.

Destacam-se também as deslocações a pé, que em Vila do Conde totalizam cerca de 16,2%, um valor ligeiramente inferior à média nacional (16,4%) e da Região do Norte (16,9%), mas superior à média da Área Metropolitana do Porto (15,9%).

Quanto ao uso da bicicleta, que apesar de apresentar valores residuais (0,85%), são comparativamente à média das cidades nacionais e regionais, 2 vezes superiores (PAMUS, 2016).

De acordo com o PAMUS, depreende-se que pelos números obtidos nestes dois últimos parâmetros (deslocações a pé e de bicicleta), Vila do Conde tem uma apetência natural para as deslocações em modos suaves, registando 7.394 pessoas que se deslocam a pé e 292 de bicicleta.

Figura 25 – Meio de transporte mais utilizado nas deslocações pendulares



Fonte: INE, 2011.

Neste âmbito, importa, ainda, fazer referência à acessibilidade a pessoas com mobilidade condicionada no concelho, salientando que o Município de Vila do Conde tem vindo a desenvolver, há vários anos, uma prática continuada em diferentes vertentes, com objetivos comuns de proporcionar igualdade de oportunidades a todos/as os/as cidadãos/cidadãs, assegurar a livre circulação e tornar a cidade e, progressivamente, o concelho, um espaço de utilização de todos/as.

O Município de Vila do Conde é, desde outubro de 2004, um dos municípios fundadores da Rede Nacional de Cidades e Vilas com Mobilidade para Todos e tem por objetivo proceder, faseadamente, à eliminação de barreiras arquitetónicas nos espaços públicos, impor medidas de “mobilidade para todos” nas novas urbanizações, dando cumprimento ao Decreto-Lei nº163/06, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei nº 136/2014 de 9 de setembro.

O trabalho desenvolvido pelo Município de Vila do Conde passa por eliminar as barreiras arquitetónicas e urbanísticas que constituem um dos graves problemas à liberdade, à cidadania e

ao usufruto dos espaços públicos e dos serviços que condicionam as pessoas com mobilidade reduzida. Desde ir ao parque, ao cinema, ao café, à praia, ao banco, às compras, até atravessar uma rua e circular por um passeio, tudo são grandes dificuldades que muitas vezes as obriga a ficar em casa.

Destacando como exemplo a ida à praia, o Município de Vila do Conde apresenta 5 praias classificadas com o galardão Praia Acessível, designadamente: Praia do Turismo Sul (Zona Balnear da Frente Urbana Sul); Praia Sr.^a da Guia (Zona Balnear da Frente Urbana Sul); Praia de Mindelo (Zona Balnear de Mindelo); Praia de Moreiró – S. Paio (Zona Balnear de Vila Chã); e a Praia de Labruge (Zona Balnear de Labruge). Entretanto, desde o Verão de 2019 que a Praia dos Barcos, em Caxinas (Zona Balnear da Frente Urbana Norte) dispõe de uma cadeira anfíbia e um tapete de 70m, equipamentos que permitem assegurar a acessibilidade nesta praia.

Para o Município de Vila do Conde a acessibilidade para todos/as é: Cidadania, Autonomia, Partilha, Encontro, Convívio, Viver com qualidade.

■ Ambiente

O Ambiente é uma das áreas com maior valor para o Município de Vila do Conde, estando incluída em todos os seus planos e estratégias, pois um ambiente limpo e saudável é fundamental para se atingir uma elevada qualidade de vida para as gerações atuais e para as gerações futuras.

Decorrente deste posicionamento, muitos esforços têm sido implementados, uns mais visíveis como a harmonia do ordenamento urbano, a preservação do património histórico e a qualidade dos serviços de recolha de resíduos sólidos, higiene e limpeza urbana, e outros, por vezes, menos visíveis, como a melhoria da qualidade do ar ou a expansão da drenagem e tratamento de águas residuais.

Vila do Conde, a Princesa do Ave, foi distinguida como a terceira cidade portuguesa com maior área de parques e jardins por pessoa, com 0,38m² de parques e jardins por 1.000 habitantes (Renovação, 2021). Os espaços verdes e jardins públicos do concelho estão certificados há dez anos, no âmbito do Sistema de Gestão de Qualidade segundo o referencial normativo da NP EN ISO 9001:2015.

Neste sentido, apresentam-se de seguida algumas zonas verdes distribuídas no território, que oferecem aos/às cidadãos/cidadãs o desenvolvimento de atividades ao ar livre e promotoras de bem-estar.

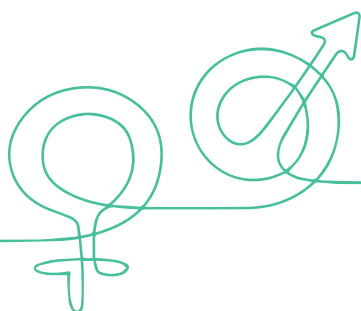
Espaços verdes e Jardins Públicos

- | | |
|---|--|
| – Praça José Régio; | – Parque de Jogos; |
| – Jardim da Praça da República; | – Frente Atlântica; |
| – Jardim da Alameda dos Descobrimentos; | – Paisagem Protegida Regional do Litoral de Vila Do Conde; |
| – Jardim Julio Graça; | – Entre outros. |
| – Parque Urbano João Paulo II; | |
-

Destacando a gestão de resíduos, considera-se que a prossecução deste serviço público é essencial. A gestão adequada de resíduos apresenta vantagens significativas do ponto de vista da utilização eficiente dos recursos, do impacte ambiental e da saúde pública. O Município de Vila do Conde promove a recolha a pedido, a recolha indiferenciada, a recolha seletiva na via pública e porta-a-porta, seguindo as medidas do Plano de Ação do Plano Estratégico de Resíduos de Sólidos Urbanos (PAPERU) do Município de Vila do Conde.

D.

CARACTERIZAÇÃO DA DIMENSÃO INTERNA E EXTERNA



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

De referir que o Diagnóstico da Igualdade de Género consubstancia-se na construção do Plano para a Igualdade e constitui um instrumento de trabalho fundamental para adequar as medidas às necessidades identificadas e expectativas a quem se destina – mulheres e homens com direito a condições de igualdade.

O Diagnóstico Municipal deve incluir a análise de indicadores ao nível da organização, enquanto organização de trabalho, designadamente em matéria de gestão de recursos humanos numa perspetiva de ciclo de vida dos/as trabalhadores/as, formação para chefias, de disparidades salariais entre mulheres e homens (incluindo em termos de remuneração base e ganho), progressão e desenvolvimento de carreiras, segregação sexual horizontal e vertical, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, proteção na parentalidade, proteção contra a discriminação, e prevenção e combate ao assédio no trabalho.

No presente Diagnóstico pretende-se evidenciar indicadores que descrevem a realidade interna do Município de Vila do Conde e a realidade externa no que respeita à representatividade por género no território do concelho.

Para isso, o desenvolvimento do Diagnóstico seguiu uma metodologia participativa, contemplando, conforme referido no capítulo da metodologia dos trabalhos, a recolha de elementos junto das várias Divisões da Câmara Municipal de Vila do Conde para dar resposta aos indicadores da Autarquia, a identificação das organizações do terceiro setor existentes no território, nas várias áreas de intervenção, e a recolha de informação através da disponibilização de um Inquérito por questionário às organizações.

1. DIMENSÃO INTERNA

A dimensão interna inclui uma análise da composição da estrutura interna do Município de Vila do Conde.

[Indicador 1] A **Câmara Municipal**, órgão executivo do Município, é constituída por 9 elementos: Presidente; 8 Vereadores/as. Dos elementos referidos, 4 são mulheres (44,44%) e 5 são homens (55,56%), sendo a Câmara Municipal presidida por um homem.

No que respeita à área da igualdade, Vila do Conde conta com uma Conselheira Local para a Igualdade, Vereadora do Pelouro da Cidadania e Igualdade.

[Indicador 2] A **Assembleia Municipal**, órgão deliberativo do Município, é constituída por 48 membros, sendo 27 deputados/as eleitos diretamente e 21 presidentes de Juntas de Freguesia ou de União de Freguesias, com assento na Assembleia por inerência de funções. A Assembleia Municipal é composta por 13 mulheres (27,08%) e 35 homens (72,92%).

[Indicadores 4 e 5] No que respeita à composição dos **Cargos Dirigentes** da Câmara Municipal, desagregado por sexo e tipologia de cargos dirigentes, apresenta-se a seguinte distribuição:

Tabela 21 – Cargos Dirigentes

Cargo Dirigente	Homens (N.º)	Mulheres (N.º)	Total (N.º)
Diretor/a de Departamento Municipal	2	0	2
Chefe de Divisão Municipal	2	5	7
Total	4	5	9

Considerando o apresentado na Tabela, verifica-se que os Cargos Dirigentes da Câmara Municipal de Vila do Conde dividem-se em Diretor/a de Departamento Municipal e Chefe de Divisão Municipal. Neste sentido, os Cargos de Direção da Câmara Municipal de Vila do Conde abrangem 9 trabalhadores/as, sendo que 4 são homens e 5 são mulheres. A Câmara Municipal de Vila do Conde não possui Diretores/as Municipais nos cargos dirigentes nem trabalhadores/as associado/as a Cargos de Direção Intermédia de 3º grau ou inferior **[Indicadores 3 e 6]**.

[Indicador 7] Relativamente aos/às Trabalhadores/as, por cada Direção, Departamento Municipal e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal, e pela análise da Tabela seguinte, é possível aferir que estão 1.130 pessoas ao serviço da Câmara Municipal de Vila do Conde, das quais 474 são homens e 656 são mulheres, representando 41,95% e 58,05% respetivamente.

Tabela 22 – Trabalhadores/as, por cada Direção, Departamento Municipal e/ou Divisão Municipal

Trabalhadores	Homens (N.º)	Mulheres (N.º)	Total (N.º)
Gabinete de Apoio à Presidência	1	5	6
Serviços Municipais de Trânsito	12	0	12
Serviços de Cidadania e Igualdade	0	3	3

Trabalhadores	Homens (N.º)	Mulheres (N.º)	Total (N.º)
Serviços Municipais de Informática	7	0	7
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens	0	4	4
Departamento de Administração Geral e Financeira	17	14	31
Divisão de Gestão de Recursos Humanos	2	10	12
Divisão de Administração Geral	18	12	30
Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística	7	5	12
Divisão de Loteamentos Urbanos e Obras Particulares	7	27	34
Divisão de Obras de Urbanização e Rede Viária	14	12	26
Divisão de Segurança, Fiscalização e Saúde Pública	20	8	28
Serviços de Ambiente e Resíduos Sólidos Urbanos	106	29	135
Serviços de obras, de manutenção e reparação por administração direta	80	2	82
Divisão de Espaços Verdes e Jardins Públicos	33	5	38
Divisão de Habitação e Ação Social	10	16	26
Divisão de Educação	41	388	429
Divisão de Cultura, Turismo e Comunicação	33	60	93
Serviços Municipais de Desporto	31	2	33
Serviços de Conservação e Limpeza de Edifícios Municipais	13	51	64
Serviços de Portarias	12	3	15
Serviços de Transportes Escolares/Municipais	10	0	10
Total	474	656	1.130

A Câmara Municipal de Vila do Conde possui, ainda, 40 elementos em Programas Ocupacionais (12 homens e 28 mulheres), candidatos a prestar trabalho socialmente necessário no âmbito de um contrato celebrado entre o Instituto de Emprego e Formação Profissional, o Município de Vila do Conde e o Candidato.

[Indicadores 8 a 13] Quanto ao **Ganho médio mensal** dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por carreira/categoria, é de referir o seguinte:

Tabela 23 – Ganho médio mensal dos/as Trabalhadores/as da Câmara Municipal

Categoria	Ganho médio mensal		
	Homens (€)	Mulheres (€)	Δ
Dirigentes	3.182,31€	2.973,05€	7,04%
Técnico Superior	1.776,00€	1.689,41€	5,13%

Categoria	Ganho médio mensal		
	Homens (€)	Mulheres (€)	Δ
Assistente Técnico	941,94€	974,67€	-3,36%
Assistente Operacional	876,80€	770,15€	13,85%
Polícia Municipal (agentes)	1.191,08€	1.176,60€	1,23%
Outras categorias/funções	802,01€	409,22€	95,99%

O ganho médio mensal resultante da tabela supra não tem acomodação legal na tabela remuneratória da administração local (Município de Vila do Conde), pois resulta do posicionamento (Nível e posição) da Tabela Remuneratória Única em vigor. Assim na carreira técnica superior verifica-se que os homens apresentam um ganho médio mensal superior ao das mulheres, pois resulta na antiguidade e do posicionamento na tabela com uma remuneração resultante da alteração do posicionamento remuneratório em sede de SIADAP. Na carreira de Assistente Operacional verifica-se que os homens apresentam um ganho médio mensal superior ao das mulheres por via da atribuição de suplementos de penosidade e insalubridade em maior número bem como remuneração por trabalho noturno e trabalho por turnos.

Relativamente ao ganho médio em outras categorias/funções encontram-se inseridas nesta categoria as carreiras de informática, fiscalização e técnicos de atividade de enriquecimento curricular. Estes últimos em regime de contrato a termo resolutivo certo parcial, por ser um regime de tempo de trabalho remunerado de acordo com o horário atribuído, por regra com número de horas muito reduzido. Verificando que o ganho médio mensal é superior nos homens em virtude de se encontrar aí acomodadas as carreiras de informática e fiscalização.

[Indicador 14] Importa referir que a Câmara Municipal de Vila do Conde não dispõe de trabalhadores/as a exercer funções sem vínculo (Trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo).

Em síntese:

Género		Órgão Câmara	Órgão Assembleia	Cargos Dirigentes	Trabalhadores/as	POC
♀	N.º	4	13	5	651	28
	%	44,44%	27,08%	55,56%	58,07%	70,00%
♂	N.º	5	35	4	470	12
	%	55,56%	72,92%	44,44%	41,93%	30,00%
Total		9	48	9	1.121	40

Adicionalmente, importa fazer referência às questões de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, proteção na parentalidade, proteção contra a discriminação, e prevenção e combate ao assédio no trabalho, considerando a dimensão interna da Autarquia.

O Município de Vila do Conde tem vindo a adotar medidas para promover a conciliação da vida familiar e profissional ao longo dos tempos. A título de exemplo, no dia instituído pela Autarquia como “Dia Municipal para a Igualdade”, em 28 de outubro de 2015, realizou-se no Centro de Memória de Vila do Conde a Tertúlia “Conciliação entre a Vida Familiar e Pessoal” com oradores convidados especialistas em Igualdade de Género, com o objetivo de alertar para o aumento da responsabilidade social, das novas configurações familiares, entre outros.

Apesar da Autarquia não ter implementada a Norma NP 4552:2016, no âmbito da aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho - ACEEP são promovidos e incentivados horários de trabalho que sejam compatíveis com a vida familiar, nomeadamente horários: contínuos e flexíveis, adaptados às necessidades dos trabalhadores e conciliando a vida familiar.

Relativamente à proteção na parentalidade, é de referir que, no ano de 2020, o Município de Vila do Conde registou 24 licenças parentais por parte dos seus/suas trabalhadores/trabalhadoras, sendo que 75% era mulheres e 25% eram homens.

Aplica-se à Função Pública a Lei nº 93/2017, de 23 de agosto que estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, pelo que os/as trabalhadores/trabalhadoras estão salvaguardados/as relativamente às questões de proteção contra a discriminação.

Por fim, no que respeita à prevenção e combate ao assédio no trabalho, é de referir que as novas regras em matéria de assédio se aplicam à Função Pública (por via da LGTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas é aplicável ao vínculo de emprego público o disposto no Código de Trabalho e respetiva legislação complementar. O Município está obrigado a adotar códigos de boa conduta para a Prevenção e Assédio no Trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio).

Efetuando a análise ao nível das 21 Freguesias do concelho, verifica-se que no total das freguesias, em agosto de 2021, o Executivo era composto por 66 elementos, dos quais 45 são homens (68,18%) e 21 são mulheres (31,82%). De referir que as mulheres assumem a Presidência de apenas três Freguesias.

Quanto à composição da Assembleia de Freguesia, é possível aferir que os homens representam, também, a maioria dos elementos (51,76%) embora se verifique o equilíbrio de género neste indicador, dado que as mulheres representam 48,24%.

Tabela 24 – Composição das Freguesias do concelho de Vila do Conde (dados recolhidos em agosto de 2021)

Freguesia	Executivo Autárquico					Assembleia de Freguesia				
	Total	Homem		Mulher		Total	Homem		Mulher	
		N.º	%	N.º	%		N.º	%	N.º	%
Árvore	3	2	66,67%	1	33,33%	3	1	33,33%	2	66,67%
Aveleda	3	3	100,00%	0	0,00%	3	1	33,33%	2	66,67%
Azurara	3	2	66,67%	1	33,33%	3	1	33,33%	2	66,67%
Fajozes	3	2	66,67%	1	33,33%	3	0	0,00%	3	100,00%
Gião	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%
Guilhabreu	3	3	100,00%	0	0,00%	3	1	33,33%	2	66,67%
Junqueira	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%
Labruge	3	1	33,33%	2	66,67%	9	5	55,56%	4	44,44%
Macieira da Maia	3	1	33,33%	2	66,67%	3	2	66,67%	1	33,33%
Mindelo	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%
Modivas	3	2	66,67%	1	33,33%	3	1	33,33%	2	66,67%
Bagunte, Ferreiró, Outeiro Maior e Parada	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%
Fornelo e Vairão	3	2	66,67%	1	33,33%	3	1	33,33%	2	66,67%
Malta e Canidelo	2	2	100,00%	0	0,00%	3	3	100,00%	0	0,00%
Retorta e Tougues	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%
Rio Mau e Arcos	3	2	66,67%	1	33,33%	3	1	33,33%	2	66,67%
Touguinha e Touguinhó	3	1	33,33%	2	66,67%	3	1	33,33%	2	66,67%
Vilar e Mosteiró	3	3	100,00%	0	0,00%	3	1	33,33%	2	66,67%
Vila Chã	3	2	66,67%	1	33,33%	3	1	33,33%	2	66,67%
Vila do Conde	7	4	57,14%	3	42,86%	19	13	68,42%	6	31,58%
Vilar de Pinheiro	3	3	100,00%	0	0,00%	3	1	33,33%	2	66,67%
Total	66	45	68,18%	21	31,82%	85	44	51,76%	41	48,24%

2. DIMENSÃO EXTERNA

A dimensão externa compreende uma análise da realidade ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município.

Conforme referido na metodologia dos trabalhos, de forma a recolher informação nas diversas áreas de atuação (educação, desporto, cultura, saúde, empresas) e o mais próximo das **organizações do terceiro setor**, foram disponibilizados Inquéritos (Anexo 1), cujos resultados serão analisados no presente capítulo. De referir que a informação solicitada às organizações reporta a 2019, considerando que o ano de 2020 foi um ano atípico devido à situação de saúde pública que assolou o país.

■ Organizações do Setor da Educação

O Município de Vila do Conde disponibilizou o Inquérito do setor da Educação aos Presidentes e Diretor/a do Conselho Administrativo dos 11 Estabelecimentos de Ensino público do concelho, tendo-se obtido apenas 3 respostas de Agrupamentos Escolares, o que corresponde a 27,3%.

A análise que se segue reflete as 3 respostas ao inquérito promovido.

A estrutura/composição dos **Órgãos Sociais** dos Agrupamentos de Escolas difere das restantes organizações, sendo constituídos pelo Conselho Geral, pelo Diretor, pelo Conselho Pedagógico e pelo Conselho Administrativo.

[Indicadores 15 a 19] Ao analisar os elementos do Conselhos Geral, os/as Diretores/as, os elementos do Conselho Pedagógico e do Conselho Administrativo, e com base na amostra obtida, é evidente a predominância das mulheres no ano letivo 2019/2020.

Tabela 25 – Órgão de Direção, Administração e Gestão dos Agrupamentos Escolares

Estrutura	Homens (N.º)	Mulheres (N.º)	Total (N.º)
Diretor/a	1	2	3
Membros da Direção	4	18	22
Presidente do Conselho Geral	2	1	3
Membros do Conselho Geral	8	33	41
Presidente do Conselho Administrativo	1	2	3
Membros do Conselho Administrativo	0	7	7
Presidente do Conselho Pedagógico	1	2	3
Membros do Conselho Pedagógico	4	23	27
Total	21	88	109

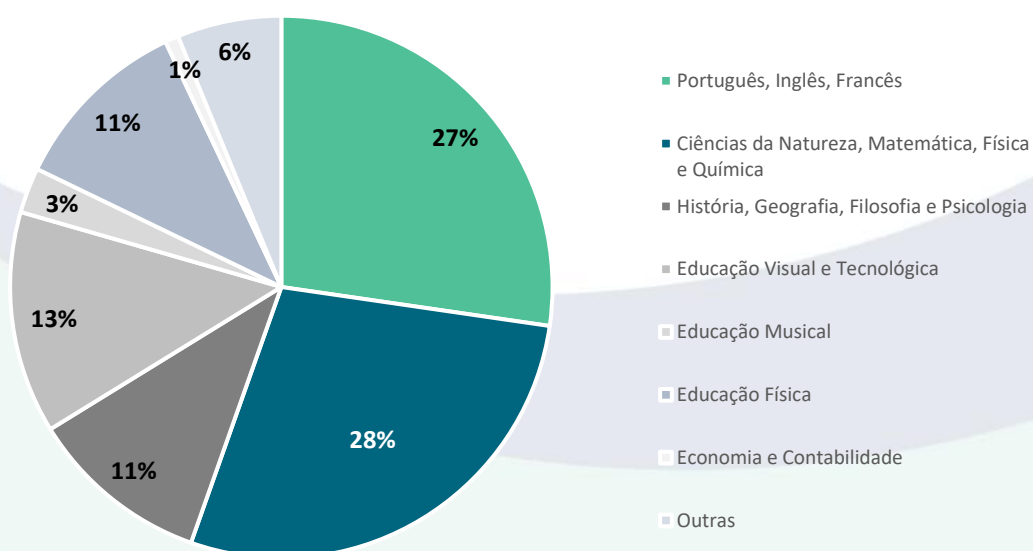
Contando com todos os elementos (109), existiam 88 mulheres e 21 homens (80,73% e 19,27%, respetivamente). Quando analisados os cargos de Diretor/a ou Presidente, verifica-se uma situação mais equilibrada, mas, ainda assim, o sexo feminino era o que ocupava mais lugares na liderança, com 7 mulheres (58,33%) e 5 homens (41,67%).

Existiam ainda 22 membros do Conselho Geral e 19 membros do Conselho Pedagógico cujo sexo não foi identificado.

Em relação ao **peçoal docente**, foram identificados 657 docentes a lecionar no concelho, sendo que apenas um dos inquiridos efetuou a divisão por sexo, totalizando 46 homens e 175 mulheres (221 docentes). Considerando o único Agrupamento Escolar que se pode avaliar (integra 11 Escolas), é notória a maioria de docentes do sexo feminino nos docentes, sendo esta diferença mais acentuada ao nível do peçoal docente do 1º ciclo, com 21 professoras e apenas 4 professores. De à ausência de resposta, é possível identificar mais 130 docentes do 1º ciclo, mas sem possibilidade de analisar a representatividade de homens e mulheres.

Quanto às áreas de ensino do 2º e 3º ciclo, é possível aferir que a maioria dos/as docentes se dedicavam às Ciências da Natureza, Matemática, Física e Química ou Português, Inglês e Francês (27%). A área com menos professores/as era a de Economia e Contabilidade (1%).

Figura 26 – Peçoal Docente dos 2º e 3º Ciclos e Ensino Secundário, por área de ensino



Quanto ao **peçoal não docente**, sabe-se apenas que, num dos Agrupamentos de Ensino, 9 eram homens e 80 eram mulheres. Nos outros Agrupamentos existiam 194 trabalhadores/as, mas não estavam identificados/as por sexo. Considerando o único agrupamento que respondeu, pode-se aferir que o peçoal não docente era dominado pelo sexo feminino.

[Indicadores 30] No que respeita à formação e recursos relativos à igualdade de género, foi possível apurar que apenas 20 docentes utilizaram recursos desenvolvidos para a promoção da igualdade de género, sendo que 16 são do sexo feminino (80,00%) e 4 são do sexo masculino (20,00%). No entanto, nenhum/a docente possui formação em Igualdade de Género, nem frequentou formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre Guiões Educação, Género e Cidadania. O mesmo se verifica no peçoal não docente.

Quanto aos **Alunos/as**, é possível contabilizar, pelos Agrupamentos que responderam ao inquérito, um total de 6.784 alunos/as. Mais uma vez, apenas um Agrupamento especificou o sexo dos alunos/as, verificando-se que 1.084 eram rapazes (51,62%) e 1.016 eram raparigas (48,38%).

[Indicadores 32 a 35] Relativamente ao Ensino Secundário, apenas um dos Agrupamentos referiu possuir uma escola com esse nível de Ensino, que acolhe 224 alunos/as (115 rapazes (51,34%) e 109 raparigas (48,66%)). Nessa escola, o curso científico-humanístico mais frequentado era o de Ciências e Tecnologias (113 alunos/as – 58 rapazes (51,33%) e 55 raparigas (48,67%)), seguido do curso de Línguas e Humanidades (77 alunos/as – 37 rapazes (48,05%) e 40 raparigas (51,95%)).

Figura 27 – Alunos/as a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico

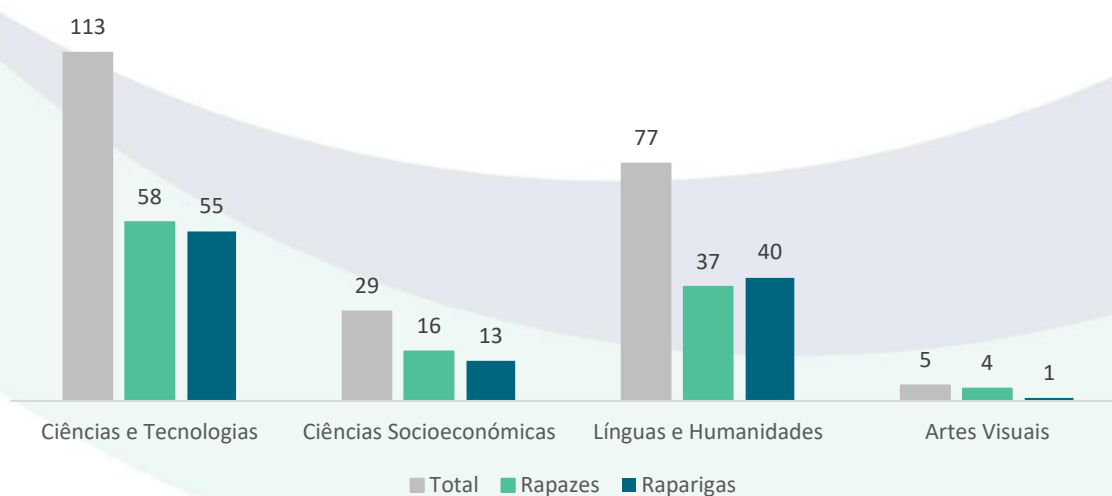


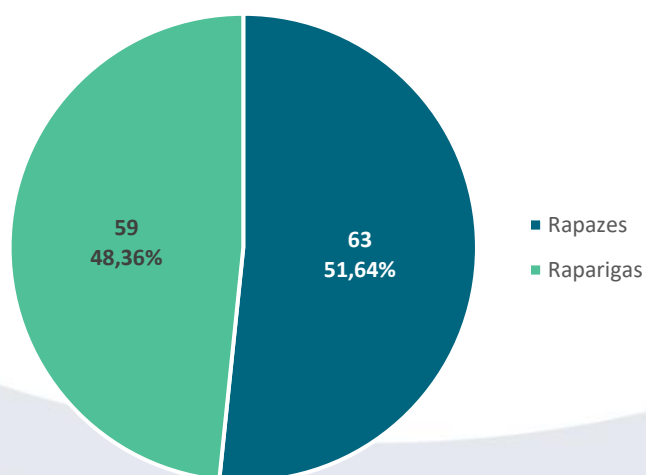
Tabela 26 – Alunos/as a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico

Curso	Alunos/as a frequentar cursos científico-humanísticos				
	Rapazes		Raparigas		Total
	N.º	%	N.º	%	
Ciências e Tecnologias	58	51,33%	55	48,67%	113
Ciências Socioeconómicas	16	55,17%	13	44,83%	29
Línguas e Humanidades	37	48,05%	40	51,95%	77
Artes Visuais	4	80,00%	1	20,00%	5
Total	115	51,34%	109	48,66%	224

No ano letivo 2019/2020, nesses agrupamentos, 414 alunos/as tinham necessidades especiais de educação (NEE). Um dos Agrupamentos não especificou o sexo dos alunos/as, mas pelos que responderam foi possível apurar que existem mais rapazes (179) com NEE do que raparigas (125).

Analisando os dados relativos aos delegados de turma (171 alunos/as), é possível verificar que existia um equilíbrio entre os géneros, embora mais fossem rapazes. Havia mais 49 delegados/as de turma sem o sexo especificado.

Figura 28 – Delegados/as de Turma



[Indicadores 37] Dos 6.784 alunos/as, 393 (5,79%) praticavam desporto escolar, sendo que 148 eram rapazes, 113 eram raparigas e 132 alunos/as não tinham o sexo especificado.

Relativamente aos Alunos/as que beneficiam de Ação Social Escolar, foi possível identificar 1.370 alunos/as. De referir que apenas um Agrupamento especificou o sexo dos/as alunos/as

beneficiárias, sendo 243 rapazes e 236 raparigas. Destes 49,69% beneficiavam de Escalão A e 50,31% beneficiavam de Escalão B.

Nestes agrupamentos, havia 155 representantes de encarregados de educação, 6 dos quais o sexo não foi identificado. Dos que foi possível identificar, 34 eram homens (22,81%) e 115 eram mulheres (77,18%), o que revela um grande desequilíbrio e uma grande percentagem de mães no conjunto de representantes de encarregados/as de educação.

No que toca ao abandono escolar, um Agrupamento Escolar revelou que a taxa de abandono precoce foi de 0,01%, sem especificar o sexo dos alunos/as. Outro Agrupamento revelou não ter nenhum caso nesse ano. E, por último, um Agrupamento reportou que a taxa de abandono escolar precoce era de 0,164%, dividindo-se por 0,123% no caso dos rapazes e 0,041% no caso das raparigas, o que demonstra maior abandono por parte de alunos/as do sexo masculino.

Por fim, e no que respeita a iniciativas de promoção da igualdade de género e não discriminação, nenhuma escola realizou ações de formação ou de sensibilização no âmbito da igualdade de género na educação, nem estabeleceram parcerias entre o agrupamento e outras entidades para o desenvolvimento de iniciativas de igualdade de género.

■ **Organizações do Setor da Saúde**

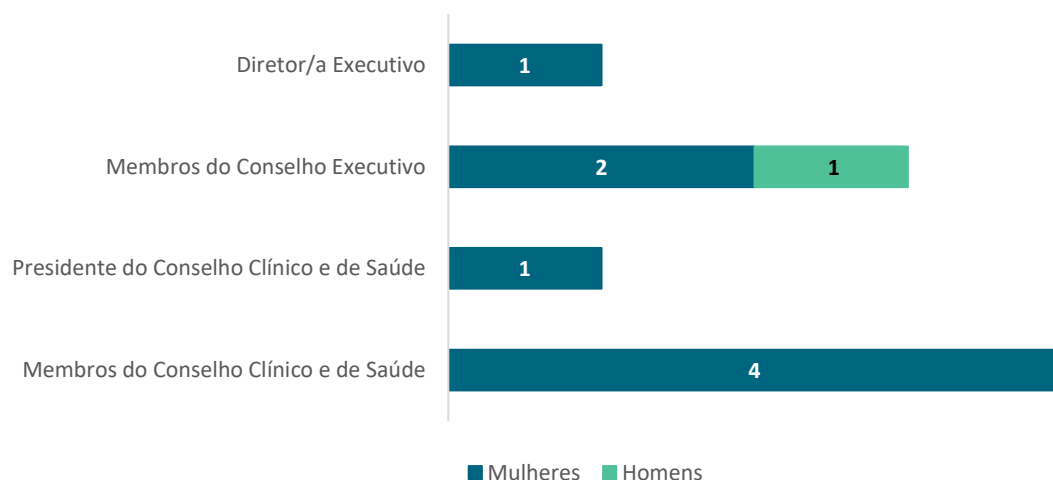
O Município de Vila do Conde disponibilizou o Inquérito a 9 Organizações do Setor da Saúde do concelho, tendo-se obtido apenas 1 resposta, o que corresponde a 11,11%.

A análise que se segue diz respeito apenas à resposta ao inquérito promovido.

A estrutura/composição dos **Órgãos Sociais** da organização difere das restantes no que respeita à tipologia de funções, sendo constituída pela Direção Executiva e pelo Concelho Clínico e de Saúde.

[Indicadores 15 a 19] Ao analisar os elementos da Direção Executiva e pelo Concelho Clínico e de Saúde, e com base na amostra obtida para o ano 2019, é evidente a predominância das mulheres, havendo apenas um homem nos Membros do Conselho Executivo.

Figura 29 – Órgãos Sociais da Organização



A maioria feminina mantém-se também em relação aos 430 Trabalhadores/as da organização, uma vez que 352 eram mulheres (82%) e 78 eram homens (18%).

A organização não reporta o número de utentes sem médico de família, das consultas de planeamento familiar, das consultas de saúde materna/paterna e dos pais e mães em consultas de pediatria. Também não reporta o número de utentes dependentes de substâncias.

No entanto, no que respeita aos atendimentos motivados por violência doméstica, a entidade afirma ter efetuado 4 atendimentos, dos quais 3 eram mulheres e 1 era homem, não tendo especificado o sexo do agressor. Estas vítimas de violência doméstica foram encaminhadas pelos serviços de saúde para uma estrutura de apoio.

Por fim, e no que respeita a iniciativas de promoção da igualdade de género e não discriminação, segundo a organização, em 2019, não houve ações de formação realizada no âmbito da igualdade de género na saúde nem ações de sensibilização no mesmo âmbito.

De referir, também, que apenas 1 Médico/a e 3 Enfermeiros/as tinham formação em Igualdade de Género, mas não foi especificado o sexo nem a especialidade de atuação.

De acordo com a entidade, foi realizada uma Campanha de promoção de saúde desenvolvida segundo uma perspetiva de género, mas não existiram ações/iniciativas na área da saúde para populações imigrantes nem ações/iniciativas na área da saúde dirigidas para as questões/pessoas LGBTI (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Intersexuais).

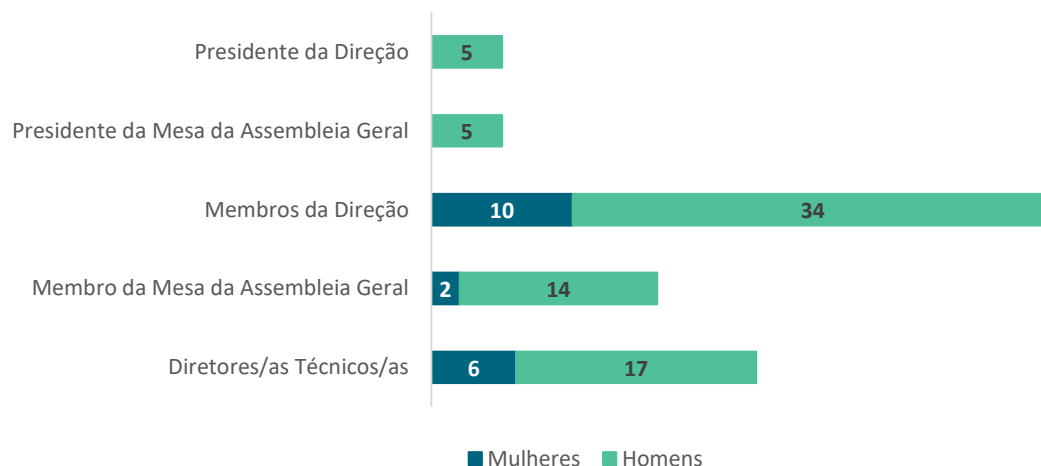
■ Organizações do Setor do Desporto

O Município de Vila do Conde disponibilizou o Inquérito a 36 Organizações do Setor do Desporto do concelho, tendo-se obtido apenas 6 respostas válidas (5 Associações e 1 Clube), correspondendo a 16,67%.

A análise que se segue reflete as 6 respostas ao inquérito promovido.

[Indicadores 15 a 19] Relativamente aos **Órgãos Sociais** nenhuma das organizações tinham Presidentes da Direção nem Presidentes da Mesa da Assembleia Geral do sexo feminino, sendo que uma das organizações não tinha Presidente da Direção. Quanto aos restantes membros verifica-se que são constituídos maioritariamente por homens, conforme apresentado na figura seguinte.

Figura 30 – Órgãos Sociais das Organizações do setor do Desporto



Em relação aos Trabalhadores/as das organizações, contabilizaram-se 186, dos quais 50 eram homens (26,88%), 18 eram mulheres (9,68%) e 118 não foram desagregados por sexo.

Relativamente às Modalidades e Praticantes, verifica-se que das respostas válidas foi possível apurar a existência de 20 Equipas/Turmas das seguintes tipologias: 4 masculinas, 4 femininas e 12 mistas. De referir que, das respostas obtidas, verifica-se que as Equipas/Turmas são maioritariamente de tipologia mista, dedicando-se ao Atletismo (1 equipa mista), ao Futebol (1 equipa feminina e 1 equipa masculina), ao Ciclismo XCO, XCM, Enduro, Lazer, entre outros (5 equipas mistas), ao Kung-Do (2 turmas mistas) e a Kyokushin (1 equipa mista).

No que respeita aos praticantes, identificaram-se 278, dos quais 49 eram raparigas/ mulheres (17,62%) e 229 eram rapazes/homens (82,37%).

Se analisados os/as praticantes das modalidades desportivas por faixa etária, verifica-se que as idades compreendidas entre os 19 os 25 anos e dos 26 aos 35 anos são as mais representativas. De referir que as diferenças entre os dados apresentados na tabela infra e o número total de praticantes deve-se ao facto de duas organizações não terem desagregado por sexo.

Tabela 27 – Praticantes de desporto, por sexo e faixa etária

Faixa etária	Praticantes de Desporto (N.º)				Total
	Rapazes/Homens		Raparigas/Mulheres		
	N.º	%	N.º	%	
0 - 5 anos	0	0,00%	0	0,00%	0
6 - 9 anos	10	4,46%	5	2,23%	15
10 - 15 anos	14	6,25%	7	3,13%	21
16 - 18 anos	10	4,46%	3	1,34%	13
19 - 25 anos	43	19,20%	15	6,70%	58
26 - 35 anos	35	15,63%	7	3,13%	42
36 - 45 anos	21	9,38%	6	2,68%	27
46 - 55 anos	12	5,36%	2	0,89%	14
56 - 65 anos	17	7,59%	1	0,45%	18
+ 65 anos	14	6,25%	2	0,89%	16
Total	176	78,57%	48	21,43%	224

Por fim, e relativamente a Iniciativas de Promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação, nenhuma das Organizações desenvolveu ações de formação sobre a Igualdade de Género e Não Discriminação no Desporto nem Ações de Sensibilização e/ou Projetos desenvolvidos no mesmo âmbito. Contudo, duas organizações referiram que seria importante implementar formações específicas na área e uma referiu que seria importante criar quotas para mulheres nos órgãos sociais.

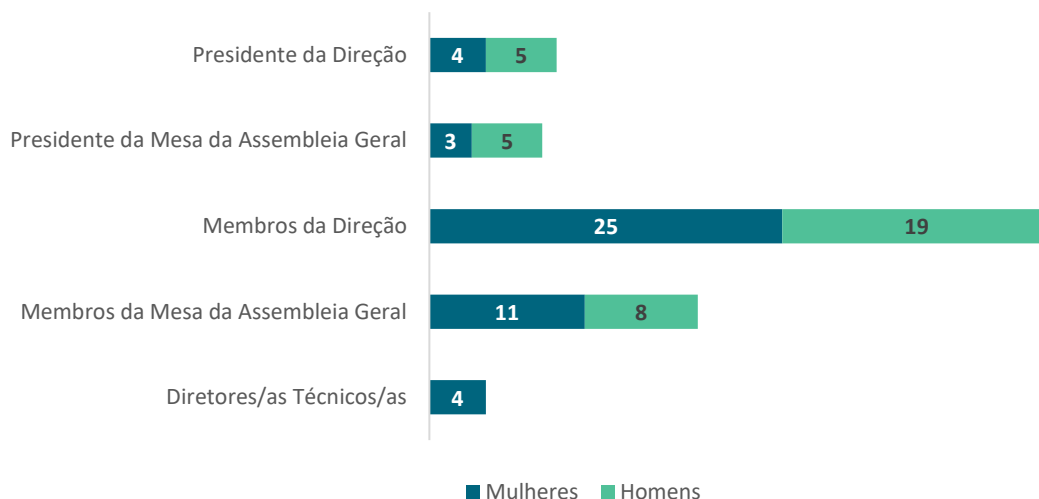
■ Organizações do Setor da Cultura

O Município de Vila do Conde disponibilizou o Inquérito a 27 Organizações do Setor da Cultura do concelho, tendo-se obtido apenas 8 respostas válidas de Associações, o que corresponde a 29,63%.

A análise que se segue reflete as 8 respostas ao inquérito promovido.

[Indicadores 15 a 19] Considerando as respostas obtidas, é possível verificar que, em 2019, havia diversidade de género nos **Órgãos Sociais**, com exceção dos cargos de Diretores/as Técnicos/as, que são todas do sexo feminino, conforme apresentado na figura infra.

Figura 31 – Órgãos Sociais das Associações Culturais



Em relação aos Trabalhadores/as das Associações, foi possível identificar 16, dos quais 6 eram homens (37,50%) e 10 eram mulheres (62,50%).

Em 2019, estas Associações organizaram 100 Eventos Culturais, que contaram com a participação de 392 pessoas (em igual número se analisados por sexo), e 141 espetáculos ao vivo, com 2.275 espetadores.

Relativamente às Iniciativas de Promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação, foi possível apurar que nenhuma Associação realizou ações de formação sobre a Igualdade de Género e Não Discriminação, mas duas referiram ter realizado Eventos com uma perspetiva de género destinados a jovens, totalizando 4 eventos. Destes, apenas 2 apresentam descrição associada, nomeadamente: "Corporalidade, temporalidade e pensamento", convidada Melissa Rodrigues; e "Questões Práticas", convidada Joana Gorjão Henriques, que contaram com 42 participantes.

Quanto à realização de Ações de Sensibilização e/ou Projetos desenvolvidos sobre a Igualdade de Género e Não Discriminação, as Associações referiram ter realizado 3.

■ Organizações do Setor do Desporto e Cultura

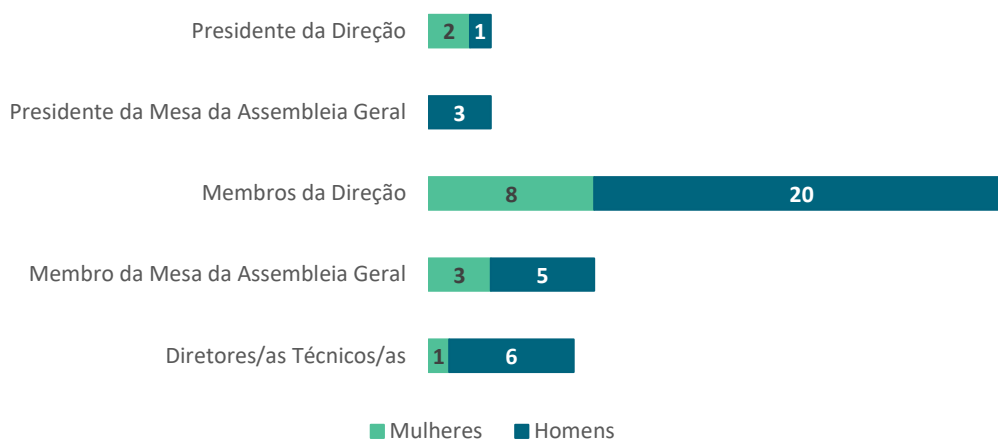
Considerando que no concelho de Vila do Conde existem Associações Desportivas e Culturais, o Município disponibilizou um Inquérito específico que agrega as questões dos setores do Desporto e da Cultura. Devido à sobreposição dos Órgãos Sociais das organizações optou-se por não associar a informação aos pontos anteriores.

O inquérito foi disponibilizado a 23 Organizações do concelho, tendo-se obtido apenas 3 respostas de Associações, o que corresponde a 13,04%.

A análise que se segue reflete as 3 respostas ao inquérito promovido.

[Indicadores 15 a 19] Neste sentido, verificou-se que, em 2019, havia alguma diversidade de género nos **Órgãos Sociais**, com exceção dos Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, que são todos do sexo masculino.

Figura 32 – Órgãos Sociais das Associações Culturais e Desportivas



Em relação aos Trabalhadores/as das Associações, foi possível identificar 3, mas não estão desagregados por sexo.

Relativamente às Modalidades e Praticantes, verifica-se que das respostas obtidas foi possível apurar a existência de 22 Equipas/Turmas das seguintes tipologias: 19 masculinas (4 de Andebol, 5 de Ténis de Mesa, 10 de Futsal), 3 femininas (2 Futsal) e 0 mistas.

No que respeita aos/às praticantes, identificaram-se 231, dos quais 23 eram raparigas/ mulheres (9,96%) e 208 eram rapazes/homens (90,04%).

Se analisados/as os/as praticantes das modalidades desportivas por faixa etária, verifica-se que as idades compreendidas entre os 10 os 15 anos (37,23%) e dos 16 aos 19 anos (19,48%) são as mais representativas.

Adicionalmente, importa referir que estas Associações organizaram, em 2019, 10 Eventos Culturais, que contaram com a participação de 20 pessoas (sexo feminino), e 10 espetáculos ao vivo, com 150 espectadores.

■ Organizações do Setor Empresarial

O Município de Vila do Conde promoveu a disponibilização de um Inquérito direcionado às Empresas do concelho, com o objetivo de analisar a constituição das empresas e entender de que forma a temática da igualdade e não discriminação está incorporada no seu funcionamento. Neste contexto, o inquérito foi disponibilizado a 1.750 empresas tendo-se obtido 44 respostas, o que corresponde a 2,51%.

A análise que se segue reflete as 44 respostas ao inquérito promovido.

As empresas que responderam localizam-se, maioritariamente, na Freguesia de Vila do Conde (11 empresas), sendo que nas freguesias de Touguinha e Touguinhó, Junqueira, Gião, Macieira da Maia e Labruge, nenhuma empresa respondeu ao inquérito.

Quanto ao tipo de organização, sabe-se que a grande maioria (86,36%) são sociedades por quotas, as sociedades unipessoais por quotas representam 6,82% e as sociedades anónimas 4,55%, sendo que os empresários em nome individual são as menos comuns (2,27%).

Em relação ao estatuto das empresas, é possível verificar que mais de metade são microempresas (56,82%), seguindo-se as pequenas empresas (31,82%) e as médias empresas (6,82%), sendo que as grandes empresas são a minoria (4,55%).

Quanto à Classificação da Atividade Económica das empresas, verifica-se que, em 2019, 29,55% das empresas integravam a categoria “C – Indústrias Transformadoras”, seguindo-se as categorias “G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (18,18%), “M – Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares” (15,90%) e “F – Construção” (13,64%), sendo estas as categorias mais representativas.

Figura 33 – Tipologia das Empresas

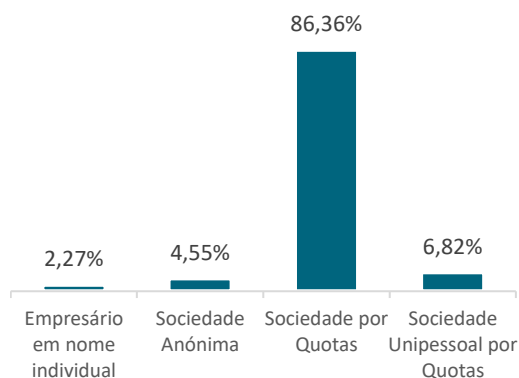
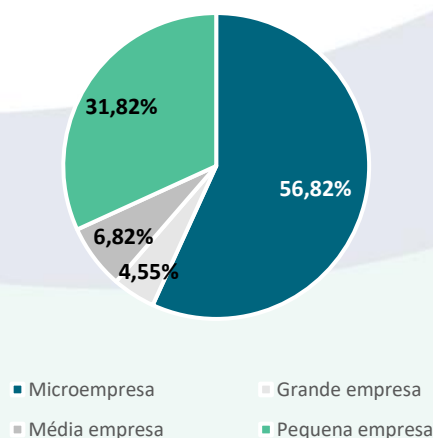
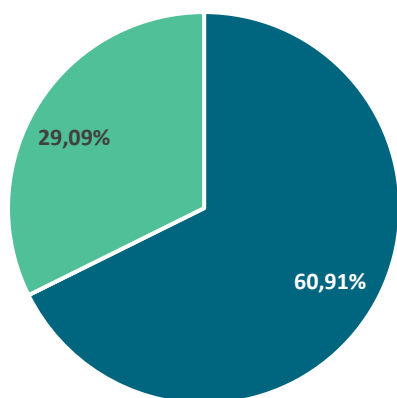


Figura 34 – Estatuto das Empresas



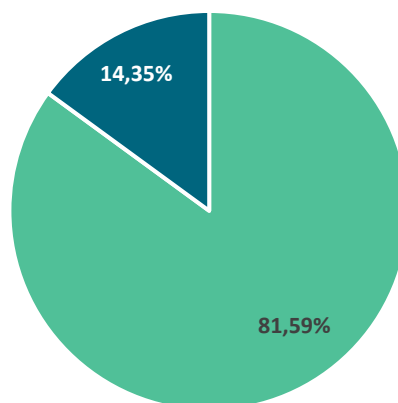
[Indicadores 15 a 19] Relativamente à constituição da empresa, no que respeita ao pessoal dos Órgãos da Administração, Direção e Chefias, verifica-se que apenas 29,09% eram mulheres (32), o que revela uma elevada disparidade entre géneros (67 homens – 60,91%). O mesmo verifica-se com os/as Trabalhadores/as, que dos/as 641 identificados/as apenas 14,35% eram do sexo feminino (92).

Figura 35 – Órgãos da Administração, Direção e Chefias



■ Homens ■ Mulheres

Figura 36 – Trabalhadores/as nas Empresas



■ Homens ■ Mulheres

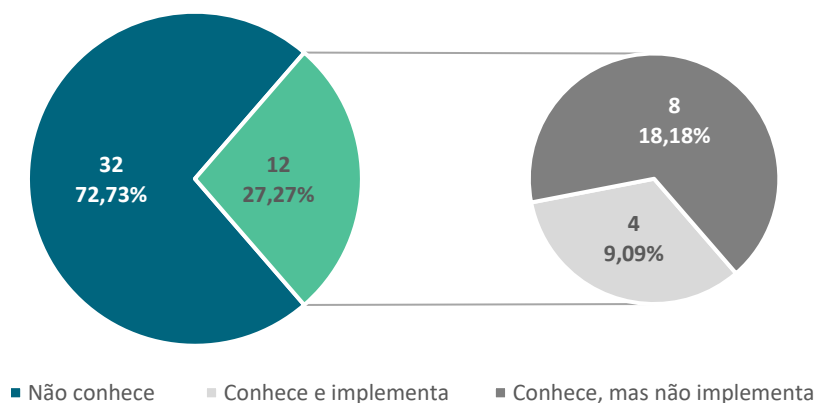
De referir que algumas das empresas que responderam ao inquérito não apresentaram os dados desagregados por sexo no que respeita aos elementos da gerência / administração / direção (6) e aos/as trabalhadores/as (26).

No que toca à Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal, 43,16% das empresas referiu implementar medidas nesse âmbito, tais como: flexibilidade de horários; teletrabalho; oferta do dia de aniversário; entre outras situações.

Contudo, face à elevada percentagem de empresas que não implementa medidas de Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal e sabendo que, das empresas inquiridas, 72,73% não conhecem a Norma (NP 4552:2016), é fundamental promover o conhecimento da mesma, de forma a contribuir para a melhoria da qualidade de vida das pessoas.

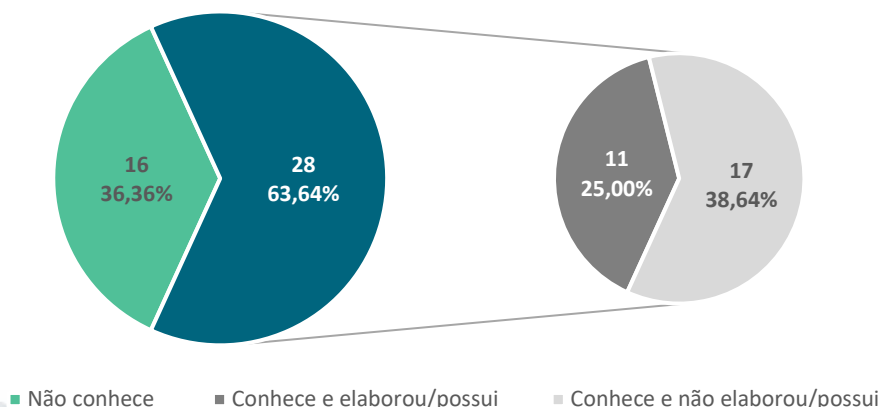
Em Vila do Conde existem 4 empresas que referiram, através do inquérito, ter a Norma NP 4552:2016 implementada, sendo o nível de satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal bom/satisfatório e/ou ótimo/muito satisfatório.

Figura 37 – Conhecimento das Empresas sobre a Norma NP 4552:2016



Analizando a abordagem das empresas na temática do Assédio e Violência no Trabalho, é possível verificar que, em 2019, 36,36% das empresas que responderam aos inquéritos não conhecem o Código de Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho. Das que conhecem, 25,00% elaborou/possui Código de Conduta e 38,64% não elaborou/não possui. Tal significa que, embora mais de metade das empresas conheçam o Código de Conduta, a maioria não o concretiza.

Figura 38 – Conhecimento das Empresas sobre o Código de Conduta

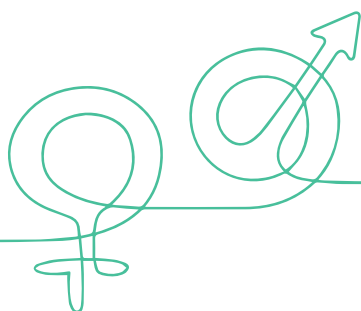


Das 44 empresas em análise, apenas 5 tinham responsável em caso ocorrência de Violência ou Assédio no Trabalho, com formação específica na área e 3 empresas tinham sistema de registo de ocorrências e/ou plano de ação e/ou prevenção. De referir que nenhuma empresa promoveu ações de combate ao assédio sexual e moral no local de trabalho.

No que respeita a Iniciativas para a Igualdade de Género e Não Discriminação, nenhuma empresa realizou ações de formação ou ações de sensibilização no âmbito da igualdade de género e não discriminação. É também importante considerar que apenas 2 das 44 empresas tinham Dirigentes ou Chefias com formação em igualdade de género.

E.

ANÁLISE SWOT E CONTRIBUTOS PARA A ESTRATÉGIA



1. ANÁLISE SWOT

De modo a analisar o diagnóstico de necessidade desenvolvido, e de forma a facilitar a tomada de decisões de gestão mais sustentáveis e planeadas, desenvolveu-se a seguinte Análise SWOT:

Pontos Fortes	Pontos Fracos
▪ Existência de uma Conselheira Local para a Igualdade; ▪ Existência de Protocolos no âmbito da Igualdade de Género e Oportunidades, Violência Doméstica (Gabinete de Apoio à Vítima), entre outros; ▪ Movimento Associativo estruturado (existência de Gabinete de Apoio ao Movimento Associativo com uma base de dados capaz de reunir toda a informação disponibilizada pelas várias entidades); ▪ Realização de Campanhas de Sensibilização no concelho (#NãoSouUmSaco, promovida pela GNR; #EuSobrevivi, promovida pela CIG); ▪ Preocupação das empresas com a Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal; ▪ Evolução positiva da população residente; ▪ Comunicação interna e externa da autarquia inclui a dimensão de género, quer na linguagem oral, quer na linguagem escrita.	▪ Baixas qualificações da população residente (35,81% da população apenas possui 1º Ciclo do Ensino Básico ou não possui qualquer nível de ensino); ▪ Desigualdades salariais entre homens e mulheres a nível concelhio; ▪ Reduzida formação de recursos humanos em igualdade de género e não discriminação, direitos humanos, violência doméstica e de género, tráfico de seres humanos, práticas tradicionais nefastas; ▪ Número reduzido de ações de formação/sensibilização realizados ao nível das organizações do território; ▪ Falta de monitorização estatística e de metodologia comunicacional ao nível interno da organização; ▪ Aceitação da desigualdade entre homem e mulher.

Oportunidades	Ameaças
▪ Constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL); ▪ Crescimento da população migrante no concelho (uma evolução de cerca de 62% entre 2016 e 2019, representando, em 2019, 2,65% da população residente total); ▪ Dinâmica do Movimento Associativo pelas várias entidades, desportivas, recreativas, culturais, de solidariedade social, cívicas, entre outras; ▪ Compromisso Municipal para a Igualdade, através do desenvolvimento e implementação de um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação; ▪ Verbas disponíveis para implementação de ações e medidas estratégicas de intervenção.	▪ 14,49% da população ativa encontra-se desempregada (maioritariamente mulheres); ▪ Aumento do Tráfico de Seres Humanos a nível Nacional; ▪ Falta de divulgação da informação disponível sobre as temáticas, como por exemplo, os Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, criados no âmbito do projeto LGE (Local Gender Equality); ▪ Inexistência de um instrumento municipal que oriente para ações específicas de promoção da Igualdade e Não Discriminação.

Complementarmente à Análise SWOT apresentada, identificam-se algumas fragilidades, tanto ao nível interno como ao nível do território, que se consideram limitações ao desenvolvimento do Diagnóstico, nomeadamente:

- a baixa adesão das organizações do terceiro setor, nas diferentes áreas de atuação, tendo-se obtido apenas 65 respostas válidas aos inquéritos disponibilizados no universo concelhio, o que corresponde a 3,50% do total de entidades para as quais se remeteu o inquérito;
- a realização dos inquéritos no período de pandemia provocada pela Covid-19, apesar do tempo disponibilizado ter sido bastante alargado (junho a agosto);

- a reduzida realização de ações de formação/sensibilização relacionadas com a Igualdade e a Não Discriminação promovidas pelas organizações do terceiro setor, verificada através da análise dos inquéritos;
- a inexistência de informação contabilizada relativa ao número de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho;
- a inexistência de indicadores de LGBTQIA+, tanto a nível interno como a nível externo.

2. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE

A referência às principais Políticas Públicas para a Igualdade, quer sejam Planos Nacionais, quer sejam Compromissos Internacionais é importante no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde, no sentido de dar contributos para a definição das principais linhas orientadoras.

Neste contexto, apresenta-se de seguida uma breve descrição dos seguintes instrumentos:

-
- 1976** *Constituição da República Portuguesa*
 - 1979** *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (a Magna Carta dos Direitos das Mulheres)*
 - 2000** *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*
 - 2006** *Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*
 - 2007** *Tratado de Lisboa*
 - 2010** *Carta das Mulheres*
Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2010-2015)
 - 2011** *Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)*
Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as Mulheres e a violência doméstica (Istambul)
 - 2018** *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (2018-2030) – ENIND*
-

▪ Constituição da República Portuguesa

A Constituição da República Portuguesa, aprovada pela Assembleia Constituinte na sessão plenária de 2 de abril de 1976, foi revista, sendo a última versão a VII Revisão Constitucional - Lei n.º 1/2005, de 12/08.

O Princípio Fundamental da Constituição da República Portuguesa é: *Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária.*

A igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado Português (Artigo 9º).

A Constituição da República Portuguesa destaca, também, que *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual* (Artigo 13º).

A Constituição da República Portuguesa integra os princípios fundamentais da Constituição, bem como os direitos e deveres fundamentais dos cidadãos portugueses e dos cidadãos estrangeiros residentes em Portugal.

O Estado e as demais entidades públicas são civilmente responsáveis por ações ou omissões praticadas no exercício das suas funções e por causa desse exercício, de que resulte violação dos direitos, liberdades e garantias ou prejuízo para outrem.

▪ **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Contra as Mulheres**

Informalmente considerada a Magna Carta dos Direitos das Mulheres, foi adotada a 18 de dezembro de 1979, e constitui o único tratado internacional de direitos humanos que lida essencialmente com os direitos das mulheres e das raparigas, que estabelece obrigações legais para todos Estados que a assinam.

A Convenção requer que os Estados assegurem que as organizações privadas, empresas e pessoas individuais promovam e defendam os direitos das mulheres.

Assim, a promoção e proteção dos direitos das mulheres baseiam-se em três princípios:

- Igualdade substantiva: compreende a igualdade de oportunidades, a igualdade de acesso e a igualdade de resultados;
- Não Discriminação: requer que os governos assegurem que as suas políticas, programas e atividades não discriminem as mulheres. Tem de garantir que as mulheres não se

encontrem numa situação de desvantagem quer pelos seus atributos biológicos, físicos e psicológicos quer em razão de normas culturais e sociais.

- Responsabilidade do Estado: traduz-se no vínculo legal de cumprimento das obrigações estipuladas na Convenção, nomeadamente:
 - adotar todas as medidas necessárias à eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres;
 - incorporar o princípio da igualdade no sistema legal, abolir todas as leis discriminatórias e adotar leis que promovam a igualdade de género;
 - criar tribunais e outras instituições públicas que assegurem a efetiva proteção das mulheres contra qualquer tipo de discriminação e que garantam a eliminação de atos discriminatórios contra as mulheres cometidos por indivíduos, organizações ou empresas;
 - assegurar que as organizações e empresas privadas e os indivíduos promovam e protejam os direitos das mulheres.

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.

▪ **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**

Criada em 2 de outubro de 2000, tinha como propósito consolidar e consagrar o amplo leque de direitos conferidos aos cidadãos da União Europeia. Constitui um instrumento de legitimidade política e moral quer ao nível interno, quer ao nível de política externa, com uma mensagem clara de respeito pelos direitos fundamentais.

A Carta é composta por títulos: Dignidade; Liberdade; Igualdade; Solidariedade; Cidadania; Justiça; entre outros. Dedicando um título exclusivamente à Igualdade, refere que *“Todas as pessoas são iguais perante a lei”* (Artigo 20º) e que *“é proibida a discriminação em razão, designadamente, 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”*. Quanto à igualdade entre homens e mulheres, refere que deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. De referir que a Carta consagra, também, o direito à conciliação da vida familiar e profissional (Artigo 33º) que assegura a proteção da família nos planos jurídico, económico e social.

▪ **Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**

Adotada a 13 de dezembro de 2006 e aberta à assinatura em Nova Iorque a 30 de março de 2007, esta Convenção tem como objetivo promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros.

Os princípios da presente Convenção são:

- O respeito pela dignidade inerente, autonomia individual, incluindo a liberdade de fazerem as suas próprias escolhas, e independência das pessoas;
- Não discriminação;
- Participação e inclusão plena e efetiva na sociedade;
- O respeito pela diferença e aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e humanidade;
- Igualdade de oportunidade;
- Acessibilidade;
- Igualdade entre homens e mulheres;

- Respeito pelas capacidades de desenvolvimento das crianças com deficiência e respeito pelo direito das crianças com deficiência a preservarem as suas identidades.

- **Tratado de Lisboa**

Assinado a 13 de dezembro de 2007, entrou em vigor a 1 de dezembro de 2009. O Tratado de Lisboa confirma o princípio da igualdade democrática - *todos os cidadãos são iguais perante as instituições*. Desenvolve a democracia participativa, criando novos mecanismos de interação entre os cidadãos e as instituições e reforça o princípio da igualdade entre mulheres e homens.

- **Carta das Mulheres**

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

Esta Carta fortalece os seguintes princípios: Igual dependência económica; Igual remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor; Igualdade na tomada de decisões; Dignidade, integridade e fim da violência com base na identidade sexual; e Igualdade entre mulheres e homens fora da União. Com isto, pretende-se *construir uma Europa da igualdade entre mulheres e homens que ofereça a todos uma vida melhor e um futuro sustentável*.

- **Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015**

Apresenta os compromissos da Comissão Europeia nesta matéria, alicerçando-se nas cinco prioridades definidas na Carta das Mulheres, o que sublinha o reforço da vertente da dignidade, integridade e o fim da violência de género. Esta Estratégia define um conjunto de ações a tomar que considera fundamentais, nos seguintes âmbitos:

- Igualdade na Independência Económica: condição essencial para que os homens e as mulheres possam determinar a sua própria vida e possam fazer as suas próprias escolhas. Pretende-se melhorar a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, promover o empreendedorismo feminino, avaliar as lacunas em termos de direitos a licenças reacionadas com a família (paternidade), entre outros.

- Igualdade na remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor: as principais causas das disparidades salariais entre homens e mulheres ultrapassam em muito o âmbito do princípio «salário igual por trabalho igual». As disparidades salariais reflectem também outras desigualdades no mercado de trabalho que afectam principalmente as mulheres, em especial a parte desproporcionada que lhes cabe nas responsabilidades familiares e a dificuldade de conciliar vida profissional e privada. Pretende-se aumentar a transparência salarial, instituir um Dia Europeu da Igualdade Salarial, incentivar as mulheres a exercerem profissões não tradicionais, por exemplo nos sectores «verdes» e inovadores, entre outros.
- Igualdade na tomada de decisões: apesar dos progressos já realizados no âmbito da participação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisão política, há ainda muito a fazer. As principais ações prendem-se com o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão, acompanhando os progressos no sentido do cumprimento da meta de 25% de mulheres em cargos de tomada de decisão ao mais alto nível na investigação.
- Promover a dignidade e a integridade, pôr fim à violência de género: há muitas formas de violência de que as mulheres são vítimas apenas por serem mulheres, nomeadamente, violência doméstica, assédio sexual, violação, violência sexual em situações de conflito e os costumes ou práticas tradicionais nocivos, como a mutilação genital feminina, os casamentos forçados e os crimes em nome da honra. Neste âmbito, as principais ações são: adotar uma estratégia à escala da UE para combater a violência contra as mulheres de forma a erradicar a prática da mutilação genital feminina utilizando para tal todos os instrumentos adequados, incluindo a legislação penal, apoiando-se em campanhas de sensibilização.
- Igualdade entre homens e mulheres na ação externa: a política da União Europeia pode exercer uma influência considerável na promoção da igualdade de género e da emancipação das mulheres em todo o mundo, através de todas as políticas relevantes que desenvolve no âmbito da sua acção externa.

▪ **Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)**

Aprovado pelo Conselho Europeu de Bruxelas de 23 e 24 de Março de 2006. Reconhece que a igualdade entre homens e mulheres é um valor fundamental da União Europeia e que as políticas

em matéria de igualdade entre homens e mulheres são vitais para o crescimento económico, a prosperidade e a competitividade. O Pacto reafirma o empenhamento em cumprir as pretensões da União Europeia na igualdade de género tal como mencionado no Tratado, mais propriamente em:

- pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e combater a segregação sexista no mercado de trabalho;
- promover um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida;
- combater todas as formas de violência contra as mulheres.

▪ *Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica – Istambul*

Em 2011 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. Esta Convenção aplica-se a todas as formas de violência contra as mulheres e tem por finalidade:

- 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.

▪ **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»**

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», aprovada pelo XXI Governo Constitucional a 8 de março de 2018, assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, assente no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir.

A ENIND marca um novo ciclo programático que se inicia em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Apoia-se em três Planos de Ação em matéria de não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens, de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

A ENIND assume como Visão *a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais.*

A ENIND integra três Planos de Ação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, nomeadamente: o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH); o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD); e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual,

Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC). A tabela seguinte apresenta os Objetivos Estratégicos de cada Plano.

Tabela 28 – Objetivos Estratégicos dos Planos de Ação da ENIND

Instrumentos/Planos de Ação	Objetivos Estratégicos
Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)	OB1. 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; OB2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional; OB3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género; OB4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico; OB5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres; OB6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH; OB7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.
Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD)	OB1. 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; OB2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção; OB3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização;

	OB4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção;
	OB5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas;
	OB6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.
Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC)	OB1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC;
	OB2. Garantir a transversalização das questões da OIEC;
	OB3. 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.

No que respeita ao IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, aprovado pelo Conselho de Ministros a 8 de março de 2018, apresenta como Objetivos Estratégicos: reforçar o conhecimento sobre a temática do tráfico de seres humanos; assegurar às vítimas um melhor acesso aos seus direitos, bem como qualificar a intervenção; e reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelando o modelo de negócio e desmontando a cadeia de tráfico.

3. ÁREAS DE INTERVENÇÃO E PRIORIZAÇÃO DE ATUAÇÃO

A recolha de informação ao nível da dimensão interna da Autarquia e ao nível da dimensão externa do território do concelho, contribuiu para efetuar uma análise da perspetiva da igualdade e não discriminação e perceber de que forma tem vindo a ser refletida nas políticas organizacionais.

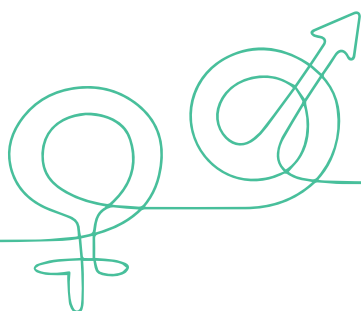
Considerando o Diagnóstico efetuado, verifica-se a necessidade de continuar a apostar na capacitação e sensibilização para os direitos humanos e no combate à discriminação em razão do sexo, assim como na prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas.

Assim, propõe-se que o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Vila do Conde, alinhado com as orientações da ENIND, seja orientado considerando as seguintes áreas de intervenção:



F.

ESTRATÉGIA MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO



1. VISÃO, MISSÃO E PRINCÍPIOS

Tendo em conta este contexto, e face às características do concelho, apuradas em sede de Diagnóstico (dimensão interna e dimensão externa), o Município de Vila do Conde está a dar mais um passo e o exemplo, na equidade de tratamento, na valorização das diferenças e no respeito por todos/as enquanto pessoas e profissionais, que vivem e/ou trabalham no território.

Assim, é importante dar a conhecer a Missão e a Visão, enquanto bases que orientam e definem a linha de atuação deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação e que contribuem para a mudança de mentalidades.

MISSÃO:



Incentivar a cidadania ativa, em prol da igualdade, da inclusão e da não discriminação.

VISÃO:

Tornar Vila do Conde mais igual e mais solidário em todas as esferas da vida.



De modo a levar a cabo a Missão e Visão definidas, destacam-se um conjunto de Princípios que constituem a base da Estratégia Municipal e representam as atitudes, comportamentos e resultados que devem estar presentes na relação do Município-Comunidade.



Compromisso:

Deverá promover-se o envolvimento da Câmara Municipal, de entidades (públicas ou privadas) e da comunidade, para se promover o respeito, a igualdade e a não discriminação, valorizando-se o Ser Humano, independentemente do género, raça, etnia, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação socioeconómica ou orientação sexual.



Cidadania:

Pretende-se promover o conhecimento e a educação para a cidadania, contribuindo para uma sociedade de pessoas responsáveis, autónomas, tolerantes, empáticas e solidárias, que reconhecem e exercem os seus direitos e deveres, tendo como referência os valores dos direitos humanos.



Exemplo:

O ato que mais e melhor pode estimular e motivar a mudança. Deste modo, observando bons modelos e boas práticas no que respeita às temáticas de Igualdade de Género e Não Discriminação, abre-se caminho para que seja possível a alteração de mentalidades e de atitudes.



Valorização:

É importante valorizar a vida, dado que cada pessoa é única e irrepetível. Neste contexto, é essencial reconhecer e dignificar as diferenças, elogiar qualidades e minimizar os defeitos, destacar exemplos de superação, apreciar quem somos e o que temos, incentivar a partilha e a cooperação.



Empoderamento:

Empoderar cada Ser Humano, tornando-o mais capaz, competente, confiante nas suas capacidades e consciente de si e dos/as outros/as, é o ponto de partida para se construírem sociedades saudáveis, resilientes e inclusivas.



Sustentabilidade:

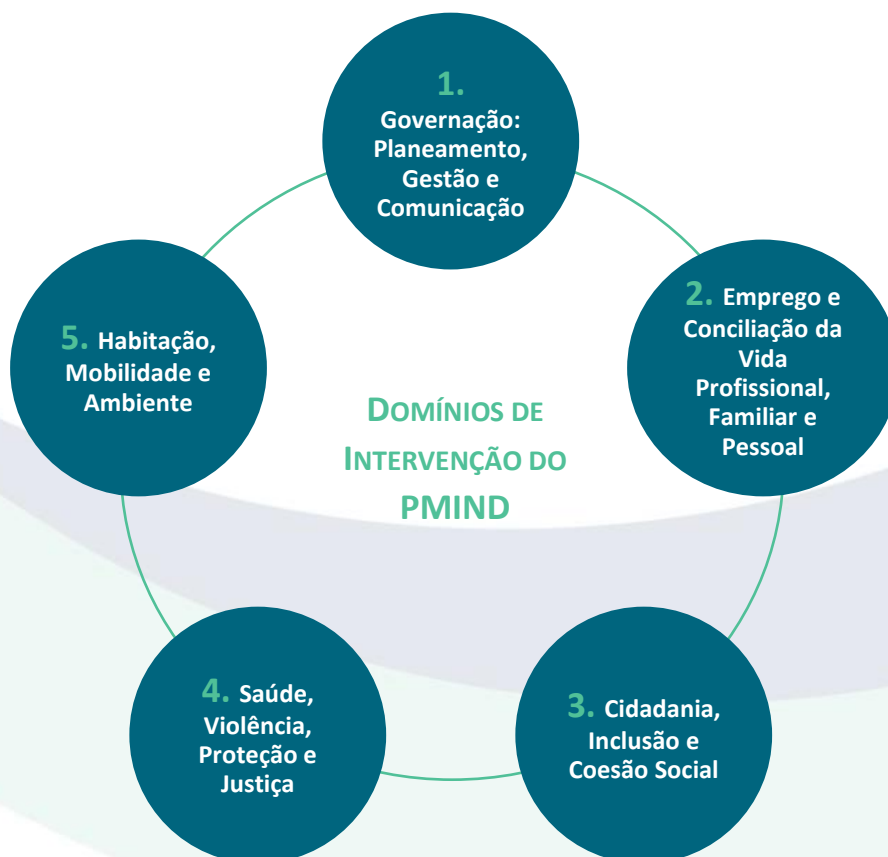
Um território que se quer desenvolvido, tem que promover a coexistência, a interação e o equilíbrio dos três pilares da sustentabilidade: social, económico e ambiental.

2. DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

De um modo geral, considera-se que, ao nível interno, a Autarquia deverá continuar a apostar na perspetiva de Igualdade e Não Discriminação, de forma transversal em todo o seu Planeamento Estratégico, gestão e monitorização, promover a conciliação da vida pessoal e profissional e a sensibilização dos recursos humanos, incentivar à comunicação interna com linguagem inclusiva e neutra, bem como fomentar as relações externas e a cooperação da Autarquia com as Organizações do Terceiro Setor.

Ao nível externo, pretende-se que, de forma participativa, se promova a igualdade e a não discriminação em todas as dimensões da vida (Educação, Emprego e Conciliação; Saúde e Proteção Social; Cultura, Desporto e Juventude; Habitação, Mobilidade e Ambiente; Criminalidade, Segurança e Justiça), sensibilizando as Organizações e promovendo a sua capacitação para a temática.

Face ao referido, apresentam-se os grandes **Domínios de Intervenção**:



Os Domínios de Intervenção apresentados pretendem trabalhar as questões de Igualdade e da Não Discriminação desde o interior da organização até à comunidade, pois só assim se poderá dar o exemplo e promover a replicação de boas práticas em organizações do terceiro setor e na comunidade em geral. Assim, pretende-se chegar a um público-alvo mais alargado e produzir um impacto de maior dimensão.

Neste sentido, apresentam-se de seguida os **Objetivos Estratégicos** para cada Domínio de Intervenção:

1. Governação: Planeamento, Gestão e Comunicação

- Incorporar os princípios da Igualdade e da Não Discriminação em todos os processos internos;
- Promover a Igualdade na gestão de recursos humanos;
- Criar/aplicar novas metodologias e/ou ferramentas na gestão dos serviços;
- Divulgar as boas práticas aplicadas na Autarquia;
- Adotar uma política de comunicação (interna e externa) mais inclusiva e igualitária.

2. Emprego e Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

- Aplicar as políticas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal a nível interno da organização;
- Avaliar a produtividade da aplicabilidade de diferentes regimes de trabalho, fomentando a proximidade aos/às trabalhadores/as;
- Incentivar as Organizações do Terceiro Setor/Entidades Empregadoras a adotar medidas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- Contribuir para a melhoria da qualidade de vida e bem-estar das pessoas.

3. Cidadania, Inclusão e Coesão Social

- Promover a cidadania ativa no concelho, através de iniciativas lúdico-pedagógicas, culturais e desportivas acessíveis a todos/as;

- Contribuir para a mudança de comportamentos, garantindo o envolvimento da comunidade;
- Incentivar as Organização do Terceiro Setor a uma participação ativa na implementação de políticas para a Igualdade e a Não Discriminação.

4. Saúde, Violência, Proteção e Justiça

- Contribuir para estilos de vida saudáveis;
- Melhorar a atuação e intervenção municipal face a situações de violência;
- Sensibilizar a população para as temáticas;
- Promover o Empoderamento Social e Pessoal.

5. Habitação, Mobilidade e Ambiente

- Articular com a Estratégia e Política Local de Habitação, de forma a garantir o acesso a todos/as;
- Promover a acessibilidade universal para todas as pessoas, quer seja no espaço público, quer seja a edifícios ou equipamentos.

Partindo das prioridades e domínios de intervenção identificados, e tendo em consideração a articulação com os objetivos estratégicos dos três Planos de Ação da ENIND serão definidas Medidas de Intervenção por Objetivo Operacional/Específico e indicadores e metas (específicas, mensuráveis, relevantes/adequadas, realistas e definidas no tempo), bem como o Modelo de Governação e a Estratégia de Divulgação e Comunicação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde.

3. MEDIDAS DE INTERVENÇÃO

As Medidas de Intervenção que integram as áreas e domínios estratégicos no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação apresentam objetivos operacionais/específicos, a descrição, a identificação dos agentes envolvidos, os indicadores e metas, sendo posteriormente definida a sua implementação num horizonte temporal de quatro anos (2022-2025).

DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO |

1. GOVERNAÇÃO: PLANEAMENTO, GESTÃO E COMUNICAÇÃO

MEDIDA |

1.1. Promover a/o Conselheira/o Local para a Igualdade reforçando a sua figura e respetivas funções

Dimensão:

Interna e Externa.

Objetivo Específico:

Divulgar e reforçar o papel dos/as interlocutores/as em matéria de igualdade e não discriminação, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades.

Descrição:

De acordo com o Estatuto aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio, as/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade têm por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais, para a cidadania e a igualdade de género.

As/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade têm como responsabilidades: acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspetiva de género; acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas no Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação; pronunciar-se, quando consultados, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras; apresentar propostas concretas de ação; divulgar informações sobre a igualdade de género; participar no fórum anual das/os conselheiras/os locais para a igualdade; assegurar a cooperação do município com a CIG; entre outras situações.

Pretende-se durante a vigência do PMIND assegurar a divulgação da/o Conselheira/o Local para a Igualdade internamente no Município, junto das entidades parceiras do Conselho Local de Ação Social e da comunidade em geral, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Iniciativas de promoção/divulgação
internas (n.º): 2/ano

Iniciativas de promoção/divulgação
externas (n.º): 1/ano

MEDIDA |

1.2. Divulgar a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) e respetivas funções

Dimensão:

Interna e Externa.

Objetivo Específico:

Divulgar e reforçar o papel dos/as interlocutores/as em matéria de igualdade e não discriminação, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades.

Descrição:

A Equipa para a Igualdade na Vida Local tem como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

A EIVL nomeada pelo/a Presidente da Câmara Municipal, segue a composição definida no protocolo, designadamente:

- Presidente e/ou Vereador/a com a área da igualdade;
- Conselheiros/as Locais;
- Dirigentes da Câmara Municipal;
- Elementos com competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção, cuja escolha é efetuada previamente em articulação com a CIG.

Face às suas funções e responsabilidades, considera-se fundamental a divulgação da composição da Equipa para a Igualdade na Vida Local, as suas funções e responsabilidades internamente no Município, junto das entidades parceiras do Conselho Local de Ação Social e da comunidade em geral.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Iniciativas de divulgação internas (n.º):
2/ano
Iniciativas de divulgação externas (n.º):
1/ano

MEDIDA |

1.3. Criar o Gabinete Municipal para a Igualdade na Vida Local “+Vida, +Igualdade”

Dimensão:

Interna e Externa.

Objetivo Específico:

Promover a criação de um espaço de atendimento a toda a comunidade.

Descrição:

O Município de Vila do Conde pretende criar o Gabinete Municipal “+Vida, + Igualdade” com vista ao atendimento à comunidade e apoiar e promover boas práticas de igualdade, de não discriminação e de cidadania, contribuindo para a coesão económica, social e ambiental do território.

Os/as cidadãos/cidadãs podem encontrar neste espaço a/o Conselheira/o Local para a Igualdade e elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local, mediante agendamento.

Neste Gabinete será gerida toda a implementação e monitorização do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde, prevendo:

- coordenar, apoiar e divulgar as medidas de intervenção junto dos públicos-alvo;
- monitorizar o cumprimento dos diversos Indicadores e respetivas Metas, de modo a perceber se existem e quais as dificuldades para o cumprimento dos objetivos, se há desvios em relação ao proposto e necessidade de reavaliação dos mesmos;
- elaborar um relatório de acompanhamento para controlo da implementação.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

Juntas de Freguesia; Agrupamentos Escolares/Escolas; Forças de Segurança (PSP/GNR); Organizações/Associações.



Cronograma:

2022



Indicadores e Metas:

Gabinete Municipal criado (n.º): 1

MEDIDA |

1.4. Criar o Observatório para a Cidadania e Igualdade

Dimensão:

Interna e Externa.

Objetivo Específico:

Melhorar o processo de recolha de informação, permitindo a sua utilização nos processos de tomada de decisão.

Descrição:

O Município de Vila do Conde dispõe de um *Website* onde partilha informação relacionada com as diferentes áreas de intervenção municipal.

No entanto, não dispõe de um espaço próprio e de fácil acesso a todos/as, onde possa ser divulgada a Estratégia Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde (Missão, Visão, Princípios e Medidas de intervenção), os indicadores e o cumprimento das suas metas, bem como o contributo para atingir as metas e objetivos nacionais, os grandes números nas várias dimensões da vida que apoiem na tomada de decisões, entre outras.

É neste sentido que surge o Observatório para a Cidadania e Igualdade, uma ferramenta de apoio digital de linguagem neutra, que pretende disponibilizar informação relativa ao PMIND, atualizada no decorrer da sua implementação, recolher, tratar e analisar dados estatísticos nas diferentes dimensões, bem como possibilitar o agendamento de atendimentos no Gabinete Municipal para a Igualdade na Vida Local e a partilha de opiniões/sugestões através de um fórum disponível para a comunidade.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2023



Indicadores e Metas:

Observatório criado (n.º): 1

MEDIDA |

1.5. Divulgar o Código de Ética e de Conduta da Câmara Municipal de Vila do Conde

Dimensão:

Interna.

Objetivo Específico:

Divulgar junto dos/as trabalhadores/as os princípios orientadores pelos quais se deve reger a atuação dos/as Agentes Municipais.

Descrição:

O Município de Vila do Conde tem como missão “promover o bem-estar comum e a qualidade de vida, com base num conjunto de orientações estratégicas, planos, programas e ações orientadas para o desenvolvimento sustentado e harmonioso, nas áreas social, educacional, cultural, económica, habitacional, ambiental, urbanística e, ainda, nos domínios da segurança, da proteção civil, do trabalho e do lazer, da saúde, sempre no estrito cumprimento da Lei, no respeito pelos direitos dos cidadãos, visando orientar a sua ação política para a promoção do desenvolvimento humanizado e a dinamização do concelho, de forma transparente, justa e equitativa, em harmonia com as leis da República”.

Neste sentido, desenvolveu o Código de Ética e de Conduta (CEC), um documento que vincula os/as Agentes do Município de Vila do Conde. Este CEC cumpre o objetivo de tornar público os princípios orientadores pelos quais se deve reger a atuação dos/as Agentes Municipais.

Pretende-se com esta medida divulgar o Código de Ética e de Conduta por todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila do Conde, promovendo sentimentos de pertença e responsabilidade pela organização que representam.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2022



Indicadores e Metas:

Iniciativas de divulgação implementadas
(n.º): 2

MEDIDA |

1.6. Criar um Guia de Normas de Linguagem neutra

Dimensão:

Interna.

Objetivo Específico:

Promover a utilização de linguagem neutra na comunicação interna e externa do Município.

Descrição:

Com a presente medida propõe-se a criação de um Guia de Normas de linguagem inclusiva e não discriminatória, promovendo a capacitação e sensibilização das pessoas para a utilização de formas linguísticas neutras, com vista a promover a inclusão dos dois sexos e extinguir a utilização apenas do masculino para referenciar a pessoa a quem se pretendem dirigir.

Esta informação deverá ser partilhada com todos/as os/as trabalhadores/as do Município, fomentando a igualdade e equidade da linguagem, quer nas relações internas quer nas comunicações com a comunidade, consciencializando todos/as para a erradicação deste paradigma, em todas as esferas da vida.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2022



Indicadores e Metas:

Guia criado (n.º): 1

MEDIDA |

1.7. Promover a realização de Ações de Formação/ Sensibilização “Igualdade sim, Discriminação não!”

Dimensão:

Interna.

Objetivo Específico:

Promover ações de formação na área da igualdade e não discriminação, destinadas aos/as trabalhadores/as da Autarquia.

Descrição:

O Município de Vila do Conde pretende promover, anualmente, Ações de Formação/Sensibilização “Igualdade sim, Discriminação não!” de modo que, cada trabalhador/a, por si, tome consciência da abrangência dos problemas sociais ligados a estas temáticas e de formas de os colmatar.

Estas ações destinam-se a dirigentes e aos recursos humanos da autarquia e visam capacitar os/as trabalhadores/as para a temática da igualdade e da não discriminação, nomeadamente ao nível da: governação; gestão de pessoas, formação e carreiras; referência aos valores de uma equipa de trabalho de sucesso; promoção do espírito de equipa; práticas para a igualdade; escuta ativa; comunicação não violenta; empatia e compromisso.

As atividades devem deixar de lado as hierarquias institucionais, olhando apenas para o “ser humano” e recorrer a ferramentas como o *brainstorming*, o *storyboard*, o *coaching* ou outras situações, com o objetivo de se promover a aprendizagem dinâmica e a interação entre as partes (formandos/as entre si e formador/a), promovendo a melhoria da estrutura interna do município.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Organizações/ Associações (ex: Projeto CRIAR); CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género; Empresas de Formação.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Ações de Formação para dirigentes realizadas (n.º): 1

Dirigentes que frequentaram as Ações de Formação realizadas (%): 40%

Ações de Sensibilização promovidas internamente (n.º): 2/ano

Participantes nas Ações de Sensibilização (%): >20% dos/as trabalhadores/as

MEDIDA |

1.8. Promover a participação nas Edições do Prémio Viver em Igualdade ou outros prémios nacionais

Dimensão:

Interna.

Objetivo Específico:

Promover a distinção do Município de Vila do Conde com boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação.

Descrição:

O Prémio Viver em Igualdade é uma iniciativa bienal, promovida pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades desenvolvidas.

Destina-se a distinguir Municípios com boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, através da atribuição de um certificado de mérito, destinado a ser usado na comunicação da autarquia, onde se atesta que o Município é reconhecido como um dos melhores locais para viver em igualdade.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Candidaturas ao Prémio Viver em Igualdade ou outros prémios nacionais
(n.º): 2

MEDIDA |

1.9. Incorporar os princípios da Igualdade e Não Discriminação nos instrumentos estratégicos municipais

Dimensão:

Interna.

Objetivo Específico:

Desenvolver os Instrumentos e/ou Estratégias Municipais, tendo por base os princípios da Igualdade consagrados na Constituição da República Portuguesa e a linguagem neutra.

Descrição:

Assegurar a menção expressa aos princípios da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover nos instrumentos estratégicos municipais, nos relatórios produzidos, planos de atividades, regulamentos, entre outras situações, quer seja em termos legais quer seja em termos de linguagem neutra, tendo por base os princípios da Igualdade consagrados na Constituição da República Portuguesa.

A presente medida pretende relembrar a importância da Igualdade e da Não Discriminação em todas as esferas da vida.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Documentos que tiveram em consideração estes princípios na sua elaboração (n.º): >3

MEDIDA |

2.1. Forma de organização do trabalho

Dimensão:

Interna.

Objetivo Específico:

Estudar a possibilidade de aplicar novas metodologias e boas práticas de Conciliação da Vida na Autarquia.

Descrição:

Os desafios profissionais e as exigências familiares relegam muitas vezes para segundo plano a parte pessoal de cada um/a, sendo por isso fundamental avaliar a possibilidade de aplicar novas metodologias e boas práticas de conciliação da vida na Autarquia.

Neste sentido, esse estudo pode recair sobre a aplicação de algumas práticas modelo em alguns serviços, como por exemplo:

- flexibilização de horários de trabalho e/ou instituição de horários contínuos;
- teletrabalho em regime misto, sempre que as funções o permitam, pelo menos 2 dias por semana em que todos/as os/as trabalhadores/as estejam na autarquia para que se agilizem procedimentos entre equipas de trabalho e gabinetes/divisões municipais;
- possibilidade de apoio à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2022-2023



Indicadores e Metas:

Estudo desenvolvido (n.º): 1

Recursos Humanos envolvidos no processo (n.º): >25%

MEDIDA |

2.2. Manual de acolhimento para entrega aos/às trabalhadores/as da Autarquia

Dimensão:

Interna.

Objetivo Específico:

Desenvolver um manual que contemple os Direitos dos/as Trabalhadores/as, bem como os seus Deveres perante a Autarquia.

Descrição:

O manual de acolhimento é um instrumento de comunicação interna que facilita a integração dos novos/as trabalhadores/as nos serviços da autarquia e pode dar apoio no esclarecimento de dúvidas aos/às antigos/as trabalhadores/as.

Neste contexto, propõe-se o desenvolvimento de um manual de acolhimento que contenha, por exemplo, uma mensagem de boas-vindas, a história da organização, a apresentação da organização com a missão, visão, valores, organograma, descritivo de funções, departamentos e serviços, código de ética e conduta, medidas de prevenção e proteção, perspetiva de carreira e formação, os direitos e os deveres dos/as trabalhadores/as.

A construção do manual de acolhimento pode acarretar um conjunto de benefícios, designadamente:

- orientar com informações importantes os/as novos/as e antigos/as trabalhadores/as da autarquia;
- dar a conhecer a história e a missão da organização;
- transmitir qual o papel de cada um/a na organização;
- facilitar a transferência de conhecimento sobre as normas e procedimentos.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2022



Indicadores e Metas:

Manual de acolhimento elaborado (n.º):
1

MEDIDA |

2.3. Espaço de Estar(mos)

Dimensão:

Interna.

Objetivo Específico:

Promover o bem-estar dos/as trabalhadores/as da Autarquia, incentivando o espírito de comunidade.

Descrição:

A maior parte do tempo dos/as trabalhadores/as é passado no local de trabalho, pelo que esse local deve ser o mais apazível possível e com condições que permitam o descanso e o convívio nas horas de almoço e lanches.

Neste sentido, propõe-se a criação de um local agradável, que promova o relaxamento e que deverá ser um misto entre uma copa, uma sala de estar e um jardim - o “Espaço de Estar(mos)”. Este espaço visa promover o bem-estar dos/as trabalhadores/as da Autarquia, incentivando o espírito de comunidade, e permitirá:

- aquecer refeições ligeiras;
- descansar um pouco à hora do almoço ou lanche;
- ler um livro/ouvir música/meditar, tranquilamente;
- conversar ou jogar alguns jogos (memória, xadrez, damas, palavras cruzadas, entre outros).

Após implementação interna, o projeto poderá ser divulgado junto das organizações do terceiro setor de forma a incentivar à promoção da qualidade de vida dos/as trabalhadores/as.

Nota: No Município de Vila do Conde os/as trabalhadores/as encontram-se distribuídos por diferentes edifícios, pelo que se pretende iniciar por implementar um projeto piloto, criando um espaço no edifício com maior número de trabalhadores/as para avaliar o impacto do mesmo.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2022



Indicadores e Metas:

Espaço criado (n.º): 1

Inquérito de satisfação com a criação do espaço (%): >85%

MEDIDA |

2.4. Promover a realização de Autodiagnóstico “Quem Somos?” e de Recolha de “Ideias + Iguais”

Dimensão:

Interna.

Objetivo Específico:

Promover a participação dos/as trabalhadores/as da Autarquia em questões de Igualdade e obter informação atualizada sobre a realidade dos recursos humanos.

Descrição:

Por vezes as pessoas vêem-se privadas de liberdade de transmitir o que sentem e dar a sua opinião sobre um determinado assunto, sendo cada vez mais importante encontrar novos canais de comunicação que permitam que se manifestem sem discriminação.

Para que as medidas que o Município venha a promover internamente na organização surtam efeito, sugere-se que se proceda à realização do autodiagnóstico (anónimo) dos/as trabalhadores/as de forma a possibilitar o conhecimento da realidade, ao nível:

- do enquadramento socioprofissional (ex. género, idade, estado civil, condições em que habita, habilitações literárias, carreira profissional, entre outras);
- das características e gestão da atividade profissional (ex. carga horária e tipo de horário, realização de horas extra e motivos, impacto na vida familiar pelo motivo de horas extra);
- da carreira profissional e ambiente de trabalho (ex. como se auto avalia enquanto profissional, que tipo de condicionalismos tem a nível profissional, tipo de ambiente de trabalho, sente o local de trabalho um espaço seguro e com igualdade para todas as pessoas, já se sentiu discriminado/a);
- da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex. composição e tipologia do agregado familiar, gozou de licença por maternidade/paternidade, que tarefas realiza – antes de ir para o trabalho e depois de vir e quanto tempo despende em cada, tempo de deslocação até ao emprego, conhece a Lei da parentalidade e a Norma NP 4552:2016, que tipo de apoios/benefícios gostaria de ver implementadas para fazer esta conciliação);
- entre outras situações.

Após a recolha de informação, será promovida a sua análise e debate de reflexão para poder implementar melhorias que permitam aos/às trabalhadores/as uma maior conciliação da vida

profissional e familiar e, assim, interferir de forma positiva “na produtividade, na atração de talentos, na motivação e na retenção de força de trabalho”.

Paralelamente, considera-se importante implementar na autarquia uma caixa de recolha de sugestões intitulada “Ideias + Iguais”, na qual os/as trabalhadores/as são convidados a reportar sobre os mais variados assuntos, incluindo a melhoria na estrutura/serviço organizacional, os processos de trabalho, iniciativas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, entre outras situações, podendo fazê-lo de forma anónima ou não.

Da mesma forma, esta caixa poderá valorizar as ideias dos/as trabalhadores/as, que poderão integrar a revisão de estratégias implementadas e/ou a implementar, sendo identificados e recompensados por tal. Desta forma, o Município de Vila do Conde permitirá o envolvimento e participação dos/as seus/suas trabalhadores/as nas tomadas de decisão.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Iniciativas desenvolvidas –
Autodiagnóstico (n.º): 2

Iniciativas desenvolvidas – “Ideias +
Iguais” (n.º): 1

MEDIDA |

2.5. Bolsa de troca de tempo e conhecimento “Eu, Tu, Nós, Em Partilha”

Dimensão:

Interna.

Objetivo Específico:

Apoiar a consolidação do espírito de equipa e de cidadania de proximidade entre os/as trabalhadores/as da autarquia, promovendo a troca de experiências.

Descrição:

Cada pessoa tem a sua forma de ser e de estar na vida, com as suas crenças, as suas capacidades e habilidades, paixões e *hobbies*, e que muitas das vezes não são expressas por medo, vergonha, falta de confiança em si próprio/a, ou outro sentimento. Pretende-se promover/incentivar a realização de uma atividade em que cada pessoa se possa inscrever e referenciar na área em que se sente mais à vontade, e na qual está disposta a partilhar conhecimento com os outros, através da realização de *Workshops* (ex. aulas de inglês, de culinária, de dança, de desporto, de agricultura, oficinas de *upcycling*, entre outras).

Este tipo de iniciativa deve ser acompanhado de uma campanha interna, incidindo sobre a importância de que qualquer pessoa em qualquer idade e independentemente da sua condição, poder ter o sonho de querer saber/fazer mais e que está sempre a tempo, que juntos/as, podem ir mais além e que só na presença podem ser criadas relações interpessoais e vínculos.

Esta iniciativa contribuirá para reforçar o espírito de equipa, promover a aceitação das diferenças, contribuir para a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, promover a autoestima, saúde e bem-estar, incentivar uma cidadania ativa, promover trocas de experiências intergeracionais, promover o empoderamento, entre outras.

A partir desta iniciativa podem criar-se novas oportunidades para os/as intervenientes, quer a nível profissional quer pessoal.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2023



Indicadores e Metas:

Workshops desenvolvidos (n.º): 1

MEDIDA |

2.6. Dinamizar sessões de informação/sensibilização junto das empresas/organizações

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Sensibilizar as Organizações do Setor Empresarial para a implementação de medidas de Conciliação, para as questões do assédio moral e sexual no trabalho, entre outras, promovendo um emprego seguro e produtivo.

Descrição:

O Município de Vila do Conde considera fundamental promover/dinamizar ações de informação e sensibilização junto das empresas/organizações do território, com vista a contribuir para o esclarecimento de dúvidas e a disseminação de boas práticas implementadas no setor público que contribuem para a melhoria da qualidade de vida dos/as trabalhadores/as e para o aumento da produtividade.

Estas ações pretendem que as empresas/organizações avaliem a possibilidade de implementar medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, que estejam em alerta para as questões do assédio moral e sexual no trabalho, bem como cientes da obrigatoriedade do desenvolvimento do código de conduta, para as questões de identidade de género/orientação sexual (LGBTI), entre outras situações, promovendo um emprego seguro e produtivo.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

Associações Empresariais Locais;
Empresas.



Cronograma:

2023-2025



Indicadores e Metas:

Ações de Informação/Sensibilização realizadas (n.º): 3

MEDIDA |

2.7. Reconhecimento de Boas Práticas aplicadas por Empresas do Concelho

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Reconhecer entidades sensíveis à temática da Igualdade e Não Discriminação.

Descrição:

Face ao elevado número de empresas instaladas no concelho, que empregam um número considerável de pessoas, considera-se fundamental integrar medidas destinadas às organizações do setor empresarial, promovendo a sensibilização e consciencialização das mesmas para as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação.

Propõe-se que seja manifestado o reconhecimento público das boas práticas aplicadas pelas empresas, no que respeita à Igualdade de Género, iniciativas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, iniciativas de responsabilidade social demonstrando o compromisso que as mesmas assumem perante a sociedade, ente outras situações.

Este Reconhecimento será atribuído, anualmente, às 3 Empresas que mais responsabilidade e sensibilização demonstrarem, para incentivo a que outras empresas possam adotar essas práticas com vista à melhoria da qualidade de vida das pessoas e a eliminação de estereótipos de género.

Este reconhecimento poderá ser efetuado através da atribuição do:

- Prémio Empresa + Igual
- Prémio Empresa + Concilia
- Prémio Empresa + Inclusiva



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Organizações do Setor Empresarial.



Cronograma:

2023-2025



Indicadores e Metas:

Prémios atribuídos (n.º): 9

MEDIDA |

2.8. Dinamizar palestras de Empreendedorismo Feminino, demonstrando alterações no paradigma das profissões

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Promover a troca de experiências, sensibilizando a comunidade escolar através da apresentação de casos de sucesso.

Descrição:

O empreendedorismo feminino tem sido apoiado, cada vez mais, por livros e palestras que, com base em casos de sucesso e de superação, abrem caminhos e inspiram mulheres a serem futuras empreendedoras.

Com esta atividade pretende-se a dinamização de palestras de empreendedorismo feminino, sensibilizando a comunidade escolar, designadamente os/as alunos/as que frequentam o 9º ano de escolaridade e o ensino secundário, através da demonstração/ apresentação de casos de sucesso (Ex. Sandra Tavares da Silva – Enóloga; Paula Amorim – Empresária Administração da Galp Energia), no sentido de desmistificar as profissões que ainda são consideradas por muitos "mais de homens ou mais de mulheres".

Pretende-se focar nos problemas que afetam as mulheres no mundo do trabalho, tendo em consideração as maiores dificuldades e constrangimentos do trajeto feminino no empreendedorismo, diferentes dos enfrentados pelos homens.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Agrupamentos Escolares/Escolas;
Instituições de Ensino Superior;
Organizações do Setor Empresarial.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Iniciativas desenvolvidas (n.º): 4

Participantes do 9º ano nas palestras
(%): >15%

Participantes do Ensino Secundário nas
palestras (%): >15%

MEDIDA |

2.9. Dar a conhecer o empoderamento feminino nas comunidades piscatórias

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Partilha de experiências e histórias de vida das gentes do mar, com vista à promoção do empoderamento e empreendedorismo feminino.

Descrição:

Vila do Conde é reconhecido por possuir um dos principais núcleos piscatórios nacionais. É no lugar das Caxinas e Poça da Barca que se pode encontrar a maior comunidade piscatória do país, e ao mesmo tempo perceber a ligação identitária e cultural de Vila do Conde à pesca e aos seus pescadores.

Neste concelho podem encontrar-se as únicas mulheres pescadeiras profissionais do mundo, mulheres corajosas e fortes que, como os homens, enfrentam os medos e perigos e lutam para trabalhar. Aliada a esta situação destacam-se as mulheres dos pescadores que enquanto estes estão no mar, recuperam as redes de pesca, gerem a família e o dinheiro, sendo consideradas mulheres empoderadas.

Neste sentido, pretende-se a realização de *Workshops* de partilha de histórias de vida, experiências e boas práticas para o sucesso e uma boa gestão da “casa” das gentes do mar e assim promover o empoderamento social e pessoal das pessoas e fomentar o empreendedorismo feminino.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

Organizações/Associações; Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.



Cronograma:

2024



Indicadores e Metas:

Iniciativas desenvolvidas (n.º): 2

Participantes nas iniciativas (n.º): 30

MEDIDA |

3.1. Criar o Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes

Dimensão:

Interna e Externa.

Objetivo Específico:

Apoiar o processo do acolhimento e integração da comunidade migrante, promovendo a interculturalidade a nível local.

Descrição:

O Município de Vila do Conde desenvolveu, em 2015, a recolha de elementos em várias áreas da vida local sobre os imigrantes, no âmbito do desenvolvimento do Projeto “IMAD” (Índice dos Municípios Amigos dos Imigrantes e da Diversidade). Este projeto tinha como objetivo consolidar uma ferramenta de apoio aos municípios para as políticas ligadas aos seus imigrantes, sendo que a maioria destes integram a RMAD – Rede de Municípios Amigos dos Imigrantes e da Diversidade, como é o caso de Vila do Conde.

Neste contexto, e com vista a promover a integração e a interculturalidade a nível local, para além de todos os apoios informativos e encaminhamento em articulação com diversas entidades, pretende-se a criação do Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM).

Os CLAIM têm como missão ir além da informação, apoiando em todo o processo do acolhimento e integração dos migrantes, articulando com as diversas estruturas locais, e promovendo a interculturalidade a nível local. Estes serviços do ACM prestam apoio e informação geral em diversas áreas, tais como, regularização, nacionalidade, reagrupamento familiar, habitação, retorno voluntário, trabalho, saúde, educação, entre outras questões do quotidiano (ACM).

Assim, o Município de Vila do Conde garante a proximidade e o apoio à integração dos/as migrantes.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Alto Comissariado para as Migrações - ACM; Organizações/Associações.



Cronograma:

2022



Indicadores e Metas:

Serviço Municipal criado (n.º): 1

MEDIDA |

3.2. Nomear o/a Mediador/a Municipal Intercultural e divulgar a figura

Dimensão:

Interna e Externa.

Objetivo Específico:

Apoiar o processo do acolhimento e integração da comunidade migrante, promovendo a interculturalidade a nível local.

Descrição:

No âmbito da criação do Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes, pretende-se nomear um/a Mediador/a Intercultural e de intervenção municipal responsável pela integração das comunidades imigrantes.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Alto Comissariado para as Migrações - ACM; Organizações/Associações.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Iniciativas de divulgação internas (n.º):
1/ano

Iniciativas de divulgação externas (n.º):
1/ano

MEDIDA |

3.3. Promover a Capacitação/Sensibilização da comunidade escolar

Dimensão:

Interna e Externa.

Objetivo Específico:

Capacitar e sensibilizar a comunidade escolar para as questões de Igualdade e da Não Discriminação.

Descrição:

O Município de Vila do Conde considera fundamental promover medidas de capacitação/sensibilização da comunidade escolar, nomeadamente pessoal docente, pessoal não docente e associações de pais, para as temáticas da Igualdade e da Não Discriminação.

Pretende-se que estas iniciativas, que devem ser diferenciadas consoante o público-alvo (mínimo três distintas e com linguagem adaptada a desenvolver em cada ano letivo), contribuam para a eliminação de práticas discriminatórias e de violência e para que os intervenientes adquiram conhecimentos e metodologias que permitam contrariar as atitudes incorretas que verifiquem em recinto escolar no dia-a-dia.

Tratam-se de ações direcionadas para quem lida com os/as alunos/as entre o 2º ciclo e o ensino secundário.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

Agrupamentos Escolares/Escolas;
Associações de Pais.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Iniciativas desenvolvidas (n.º): 1/ano letivo

MEDIDA |

3.4. Assinalar o Dia Municipal para a Igualdade

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Sensibilizar a comunidade para a temática da Igualdade e Não Discriminação.

Descrição:

O Dia Municipal da Igualdade celebra-se a 24 de outubro e, para assinalar esta data, o Município de Vila do Conde pretende promover a realização de pequenos eventos no horizonte temporal do presente PMIND.

Neste sentido, propõe-se a:

- realização de Jogos da Igualdade “Juntos/as somos mais Iguais” (atividades lúdicas), educando para a cidadania de proximidade, para promover a igualdade, a complementaridade e cooperação entre géneros;
- leitura de livros relacionados com as temáticas, promovendo-se assim a igualdade através da leitura e acesso a informação científica;
- visualização de um filme e/ou, em parceria com as associações, desenvolver histórias em teatro de sombras;
- a realização de uma caminhada “Por mais Igualdade”.

Pretende-se que esta atividade seja dinamizada em diferentes espaços culturais do Município, articulando com as artes, a música e outras, envolvendo o público e consciencializando para a temática.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Agrupamentos Escolares/Escolas;
Associações Culturais; CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Eventos realizados (n.º): 1/ano

MEDIDA |

3.5. Capacitar e sensibilizar as/os Educadoras/es de Infância e os/as Auxiliares de Ação Educativa

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Capacitar e sensibilizar a comunidade escolar para as questões de Igualdade e da Não Discriminação.

Descrição:

No seguimento da medida 3.4., propõe-se a capacitação e sensibilização das/os Educadoras/es de Infância e dos/as Auxiliares de Ação Educativa para as temáticas da Igualdade e da Não Discriminação, no sentido fomentar abordagens mais adequadas para acompanhar os/as mais pequenos/as e eliminar desde logo estereótipos ou comportamentos discriminatórios.

De referir que a formação é, também, essencial para a integração da temática nas Atividades de Animação e de Apoio à Família na Educação Pré-Escolar (AAAF).



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

Educadores/as; Auxiliares de Ação Educativa; Agrupamentos Escolares/Escolas; IPSS.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Iniciativas desenvolvidas (n.º): 1/ano letivo

MEDIDA |

3.6. Promover e partilhar os conteúdos (vídeos e outros) alusivos à temática da Igualdade e Não Discriminação com finalidade educativa

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Capacitar e sensibilizar a comunidade escolar para as questões de Igualdade e da Não Discriminação.

Descrição:

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género tem vindo a divulgar um conjunto de vídeos que procuram alertar para questões relacionadas com a promoção da igualdade entre mulheres e homens no nosso País, nomeadamente o assédio sexual no local de trabalho, a parentalidade partilhada, a desigualdade salarial e os usos do tempo (CIG, 2018).

Existem, também, Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género para diferentes áreas e que referenciam situações de risco e apresentam boas práticas implementadas noutros territórios e que importa analisar.

Assim, com esta medida pretende-se disseminar os conteúdos desenvolvidos por entidades com incidência na área da Igualdade e da Não Discriminação, fazendo-os chegar aos mais jovens, nas escolas, como forma de consciencialização, mas também, à comunidade em geral. Assim, propõe-se que seja incluída uma atividade alusiva a esta temática no programa educativo dos Agrupamentos/Escolas e que promova a interação e o debate entre os/as alunos/as.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

Agrupamentos Escolares/Escolas;
Organizações/Associações; CIG -
Comissão para a Cidadania e a Igualdade
de Género.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Agrupamentos Escolares/ Escolas que
incluíram a atividade (%): 5%

MEDIDA |

3.7. Atividade “Tempo de Saber”

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Desconstruir estereótipos na infância.

Descrição:

Embora nem sempre seja fácil abordar alguns assuntos com as crianças, é na infância, que se devem começar a discutir preconceitos de gênero, de orientação sexual, de discriminação racial, étnica e religiosa, entre outros e até, novas formas de parentalidade, para que na adolescência, juventude e idade adulta, exista um sentir cada vez mais inclusivo e de aceitação das diferenças.

Propõe-se que na Autarquia, através do Gabinete Municipal da Igualdade na Vida Local, e nos Agrupamentos Escolares/Escolas, seja promovida a atividade “Tempo de Saber”, que incentive a leitura de alguns livros dedicados a estas temáticas e dirigidos ao público infantil, tendo por base uma linha condutora da abordagem a seguir (exemplo de livros: “A princesa que queria ser rei”; “As Mulheres e os Homens”; “A História de Júlia e Sua Sombra de Menino”; “Meus dois Pais”; “Vamos falar de... famílias”; entre outros).

Esta atividade será realizada na Biblioteca Municipal, nas Bibliotecas das Escolas ou noutros espaços, com o acompanhamento de um/uma Educador/a ou Professor/a com formação na área, responsável pela sua dinamização.

Desta forma, e com uma abordagem descomplexada, permite-se à criança adquirir conhecimento de forma lúdica, desenvolver empatia e formar o seu sentido crítico, tornando-a mais empoderada.

Esta medida poderá ser dinamizada, também, nas Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC) e/ou Componente de Apoio à Família no 1º ciclo de Ensino Básico (CAF), contribuindo para a integração das temáticas.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Educadores/as de infância;
Professores/as do 1º Ciclo;
Encarregados/as de Educação;
Associações de Pais; Agrupamentos
Escolares/Escolas.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Atividades desenvolvidas (n.º): 1/ano
letivo

MEDIDA |

3.8. Criar Kit de Atividades “Igualar Colaborando”

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Educar para o desenvolvimento e cidadania, reforçando valores éticos e morais.

Descrição:

Considera-se cada vez mais importante promover a empatia e a colaboração entre adolescentes e jovens que integram o 2º ciclo do ensino básico, para combater questões de género, violência doméstica, violência no namoro, *bullying*, discriminação (por género, raça, etnia, orientação sexual, LGBTI e credo religioso).

Para isso, propõe-se a criação do Kit de Atividades “Igualar Colaborando”, que contenha diversos jogos lúdico-pedagógicos, com vista a fomentar a reflexão sobre as temáticas supracitadas.

O Município de Vila do Conde irá apoiar um grupo interdisciplinar responsável pela produção do Kit e disponibilizá-lo a qualquer pessoa que participe, de modo formal ou informal, em processos educativos, podendo ser necessária uma formação sobre o mesmo.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Professores/as; Educadores/as;
Formadores/as; Encarregados/as de
Educação; Agrupamentos Escolares/
Escolas.



Cronograma:

2023-2025



Indicadores e Metas:

Kits distribuídos (%): >15% dos/as
alunos/as do 2º ciclo

MEDIDA |

3.9. Criar e dinamizar um *Escape Room* ou semelhante no Centro de Juventude

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Educar para o desenvolvimento e cidadania, reforçando valores éticos e morais.

Descrição:

A criação e dinamização de um *Escape Room* com temáticas associadas aos valores éticos e morais e de cidadania, onde se pode destacar: a igualdade de género, a violência doméstica e de género, a violência no namoro, a discriminação (por género, raça, etnia, orientação sexual (LGBTI) ou credo religioso), vai gerar processos de transformação pessoal e social que promovem a consciência da cidadania global potenciando mudança de mentalidades.

Este *Escape Room* “O Espírito de INDIE¹” é uma poderosa ferramenta educativa, pois combina a aprendizagem vivencial (em que os participantes fazem parte de uma história e desempenham um papel) e o trabalho de equipa, para, através de cenários interativos, jogos e enigmas, os participantes desmistificarem conceitos enraizados numa sociedade ainda muito patriarcal, por vezes machista/sexista, marcada pela pouca empatia para com o/a outro/a, pouco tolerante para com as diferenças e com a pluralidade.

Durante o tempo da atividade (aproximadamente 60 minutos), os intervenientes são desafiados a executar tarefas, decifrar enigmas e a cooperar entre si, com o objetivo final de conseguirem “escapar” da sala, chegando ao fim da aventura mais atentos a estas temáticas, libertos de preconceitos, mais iguais e empáticos, tendo por lema “*da conduta de cada um/a depende o destino de todos/as*” (Alexandre O Grande).



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Agrupamentos Escolares/Escolas;
Organizações/Associações.



Cronograma:

2024



Indicadores e Metas:

Iniciativa implementada (n.º): 1

¹ INDIE - Igualdade, Não Discriminação, Independência e Empatia. O significado original e o estilo Indie impelem: à independência, ao ser único, destacando a singularidade de cada pessoa, a apreciar o que é negligenciado pelas grandes massas, a aceitar a diversidade.

MEDIDA |

3.10. Loja “Troca de Comunidades”

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Desenvolver uma cultura de Igualdade na comunidade.

Descrição:

No concelho de Vila do Conde existe uma grande diversidade cultural, sendo importante conhecer identidades, culturas e tradições, com vista a uma melhor integração das comunidades na sociedade.

Para isso, pretende-se disponibilizar um espaço no Mercado Municipal ou outro espaço central do Município a designar, que esteja dedicado à venda de produtos pelas comunidades locais (ex: chinesa; brasileira; cigana; entre outras), durante todos os fins de semana do mês no qual se celebra a Igualdade.

Assim, pretende-se dar oportunidade às comunidades locais para venderem alguns produtos, conviver e estabelecer relações, contribuindo para desmistificar os fenómenos dos migrantes e da etnicidade.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Associações Locais.



Cronograma:

2023-2025



Indicadores e Metas:

Iniciativas dinamizadas (n.º): 1/ano

MEDIDA |

3.11. Festival *Ocean'Us*

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Desenvolver uma cultura de Igualdade na comunidade.

Descrição:

No concelho de Vila do Conde existe uma grande multiculturalidade, considerando-se importante para o território comemorar o ser humano, independentemente do seu género, raça, etnia, orientação sexual ou credo religioso e dar a conhecer as culturas e tradições.

Neste sentido, de modo a operacionalizar esta iniciativa, o Município de Vila do Conde propõe a realização de um Festival na praia, em recinto fechado, onde existam:

- bancas/espços destinadas às comunidades locais, para promover a partilha das suas culturas, usos e costumes, para uma melhor integração na sociedade;
- jogos interculturais para os mais jovens e adolescentes;
- promovam partilhas de vida, entre as diferentes comunidades que habitam o território.

Relativamente ao entretenimento musical, com a parceria das associações musicais e/ou bandas de garagem para interpretar músicas representativas de cada cultura (poderão ser músicas cantadas ou apenas com melodia).

Este festival seria imbuído do espírito de respeito pela dignidade, pelas convicções e tradições de cada ser humano, numa base de construção de uma sociedade mais justa, que permite oportunidades iguais para todos/as.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Escuteiros; Associações Culturais;
Associações Musicais; Organizações/
Associações Desportivas; IPSS.



Cronograma:

2023 e 2025



Indicadores e Metas:

Festivais desenvolvidos (n.º): 2

MEDIDA |

3.12. Trazer a comunidade à rua pela Igualdade, assistir a uma peça de teatro de rua

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Desenvolver uma cultura de igualdade na comunidade.

Descrição:

Com vista a promover a mudança de mentalidades e comportamentos no que respeita às temáticas da Igualdade e da Não Discriminação, pretende-se chegar às pessoas através do desenvolvimento de uma peça de teatro de rua que desperte a curiosidade e o interesse de todos/as.

Sugere-se que o espetáculo trabalhe a construção da história nas temáticas, de forma impactante para que a mensagem chegue ao público e se consigam obter alterações de comportamentos. Por outro lado, sugere-se que a peça de teatro contribua para promover a sustentabilidade na preparação dos figurinos, estando patente na edificação do próprio espetáculo a preocupação ambiental e de colocação em prática da economia regenerativa de recursos.

Assim, pretende-se que as pessoas fiquem dotadas de conhecimento nas áreas temáticas definidas, e que sejam capazes de interpretar e avaliar a realidade envolvente, formular e debater argumentos, para sustentar posições e opções, fomentando uma cidadania ativa.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Associações Recreativas e Culturais.



Cronograma:

2024



Indicadores e Metas:

Espectáculos realizados (n.º): 1

MEDIDA |

3.13. Promover ações de desporto adaptado no concelho

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Desenvolver uma cultura de Igualdade na Comunidade.

Descrição:

O Município de Vila do Conde, dada a elevada preocupação com as pessoas com mobilidade reduzida ou condicionada, bem como com algum tipo de deficiência, pretende avaliar a oferta e as fragilidades no acesso ao desporto adaptado no concelho, com vista à definição de uma estratégia/plano municipal neste âmbito.

A realização de atividades físicas/desportivas mantem as pessoas ativas, reforça a autoestima e aumenta a qualidade de vida e o sentido de independência das pessoas com deficiência.

Neste sentido, importa efetuar um levantamento das pessoas com essas fragilidades e que pretendem integrar algum tipo de desporto, de forma a desenhar uma estratégia de oferta de desporto inclusivo. De referir que, será potenciada a prática de atividade física em conjunto com pessoas sem deficiência (ex. através de jogos coletivos).

De referir que existe no concelho de Vila do Conde a oferta de prática de hipoterapia, muito utilizada para pessoas com necessidades especiais (ex. deficiência, deficiência intelectual, perturbação do espectro do autismo, etc.), que tem como principal objetivo promover o desenvolvimento do estado psicológico, físico e social do indivíduo. A hipoterapia usa os movimentos do cavalo para desenvolver a capacidade do psicossocial, consistindo num método educacional que favorece a aprendizagem, socialização e o desenvolvimento global da pessoa.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

Agrupamentos Escolares/Escolas;
Organizações/Associações Desportivas;
Clubes Desportivos; Instituto Português
do Desporto e Juventude.



Cronograma:

2023



Indicadores e Metas:

Plano Municipal para o Desporto
Adaptado (n.º): 1

MEDIDA |

3.14. Exposição temporária de personalidades

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Reconhecer e homenagear mulheres que se tenham destacado na história do concelho.

Descrição:

Como forma de assinalar o Dia Internacional da Mulher, propõe-se que se promova no concelho de Vila do Conde uma exposição fotográfica temporária de personalidades femininas locais que de alguma forma se tenham destacado na sociedade (ex. as rendilheiras).

Inicialmente pretende-se efetuar um estudo de forma a criar a exposição temporária e, de seguida, reconhecer o trabalho desenvolvido, dando a conhecer a importância que essas mulheres tiveram para a história local.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

Associações Culturais; Museus.



Cronograma:

2022



Indicadores e Metas:

Exposições realizadas (n.º): 1

MEDIDA |

3.15. Mais Idade, Mais Inclusão

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Promover serviços de proximidade, contribuindo para a inclusão dos/as mais idosos/as.

Descrição:

Na sociedade atual, as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) estão a transformar todas as áreas da atividade humana, não só no mundo empresarial e educativo como, também, no combate ao isolamento social, sendo fundamental a sua utilização por parte de todos/as.

Com o acesso às TIC as pessoas podem comunicar, estar mais próximas umas das outras, fortalecer laços de afetividade, ter acesso a informação, entre outras situações.

Neste sentido, pretende-se capacitar a população mais idosa para a utilização das TIC, contribuindo para o combate ao isolamento social, promovendo o envelhecimento ativo e o acesso à informação. Para isso, pretende-se criar um Centro de Aprendizagens em parceria com o Programa EUSOUDIGITAL – Programa de Capacitação Digital de Adultos.

Com o acesso ao Centro de Aprendizagens, as pessoas podem aprender a utilizar do computador, telemóvel e/ou tablets, a navegar na internet e procurar informação online, a criar a sua identidade digital/rede social e como utilizá-la, assim como a realização de videochamadas e troca de mensagens, salvaguardando os perigos da internet, entre outras situações.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Juntas de Freguesia; Instituições Particulares de Solidariedade Social; Instituto de Emprego e Formação Profissional; Associações Culturais.



Cronograma:

2023-2024



Indicadores e Metas:

Centros de Aprendizagem criados (n.º): 1
Ações de capacitação para a utilização das TIC realizadas (n.º): 2

DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO |

4. SAÚDE, VIOLÊNCIA, PROTEÇÃO E JUSTIÇA

MEDIDA |

4.1. Divulgar e melhorar os serviços do Gabinete de Apoio à Vítima, bem como o seu encaminhamento

Dimensão:

Interna e Externa.

Objetivo Específico:

Consolidar e divulgar o Gabinete de Apoio à Vítima de Vila do Conde, bem como os serviços disponibilizados, melhorando a qualidade da intervenção.

Descrição:

O Gabinete de Apoio à Vítima é um serviço que visa promover e prestar informação, proteção e apoio às vítimas dos vários tipos de violência, assegurando um atendimento personalizado, de forma gratuita e confidencial.

Desenvolve-se em parceria com a Associação Projeto Criar e é realizado por uma equipa multidisciplinar, possibilitando à vítima instrumentos pessoais e legais, tendo em vista a supressão do contexto de violência do qual faz parte. Esta resposta é a única estrutura de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica no concelho.

O que se pretende com o presente medida é consolidar o serviço de apoio disponível no que respeita à receção, acolhimento e encaminhamento para as entidades competentes, promovendo apoio social e psicológico às vítimas de violência doméstica e de género, prestando aconselhamento jurídico e encaminhando as vítimas para as respostas legais e sociais existentes.

Além disso, é fundamental promover a divulgação do Serviço disponível, ao nível de horários de funcionamento e contactos telefónicos, bem como avaliar a necessidade de disponibilizar um serviço de atendimento telefónico 24h, com apoio de um técnico especializado e capacitado para o efeito.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Organizações do Setor da Saúde;
Associações (ex. Associação Projeto CRIAR); Forças de Segurança (PSP/GNR);
Instituto da Segurança Social, I.P.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Iniciativas de Divulgação promovidas
(n.º): 1/ano

MEDIDA |

4.2. Assinalar o “Dia Mundial da Saúde”

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Desenvolver ações de sensibilização/informação e mudança de comportamentos na área da Saúde.

Descrição:

O Dia Mundial da Saúde, instituído pela Organização Mundial da Saúde, assinala-se a 7 de abril de cada ano. Desde que entrou em vigor, em 1950, pretende consciencializar para uma temática específica da saúde, destacando anualmente uma área prioritária de preocupação.

Neste contexto, propõe-se assinalar esta data, enquadrando com a temática e envolvendo diversos *stakeholders* que estejam, direta ou indiretamente, ligados à promoção de uma vida saudável e sustentável.

Assim do programa do Dia Mundial da Saúde podem constar *Workshop* e/ou Ações de Sensibilização/Informação sobre:

- alimentação saudável, roda dos alimentos e dieta mediterrânica;
- atividades holísticas para melhoria do bem-estar geral, como por exemplo, *Biodanza, Feng Shui, Reiki*, Ioga, Pilates, Aromoterapia, Fitoterapia, Massagens, entre outras;
- atividades físicas mistas (ex: corfebol, futebol);
- jogos lúdicos, dedicados à temática da saúde, bem-estar e sustentabilidade (ex. quizz);
- saúde juvenil e estilos de vida saudável, dando a conhecer o Programa Cuida-te+ do IPDJ.

Pretende-se, também, realizar ações para jovens no contexto das questões de igualdade e não discriminação, incidindo em situações de planeamento familiar, dependência de substâncias, violência, entre outras, de forma a consciencializá-los e prepará-los para o futuro.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Agrupamentos Escolares/Escolas;
Organizações do Setor da Saúde;
Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ).



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Workshop e/ou Ações de Sensibilização/Informação (n.º): 1/ano

MEDIDA |

4.3. Campanha de Sensibilização “+ Amor, + Vida”

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Sensibilizar a população para as temáticas da Igualdade de género, Violência doméstica e de género, Violência no namoro, Violência contra idosos, discriminação de género, raça, etnia, orientação sexual, LGBTI e religião.

Descrição:

A vida agitada, o stress do dia-a-dia, as novas dinâmicas sociais (famílias monoparentais, trabalhos por turnos, teletrabalho, falta de capacidade para manter os idosos a cargo, etc.), a influência (nem sempre positiva) das redes sociais e dos videojogos, a crise de valores humanos que leva ao distanciamento de princípios éticos e morais como: respeito, honestidade, humildade, senso de justiça, educação, empatia, solidariedade, ética, entre outros fatores, empurra a humanidade para uma situação em que aparentemente, deixou de existir tempo para o que é essencial e básico para a vida humana – o amor!

Existem vários tipos de amor, nomeadamente: o amor partilhado entre os membros da família; o amor virtuoso e desapaixonado, que promove a amizade e o companheirismo; o amor de posse e ciúme, dependência e necessidade desmesurada; o amor pensado como uma escolha consciente e que vive da compatibilidade; o amor de gratidão pela existência do/a outro/a; entre outros.

Assim, a proposta passa por se promover a realização de campanhas publicitárias dinâmicas e interativas de sensibilização “+ Amor, + Vida”, que cheguem às pessoas e as sensibilize, que as levem a questionar as suas atitudes e o tipo de amor com que mais se identificam, que as impulsionem a colocarem-se no lugar dos/as outros/as, que lhes incutam a necessidade de que devemos estar sempre em respeito por nós e pelo/a outro/a. Estas campanhas podem ser representadas por imagens ou frases a colocar em diferentes espaços do município nos seus *mupies* e *outdoors*, destacando a temática.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Forças de Segurança (PSP/GNR); Associações; Organizações do Setor da Saúde; Instituições Particulares de Solidariedade Social.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Campanha publicitária desenvolvida (n.º): 1/ano

MEDIDA |

4.4. Promover a realização de *Workshops* de Empoderamento Social e Pessoal

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Empoderar as pessoas mais vulneráveis, contribuindo para a prevenção de situações de risco.

Descrição:

A Medida “Promover a realização de *Workshops* de Empoderamento Social e Pessoal” tem em vista contribuir para empoderar as vítimas mais vulneráveis e promover o combate à violência doméstica e outras formas de violência, assim como combater os problemas de alcoolismo, a taxa de absentismo, entre outras situações.

Relativamente à violência doméstica e outras formas de violência, apesar de serem mais elevadas as estatísticas de que a mulher é o principal alvo de violência doméstica e de género, também existem homens que estão nesta situação, pelo que se torna fundamental promover metodologias de combate.

Neste contexto, pretende-se com a presente medida contribuir para melhorar a sensação de segurança no espaço público e privado, através do desenvolvimento de um *Workshop* de Defesa Pessoal para todas as idades.

O encontro entre a prevenção e as artes marciais/desportos de combate como, por exemplo, o Jiu-Jitsu, o Kickboxing e o Muay Thai (a par de outros) são veículos transmissores de princípios e valores promotores de respeito e integração, podem ser um meio válido em situações de auto-defesa. Apesar de nem sempre serem vistos desta forma, estes desportos aportam em si um aumento/melhoramento individual dos níveis de auto-estima e auto-conceito, promovendo um empoderamento efetivo dos/as recetores/as.

Adicionalmente, não apenas direcionado a vítimas de violência, mas, também, a pessoas que sofrem de problemas de alcoolismo, e de forma a ganhar uma melhor perspetiva de vida, pretende-se a realização de *Workshops* para que através de práticas distintas se promova:

- a melhoria da autoestima;
- o incremento do amor próprio;
- a (re)construção da autoimagem e confiança positiva;

- o aumento da consciência da sua habilidade e competência para pensar criticamente, produzir, criar e gerir a sua própria vida;
- a perceção de que não estão sozinhas/os e que é possível enfrentar e ultrapassar a situação.

Esta atividade pode ser promovida, por exemplo, no Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra a Mulher.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Instrutores de Defesa Pessoal do Concelho; Forças de Segurança (PSP/GNR); Organizações/Associações.



Cronograma:

2023-2025



Indicadores e Metas:

Workshops desenvolvidos (n.º): 2/ano

MEDIDA |

4.5. Desenvolver uma peça de Teatro destinada a Jovens para sensibilizar para a prevenção da violência no namoro e outras formas de violência, *bullying*, entre outros

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Contribuir para a prevenção de situações de risco.

Descrição:

Com vista a promover a mudança de mentalidades e comportamentos no que respeita às temáticas da prevenção da violência no namoro e outras formas de violência, *bullying*, entre outros, pretende-se chegar aos/às jovens através do desenvolvimento de uma peça de teatro que desperte a curiosidade e o interesse de todos/as.

Sugere-se que o espetáculo trabalhe a construção da história nas temáticas, de forma impactante para que a mensagem chegue aos/às jovens e se consigam obter alterações de comportamentos, sensibilizando-os/as e consciencializando-os/as para a forma de atuar neste tipo de situações, e encorajando-os/as a apresentar queixa caso já tenham sido vítimas.

Assim, pretende-se que os/as jovens fiquem dotadas de conhecimento nas áreas temáticas definidas, e que sejam capazes de interpretar e avaliar a realidade envolvente, formular e debater argumentos, para sustentar posições e opções, fomentando uma cidadania ativa.

Esta peça de teatro poderá ser desenvolvida no Centro da Juventude e contar com a participação dos Agrupamentos de Escolas/Escolas para promover a atividade durante o ano letivo.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

Agrupamentos Escolares/Escolas;
Associações Recreativas e Culturais.



Cronograma:

2023



Indicadores e Metas:

Espectáculos realizados (n.º): 1

MEDIDA |

4.6. Assinalar as datas nacionais e internacionais simbólicas com dinâmicas associadas

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Sensibilizar e consciencializar a comunidade para as temáticas.

Descrição:

Assinalar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10), o Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres (25/11), o Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial (21/03), o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia e a Transfobia (17/05), entre outras datas importantes.

Neste contexto, pretende-se publicitar nas redes sociais e/ou site do Município de Vila do Conde uma mensagem de sensibilização e consciencialização alusiva a cada temática, independentemente de existirem outras atividades associadas.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

n.a.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Publicações nas redes sociais e/ou
Website do Município (n.º): >4/ano

DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO |

5. HABITAÇÃO, MOBILIDADE E AMBIENTE

MEDIDA |

5.1. Divulgar o compromisso assumido na garantia da integração dos princípios da Igualdade no acesso à Habitação

Dimensão:

Interna e Externa.

Objetivo Específico:

Divulgar políticas de habitação desenvolvidas para apoio às pessoas mais vulneráveis.

Descrição:

O Município de Vila do Conde promoveu a elaboração da Estratégia Local de Habitação (ELH), tendo sido aprovada em Reunião de Câmara, a 9 de junho de 2021. Posteriormente, a ELH foi revista e aprovada a 15 de novembro de 2021, ratificado o Despacho de Aprovação na sessão extraordinária da Assembleia Municipal de 06 de dezembro de 2021.

A ELH de Vila do Conde prevê a reabilitação de fogos e a construção de novos fogos para habitação social, assim como a construção de habitações para venda a custos controlados, entre outras situações.

É objetivo da presente medida divulgar a ELH de forma a demonstrar o princípio da Igualdade e da Não Discriminação aplicado nos seus instrumentos municipais, solucionando as situações habitacionais indignas e permitindo o acesso a uma habitação adequada a pessoas com graves carências económicas e sociais.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

Rede de Municípios Solidários; IHRU - Instituto da Habitação e Reabilitação Urbana.



Cronograma:

2022-2025



Indicadores e Metas:

Ações de divulgação realizadas (n.º):
1/ano

MEDIDA |

5.2. Mais Mobilidade, Mais Inclusão, Menos Discriminação

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Promover o urbanismo e mobilidade mais inclusivos e seguros.

Descrição:

Encontrar formas de aumentar a acessibilidade e a segurança em espaço público é fundamental para o planeamento urbanístico das cidades, tendo em consideração especialmente a segurança das mulheres, crianças, pessoas idosas, pessoas com deficiência, minorias étnicas e outros grupos.

No espaço público, ruas e transportes públicos, é ainda muito frequente a violência contra as mulheres e raparigas, nomeadamente no que respeita à sua liberdade e autodeterminação sexual (ex. assédio sexual, intimidações, abusos) (Guia para a Integração - LGE).

Neste sentido, propõe-se a realização de um levantamento e identificação dos principais pontos críticos e que podem ser promotores deste tipo de questões, nomeadamente locais isolados, sem iluminação ou visibilidade, zonas de barreira ou divisão física (linha de metro, pontes, passagens subterrâneas, grandes avenidas ou estradas), estações de metro, estacionamentos, entre outros.

Complementarmente, pretende-se efetuar o levantamento das barreiras arquitetónicas à mobilidade e fomentar a sua eliminação, promovendo a acessibilidade e design inclusivo. Este estudo compreende, também, a identificação das condições de acessibilidade à rede de transportes e aos equipamentos e serviços públicos, potenciando a igualdade de oportunidades e não discriminação, contribuindo para o cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 163/2006.

Assim, pretende-se analisar a situação atual do Município em relação ao estado da acessibilidade e segurança, avaliando a necessidade de rever/elaborar o Plano de Iluminação Pública (promovendo a redução de custos, sem criar zonas críticas) e o Plano de Acessibilidade como instrumento de planeamento orientadores da intervenção municipal, definindo soluções e programando os investimentos com vista à eliminação destas situações no espaço público.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Organizações do Setor (ex. INR – Instituto Nacional para a Reabilitação; E-Redes, Distribuição de Eletricidade, S.A.).



Cronograma:

2023



Indicadores e Metas:

Estudos desenvolvidos (n.º): 1

MEDIDA |

5.3. Desenvolver um catálogo de normas para uma melhor mobilidade

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Promover o urbanismo e mobilidade mais inclusivos e seguros.

Descrição:

O espaço público deve ser entendido como um local seguro e de partilha, sem conflitos entre os diferentes modos de deslocação e transporte.

Com a presente atividade pretende-se desenvolver um catálogo de regras/orientações para a execução dos pavimentos e rampas no concelho, garantindo a uniformidade das soluções adotadas.

Este documento pretende ser de construção contínua de forma a acompanhar todas as formas inovadoras de desenhar a rua, priorizando uma abordagem sustentável, tornando-a cada vez mais inclusiva e acessível a todas as pessoas, protegendo, especialmente, os/as utilizadores/as mais vulneráveis.

É importante que o catálogo se apresente estruturado, compreendendo os objetivos gerais e específicos de intervenção no espaço público, o desenho dos arruamentos, bem como um conjunto de recomendações e indicações práticas (relativa a materiais, iluminação, sinalização, arborização, mobiliário e equipamento, etc), entre outras situações.



Promotor:

Município de Vila do Conde.



Potenciais Parceiros:

Organizações do Setor (ex. INR – Instituto Nacional para a Reabilitação).



Cronograma:

2024-2025



Indicadores e Metas:

Catálogo elaborado (n.º): 1

MEDIDA |

5.4. Mais Mar, Mais Acessibilidade

Dimensão:

Externa.

Objetivo Específico:

Promover o urbanismo e mobilidade mais inclusivos e seguros.

Descrição:

O Município de Vila do Conde apresenta 5 praias classificadas com o galardão Praia Acessível, designadamente: a Praia do Turismo Sul; a Praia Sr.ª da Guia; a Praia de Mindelo; a Praia de Moreiró – S. Paio; e a Praia de Labruge, que evidenciam as melhores condições de acessibilidade e bem-estar que proporcionam às pessoas com mobilidade condicionada.

Desde o Verão de 2019 que a Praia dos Barcos, em Caxinas, dispõe de equipamentos que permitem assegurar a acessibilidade também a esta praia.

A presente medida pretende dar a conhecer a existência de praias acessíveis no concelho de Vila do Conde, através da partilha de informação no *Website* do Município com recurso a linguagem inclusiva e simples, bem como avaliar a necessidade de incluir melhorias da informação/publicidade disponibilizada ao público-alvo, quer seja painéis informativos acessíveis para todas as pessoas (ex: invisuais - disponibilizar informação com recurso a escrita em Braille, mapa em relevo ou 3D e/ou apostar na utilização de novas tecnologias) que orientem e informem sobre o tipo de acesso disponível para aceder à zona balnear, quer seja na acessibilidade física, através da eliminação de pontos frágeis de acesso.



Promotor:

Município de Vila do Conde



Potenciais Parceiros:

Organizações do Setor (ex. INR – Instituto Nacional para a Reabilitação).



Cronograma:

2023



Indicadores e Metas:

Estudo realizado (n.º): 1

Na tabela seguinte apresentam-se os Indicadores e Metas para cada Medida de Intervenção, distribuídas pelo horizonte temporal do PMIND.

Tabela 29 – Medidas de Intervenção por Domínio do PMIND

Objetivos Operacional/ Específico	Medidas de Intervenção	Indicadores (unidades)	Meta	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
1. Governação: Planeamento, Gestão e Comunicação							
Divulgar e reforçar o papel dos/as interlocutores/as em matéria de igualdade e não discriminação, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades.	1.1. Promover a/o Conselheira/o Local para a Igualdade reforçando a sua figura e respetivas funções	Iniciativas de promoção/divulgação internas (n.º)	8	2	2	2	2
		Iniciativas de promoção/divulgação externas (n.º)	4	1	1	1	1
	1.2. Divulgar a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) e respetivas funções	Iniciativas de divulgação internas (n.º)	8	2	2	2	2
		Iniciativas de divulgação externas (n.º)	4	1	1	1	1
Promover a criação de um espaço de atendimento a toda a comunidade.	1.3. Criar o Gabinete Municipal para a Igualdade na Vida Local “+Vida, +Igualdade”	Gabinete Municipal criado (n.º)	1	1			
Melhorar o processo de recolha de informação, permitindo a utilização de dados nos processos de tomada de decisão.	1.4. Criar o Observatório para a Cidadania e Igualdade	Observatório criado (n.º)	1		1		
Divulgar junto dos/as trabalhadores/as os princípios e as regras que regem a atividade municipal e que espelham o grau de rigor a que estão sujeitos os procedimentos internos e a atuação dos/as Agentes Municipais.	1.5. Divulgar o Código de Ética e de Conduta da Câmara Municipal de Vila do Conde	Iniciativas de divulgação implementadas (n.º)	2	2			

Objetivos Operacional/ Específico	Medidas de Intervenção	Indicadores (unidades)	Meta	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
Promover a utilização de linguagem neutra na comunicação interna e externa do Município.	1.6. Criar um Guia de Normas de Linguagem neutra	Guia criado (n.º)	1	1			
Promover ações de formação na área da igualdade e não discriminação, destinadas aos/às trabalhadores/as da Autarquia.	1.7. Promover a realização de Ações de Formação/ Sensibilização “Igualdade sim, Discriminação não!”	Ações de Formação para dirigentes realizadas (n.º)	1	1			
		Dirigentes que frequentaram as Ações de Formação realizadas (%)	40%	40%			
		Ações de Sensibilização promovidas internamente (n.º)	8	2	2	2	2
		Participantes nas Ações de Sensibilização (%)	>20%	5%	5%	5%	5%
Promover a distinção do Município de Vila do Conde com boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação.	1.8. Promover a participação nas Edições do Prémio Viver em Igualdade ou outros prémios nacionais	Candidatura ao Prémio Viver em Igualdade ou outros prémios nacionais (n.º)	2	2			
Rever e desenvolver os Instrumentos e/ou Estratégias Municipais, tendo por base os princípios da Igualdade consagrados na Constituição da República Portuguesa.	1.9. Incorporar os princípios da Igualdade e Não Discriminação nos instrumentos estratégicos municipais a desenvolver	Documentos que tiveram em consideração estes princípios na sua elaboração (n.º)	>3	1	1	1	

Objetivos Operacional/ Específico	Medidas de Intervenção	Indicadores (unidades)	Meta	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
2. Emprego e Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal							
Estudar a possibilidade de aplicar novas metodologias e boas práticas de Conciliação da Vida na Autarquia.	2.1. Forma de organização do trabalho	Estudo desenvolvido (n.º)	1		1		
		Recursos Humanos envolvidos no processo (%)	>25%	15%	10%		
Desenvolver um Manual que contemple os Direitos dos/as Trabalhadores/as, bem como os seus Deveres perante a Autarquia.	2.2. Manual de acolhimento para entrega aos/às trabalhadores/as da Autarquia	Manuais de acolhimento elaborados (n.º)	1	1			
Promover o bem-estar dos/as trabalhadores/as da Autarquia, incentivando o espírito de comunidade.	2.3. Espaço de Estar(mos)	Espaços criados (n.º)	1	1			
		Inquérito de satisfação com a criação do espaço (%)	>85%	85%			
Promover a participação dos/as trabalhadores/as da Autarquia em questões de Igualdade e obter informação atualizada sobre a realidade dos recursos humanos.	2.4. Promover a realização de Autodiagnóstico “Quem Somos?” e de Recolha de “Ideias + Iguais”	Iniciativas desenvolvidas – Autodiagnóstico (n.º)	2	1		1	
		Iniciativas desenvolvidas – “Ideias + Iguais” (n.º)	1	1			
Apoiar a consolidação do espírito de equipa e de cidadania de proximidade entre os/as trabalhadores/as da autarquia, promovendo a troca de experiências.	2.5. Bolsa de troca de tempo e conhecimento “Eu, Tu, Nós, Em Partilha”	Workshops desenvolvidos (n.º)	1		1		

Objetivos Operacional/ Específico	Medidas de Intervenção	Indicadores (unidades)	Meta	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
Sensibilizar as Organizações do Setor Empresarial para a implementação de medidas de Conciliação, para as questões do assédio moral e sexual no trabalho, entre outras, promovendo um emprego seguro e produtivo.	2.6. Dinamizar sessões de informação/sensibilização junto das empresas/organizações	Ações de Informação/Sensibilização realizadas (n.º)	3		1	1	1
Reconhecer entidades sensíveis à temática da Igualdade e Não Discriminação.	2.7. Reconhecimento de Boas Práticas aplicadas por Empresas do Concelho	Prémios atribuídos (n.º)	9		3	3	3
Promover a troca de experiências, sensibilizando a comunidade escolar através da apresentação de casos de sucesso.	2.8. Dinamizar palestras de Empreendedorismo Feminino, demonstrando alterações no paradigma das profissões	Iniciativas desenvolvidas (n.º)	4	1	1	1	1
		Participantes do 9º ano nas palestras (n.º)	>15%	5%	5%	2,5%	2,5%
		Participantes do Ensino Secundário nas palestras (n.º)	>15%	5%	5%	2,5%	2,5%
Partilha de experiências e histórias de vida das gentes do mar, com vista à promoção do empoderamento e empreendedorismo feminino.	2.9. Dar a conhecer o empoderamento feminino nas comunidades piscatórias	Iniciativas desenvolvidas (n.º)	2			2	
		Participantes nas iniciativas (n.º)	30			30	
3. Cidadania, Inclusão e Coesão Social							
Apoiar o processo do acolhimento e integração da comunidade migrante,	3.1. Criar o Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes	Serviço Municipal criado (n.º)	1	1			

Objetivos Operacional/ Específico	Medidas de Intervenção	Indicadores (unidades)	Meta	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
promovendo a interculturalidade a nível local.	3.2. Nomear o/a Mediador/a Municipal Intercultural e divulgar a figura	Iniciativas de divulgação internas (n.º)	4	1	1	1	1
		Iniciativas de divulgação externas (n.º)	4	1	1	1	1
Capacitar e sensibilizar a comunidade escolar para as questões de Igualdade e Não Discriminação.	3.3. Promover a Capacitação/Sensibilização da comunidade escolar	Iniciativas desenvolvidas (n.º)	3	1	1	1	
Sensibilizar a comunidade para a temática da Igualdade e Não Discriminação.	3.4. Assinalar o Dia Municipal para a Igualdade	Eventos realizados (n.º)	4	1	1	1	1
Capacitar e sensibilizar a comunidade escolar para as questões de Igualdade e Não Discriminação.	3.5. Capacitar e sensibilizar as/os Educadoras/es de Infância e os/as Auxiliares de Ação Educativa	Iniciativas desenvolvidas (n.º)	3	1	1	1	
	3.6. Promover e partilhar os conteúdos (videos e outros) alusivos à temática da Igualdade e Não Discriminação com finalidade educativa	Agrupamentos Escolares/ Escolas que incluíram a atividade (%)	5%	2%	1%	1%	1%
Desconstruir estereótipos na infância.	3.7. Atividade “Tempo de Saber”	Atividades desenvolvidas (n.º)	3		1	1	1
Educar para o desenvolvimento e cidadania, reforçando valores éticos e morais.	3.8. Criar Kit de Atividades “Igualar Colaborando”	Kits distribuídos (%)	>15%		5%	5%	5%
	3.9. Criar e dinamizar um <i>Escape Room</i> ou semelhante no Centro de Juventude	Iniciativa implementada (n.º)	1			1	
Desenvolver uma cultura de Igualdade na Comunidade.	3.10. Loja “Troca de Comunidades”	Iniciativas dinamizadas (n.º)	3		1	1	1
	3.11. Festival Ocean’Us	Festivais desenvolvidos (n.º)	2		1		1

Objetivos Operacional/ Específico	Medidas de Intervenção	Indicadores (unidades)	Meta	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
	3.12. Trazer a comunidade à rua pela Igualdade, assistir a uma peça de teatro de rua	Espetáculos realizados (n.º)	1			1	
	3.13. Promover ações de desporto adaptado no concelho	Plano Municipal para o Desporto Adaptado (n.º)	1		1		
Reconhecer e homenagear mulheres que se tenham destacado na história do concelho.	3.14. Exposição temporária de personalidades	Exposições realizadas (n.º)	1	1			
Promover serviços de proximidade, contribuindo para a inclusão dos/as mais idosos/as.	3.15. Mais Idade, Mais Inclusão	Ações de capacitação para a utilização das TIC realizadas (n.º)	2		1	1	
4. Saúde, Violência, Proteção e Justiça							
Consolidar e divulgar o Gabinete de Apoio à Vítima de Vila do Conde, bem como os serviços disponibilizados, melhorando a qualidade da intervenção.	4.1. Divulgar e melhorar os serviços do Gabinete de Apoio à Vítima, bem como o seu encaminhamento	Iniciativas de Divulgação promovidas (n.º)	4	1	1	1	1
Desenvolver ações de sensibilização/informação e mudança de comportamentos na área da Saúde.	4.2. Assinalar o “Dia Mundial da Saúde”	Workshop e/ou Ações de Sensibilização/Informação (n.º)	4	1	1	1	1
Sensibilizar a população para as temáticas da Igualdade de género, Violência doméstica e de género, Violência no namoro, Violência contra idosos, discriminação de género, raça, etnia, orientação sexual e religião.	4.3. Campanha de Sensibilização “+ Amor, + Vida”	Campanhas publicitárias desenvolvidas (n.º)	4	1	1	1	1

Objetivos Operacional/ Específico	Medidas de Intervenção	Indicadores (unidades)	Meta	Cronograma			
				2022	2023	2024	2025
Empoderar as pessoas mais vulneráveis, contribuindo para a prevenção de situações de risco.	4.4. Promover a realização de Workshops de Empoderamento Social e Pessoal	Workshops desenvolvidos (n.º)	6		2	2	2
Contribuir para a prevenção de situações de risco.	4.5. Desenvolver uma peça de Teatro destinada a Jovens para sensibilizar para a prevenção da violência no namoro e outras formas de violência, bullying, entre outros	Espectáculos realizados (n.º)	1		1		
Sensibilizar e consciencializar a comunidade para as temáticas.	4.6. Assinalar as datas nacionais e internacionais simbólicas com dinâmicas associadas	Publicações nas redes sociais e/ou Website do Município (n.º)	>16	4	4	4	4
5. Habitação, Mobilidade e Ambiente							
Divulgar políticas de habitação desenvolvidas para apoio às pessoas mais vulneráveis.	5.1. Divulgar o compromisso assumido na garantia da integração dos princípios da Igualdade no acesso à Habitação	Ações de Divulgação desenvolvidas (n.º)	4	1	1	1	1
Promover o urbanismo e mobilidade mais inclusivos e seguros.	5.2. Mais Mobilidade, Mais Inclusão, Menos Discriminação	Estudos desenvolvidos (n.º)	1		1		
	5.3. Desenvolver um catálogo de normas para uma melhor mobilidade	Catálogo elaborado (n.º)	1			1	
	5.4. Mais Mar, Mais Acessibilidade	Estudo realizado (n.º)	1		1		

Para a execução das medidas previstas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde nos primeiros 12 meses, prevê-se a afetação de 12.400,00 euros.

4. MODELO DE GOVERNAÇÃO

De acordo com a Constituição da República Portuguesa, a promoção da igualdade entre homens e mulheres constitui um princípio de cidadania, sendo fundamental prevê-lo na prossecução das políticas públicas para a igualdade entre homens e mulheres em todas as esferas da vida, como requisito de uma boa governação.

É neste contexto que deve ser delineado o modelo de governação para a implementação e gestão do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde que, por sua vez, seja capaz de potenciar a atividade do município neste domínio, a mobilização dos diferentes departamentos da autarquia e privilegiar a participação e o envolvimento dos diferentes *stakeholders* do território, criando sinergias e tornando o processo de execução mais colaborativo.

Deste modo, importa definir e implementar um Modelo de Governação que considere os primeiros 12 meses de implementação do PMIND (período alvo de uma avaliação por parte da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, enquanto Organismo Intermédio do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (Autoridade de gestão) no âmbito do Aviso nº POISE- 22-2020-03 “Tipologia de Operações: 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade”) como, também, para o restante período de vigência.

Assim, identificam-se os agentes envolvidos na dinamização e implementação do PMIND, assim como as suas competências/responsabilidades para o sucesso da sua execução:

Figura 39 – Agentes envolvidos no PMIND



Ao Município de Vila do Conde compete, numa primeira fase, a divulgação do PMIND no *Site* do Município, seguindo-se a implementação e divulgação das medidas de intervenção previstas, o fomento de parcerias com os diferentes *Stakeholders* identificados para colaboração na implementação do Plano, o estabelecimento de contactos e encontros com outras Autarquias e entidades no sentido de partilhar experiências na implementação de planos para a igualdade, bem como identificar aprendizagens e boas práticas nas dimensões identificadas e que possam ser disseminadas/implementadas noutros territórios (ex: partilha no âmbito da RMAD - Rede de Municípios Amigos dos Imigrantes e da Diversidade).

Adicionalmente, é da responsabilidade do Município de Vila do Conde a análise e aprovação pelo Executivo Camarário, do Relatório de Execução dos primeiros 12 meses do PMIND e posteriormente a submissão à Assembleia Municipal. Findo o processo de análise e aprovação do Relatório, o mesmo será disponibilizado no *Site* do Município.

Fica ainda responsável pela elaboração dos Relatórios de Execução nos anos seguintes e do Relatório Final do PMIND, bem como pela avaliação da implementação do mesmo.

À Equipa para a Igualdade na Vida Local, constituída para assegurar a boa implementação e execução do PMIND, compete a validação e aprovação do Relatório de Execução, e posterior envio do mesmo para aprovação do Executivo Camarário, e a dinamização de sessões de reflexão/reuniões regulares ao longo dos primeiros 12 meses para análise da execução das medidas, bem como a validação dos Relatórios de Execução, o acompanhamento do PMIND e a sua monitorização no restante período de vigência.

À Assembleia Municipal compete a análise e validação do Relatório de Execução dos primeiros 12 meses, bem como a análise/validação da avaliação final do PMIND, após validação por parte da EIVL e aprovação do Executivo Camarário.

Aos Stakeholders fica atribuída a responsabilidade de cooperar na implementação e dinamização das medidas previstas no PMIND.

À Entidade Externa responsável pelo desenvolvimento do PMIND compete o acompanhamento e monitorização das medidas de intervenção previstas, analisar e identificar o cumprimento das metas dos indicadores, bem como identificar melhorias no processo. É da sua responsabilidade,

também, a elaboração de Relatórios de Execução trimestrais e do Relatório de Execução Final relativo aos primeiros 12 meses de implementação do PMIND.

Por fim, ao/à Perito/a, independente e externo/a, compete a avaliação do primeiro ano de implementação do PMIND resultando na elaboração de um Relatório de Avaliação, a aprovar pela EIVL e posteriormente remetido ao Executivo Camarário, que explicita a metodologia de avaliação seguida, efetue uma avaliação quantitativa das metas alcançadas e do envolvimento dos *Stakeholders*, entre outras situações.

Face ao referido, verifica-se que é efetuada em cada momento a prestação de contas ao órgão político no território, quer seja ao Executivo Camarário, quer seja à Assembleia Municipal.

De reforçar que, para o restante período de vigência (após os primeiros 12 meses de implementação do PMIND), propõe-se um modelo de governação semelhante ao apresentado anteriormente, sendo que as seguintes entidades assumem as mesmas responsabilidades:

- Município de Vila do Conde;
- Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- Assembleia Municipal;
- *Stakeholders*.

5. ESTRATÉGIA DE DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O Município de Vila do Conde, de acordo com o definido no Modelo de Governação, é responsável por promover a divulgação e comunicação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde à comunidade, durante a sua construção, elaboração e implementação, pelo que implementará uma estratégia de divulgação e comunicação.

A divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde constitui uma medida fundamental e que demonstra a preocupação pela promoção da Igualdade e da Não Discriminação no território do concelho, tornando-o mais igual e mais solidário em todas as esferas da vida.

Esta estratégia de divulgação e comunicação permitirá a partilha dos resultados ao nível interno da autarquia e ao nível externo, junto das entidades parceiras e da comunidade em geral, adotando-se canais de comunicação adequados aos diversos públicos-alvo, entre os quais, a disponibilização de informação no *Site* do Município de Vila do Conde.

▪ **Objetivos da Estratégia de Divulgação e Comunicação**

O Estratégia de Divulgação e Comunicação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde tem como objetivos:

- Desenvolver e implementar ações de divulgação através dos meios de comunicação possíveis;
- Partilhar experiências desenvolvidas ao longo do processo de implementação do Plano com outras entidades congéneres, nomeadamente autarquias e principais *Stakeholders*, numa perspetiva de enriquecimento mútuo;
- Dar a conhecer o PMIND a todos e a todas, sensibilizando e consciencializando-os/as para a temática e contribuindo para transformar a realidade do território;
- Disponibilizar informação à população relativamente às melhorias a alcançar com a concretização das medidas de intervenção integradas no Plano.

▪ Público-Alvo

As medidas de divulgação e comunicação previstas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde são dirigidas a um público-alvo amplo e distinto, constituído por:



▪ Ações e Canais de Comunicação

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, assim como o Relatório de Execução serão disponibilizados no *Website* do Município de Vila do Conde, de forma acessível ao público quer internamente, quer externamente, garantindo a comunicação e transparência do mesmo.

Está previsto, também, a divulgação da/o Conselheiro/a Local para a Igualdade, da Equipa para a Igualdade na Vida Local, a elaboração de um guia de normas de linguagem neutra, criando uma metodologia de utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória, a partilhar junto dos/as trabalhadores/as da Autarquia para utilização na comunicação interna e externa, entre outras medidas de divulgação fundamentais neste âmbito.

Quanto aos canais de comunicação a serem utilizados, destacam-se:

- Comunicação Digital - terá um grande peso no desenvolvimento da comunicação do PMIND. Atualmente, é possível gerar conteúdos através do *Website* do Município e/ou do Observatório para a Cidadania e Igualdade, das Redes Sociais (ex. Facebook), de *Newsletter*,

entre outras situações, que torna este tipo de comunicação muito eficaz para promover credibilidade, dar a conhecer as medidas de intervenção a realizar.

- Agendamento de reuniões de trabalho - com os principais *Stakeholders* do Plano, bem como com outras autarquias no sentido de dinamização;
- Órgãos de Comunicação Social - constituem-se parceiros chave na dinamização do projeto junto da população, garantindo uma maior disseminação.

A Divulgação do PMIND será promovida através de diferentes ações de comunicação visual que pretendem ser objetivas, com uma linguagem simples e acessível e serão registadas num documento, evidenciando os participantes, a metodologia seguida, as aprendizagens para os territórios envolvidos e as boas práticas passíveis de serem disseminadas.

Adicionalmente, pretende-se reforçar 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.

6. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

No âmbito da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde, e considerando o alcance temporal de quatro anos, pretende-se seguir um sistema de monitorização e avaliação contínua que verifique periodicamente o estado de execução e cumprimento dos objetivos e metas propostas.

A monitorização do PMIND será realizada pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, que ficará responsável pelo acompanhamento da execução das medidas/ações propostas no presente documento, assim como pela gestão e verificação do cumprimento dos objetivos propostos, através da realização de planos de ação/relatórios que permitam uma posterior avaliação.

A recolha e análise de dados no âmbito do Observatório para a Cidadania e Igualdade e o trabalho desenvolvido ao nível do Gabinete Municipal para a Igualdade na Vila Local, consideram-se fundamentais para conhecer a realidade do território no que respeita à temática e contribuirão para reunir um conjunto de recomendações que possam ser incluídas em futuros Planos.

Numa primeira fase, terá lugar ao fim de 12 meses de implementação (ou inferior), sob responsabilidade de uma entidade externa, e consubstancia-se num Relatório de Execução que permitirá a monitorização das atividades desenvolvidas face ao inicialmente previsto.

No que respeita à avaliação do PMIND, será desenvolvido por um/a perito/a, independente e externo, o Relatório de Avaliação da implementação do PMIND nos primeiros 12 meses. Com a avaliação pretende-se analisar, também, ao fim de cada ano, o estado de cumprimento de cada medida e das metas alcançadas, o envolvimento dos *stakeholders* previstos no Plano e outras entidades que possam ser envolvidas no futuro, bem como o sucesso da estratégia adotada, incluindo as dificuldades/constrangimentos detetados e ações para os ultrapassar, e uma proposta de melhorias a incorporar no desenvolvimento de planos futuros.

No final da vigência do Plano deverá ser desenvolvido e apresentado um Relatório de Execução Global, que deverá sistematizar os resultados das avaliações intermédias efetuadas.

Em síntese:

Primeiros 12 meses	Anualmente/Em Contínuo	Final da execução do PMIND
Relatório de Execução e Relatório de Avaliação (entidades externas)	Relatórios de Acompanhamento (EIVL)	Relatório de Execução Final (EIVL)

7. ARTICULAÇÃO DO PMIND COM OS OBJETIVOS DA ENIND

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila do Conde reflete os objetivos estratégicos definidos nos três Planos de Ação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, Portugal + Igual 2018-2030 (ENIND), nomeadamente: o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH); o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD); e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC).

Neste sentido, destacam-se no quadro seguinte as medidas previstas no PMIND de Vila do Conde e a articulação com os Objetivos Estratégicos da ENIND.

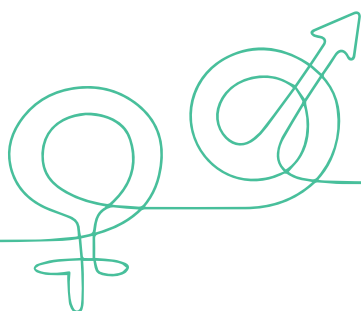
Tabela 30 – Alinhamento dos Objetivos dos Plano de Ação da ENIND com os Objetivos do PMIND de Vila do Conde

Objetivos Estratégicos	Medidas do PMIND
PAIMH - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens	
OB1. 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; 1.2; 1.3; 1.4; 1.5; 1.6; 1.7; 1.8; 1.9; 2.1; 2.4; 3.1; 3.2; 5.1
OB2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	1.7; 2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 2.5.; 2.6; 2.7; 2.8; 2.9.
OB3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	3.3; 3.5; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9
OB4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico	2.9
OB5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres	4.2
OB6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH	1.6; 3.4; 3.10; 3.11; 3.12; 3.14
OB7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social	3.1; 3.2; 3.13; 3.15; 5.2; 5.4

Objetivos Estratégicos	Medidas do PMIND
PAVMVD - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica	
OB1. 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;	4.3; 4.4; 4.5; 4.6
OB2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção;	4.1; 4.4
OB3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização;	4.3; 4.6
OB4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção;	4.1
OB5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas;	4.1
PAOIEC - Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais	
OB1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC;	1.7; 2.5
OB2. Garantir a transversalização das questões da OIEC;	2.6; 3.3; 3.4; 3.5; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9
OB3. 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.	1.6; 4.3
Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos	
OB1. Reforçar o conhecimento sobre a temática do tráfico de seres humanos.	4.6

G.

ANEXOS



ANEXO 1 | INQUÉRITOS



| **INQUÉRITO EDUCAÇÃO** [[Inquérito - Educação](#)]

| **INQUÉRITO SAÚDE** [[Inquérito - Saúde](#)]

| **INQUÉRITO DESPORTO** [[Inquérito - Desporto](#)]

| **INQUÉRITO CULTURA** [[Inquérito - Cultura](#)]

| **INQUÉRITO DESPORTO E CULTURA** [[Inquérito – Desporto e Cultura](#)]

| **INQUÉRITO EMPRESAS** [[Inquérito - Empresas](#)]

ANEXO 2 | FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO AUTARQUIA COM A CIG

A | Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas

a. Existência de Plano Municipal aprovado	Não
b. Edição do Plano (1º, 2º, etc)	Não aplicável
c. Período de vigência do atual Plano	Não aplicável
d. Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Sim
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim
g. Data de assinatura (do protocolo)	2014
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	Sim (encontra-se em celebração o Protocolo Nova Geração).
i. Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Sim (Associação Nacional de Municípios Portugueses - 2019)

B | Prémio Viver em Igualdade

a. A autarquia concorreu ao prémio	Sim
b. A autarquia ganhou prémio	Não
c. Ano(s) em que foi distinguida	Não aplicável
d. A autarquia ganhou menção honrosa	Sim
e. Ano(s) em que foi distinguida	2016-2017 (3ª Edição)

C | Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãos

a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Dr.ª Carla Peixoto
b. Contacto	carla.peixoto@cm-viladoconde.pt
c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Vereadora (Pelouros: Cidadania e Igualdade; Educação; Habitação Social; Coesão e Ação Social; Transição Digital)
d. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim

e. Nome das pessoas envolvidas na equipa

Carla Peixoto;
Ana Sofia Neves;
Mário Jorge Reis;
Paulo Vasques;
Jacinta Costa;
Manuela Lima;
Pedro Horta;
Elsa Naia;
Leonor Miranda;
Romana Meneses;
Marisalva Fávero.

f. Contactos

carla.peixoto@cm-viladoconde.pt
anasofiadaneves@gmail.com
mario.reis@cm-viladoconde.pt
paulo.vasques@cm-viladoconde.pt
jacinta.costa@cm-viladoconde.pt
manuela.lima@cm-viladoconde.pt
pedro.horta@cm-viladoconde.pt
elsa.naia@cmviladoconde.pt
leonor.miranda@cm-viladoconde.pt
romanafrescomeneses@gmail.com
mfavero@ismai.pt

g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)

Carla Peixoto - Conselheira Interna para a Igualdade, Vereadora com os Pelouros da Cidadania e Igualdade, Educação, Habitação Social, Coesão e Ação Social e Transição Digital.

Ana Sofia Neves - Conselheira Externa para a Igualdade, Docente na Universidade da Maia, Especialista e Investigadora em Igualdade de Género, Presidente da Associação Plano i.

Mário Jorge Reis - Vereador com os Pelouros da Saúde, Relações Internacionais, Desporto e Tempos Livres.

Paulo Vasques - Vereador com os Pelouros da Cultura, Comunicação, Relações Públicas e Juventude.

Jacinta Costa - Chefe de Divisão da Educação.

Manuela Lima - Chefe de Divisão de Recursos Humanos.

Pedro Horta - Chefe de Divisão de Segurança, Fiscalização e Saúde Pública.

Elsa Naia - Responsável pelo Serviço de Cidadania e Igualdade.

Leonor Miranda - Responsável pelo Gabinete de Apoio à Vítima do Município.

Romana Meneses - Fundadora e Membro Executivo da Associação SFL Tais Iguais, Formadora em

Igualdade de Género e Oportunidades,
Coordenadora de projetos de Empreendedorismo e
Empoderamento Feminino.

Marisalva Fávero - Docente na Universidade da
Maia, Especialista e Investigadora em Igualdade de
Género. Coordenadora do Projeto E-Gender e do
Observatório de Sexualidade.

D | Protocolos e programas

- | | |
|---|-----|
| a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local | Sim |
| b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex) | Sim |

ANEXO 3 | INDICADORES DE PARTIDA

Indicador		
1 – Composição do órgão Câmara, por sexo.	Homem(ns)	5 55,56%
	Mulher(es)	4 44,44%
	Total	9 100,00%
2 – Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.	Homem(ns)	35 72,92%
	Mulher(es)	13 27,08%
	Total	48 100,00%
3 – Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	Homem(ns)	n.a.
	Mulher(es)	n.a.
	Total	n.a.
4 - Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	Homem(ns)	2 100,00%
	Mulher(es)	0 0,00%
	Total	2 100,00%
5 – Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	Homem(ns)	2 28,57%
	Mulher(es)	5 71,43%
	Total	7 100,00%
6 – Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	Homem(ns)	0
	Mulher(es)	0
	Total	0
7 – Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	Homem(ns)	474 41,95%
	Mulher(es)	656 58,05%
	Total	1.130 100,00%
8 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	Homem(ns)	3.182,31€
	Mulher(es)	2.973,05€
	Δ	7,04%

Indicador		
9 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	Homem(ns)	1.776,00€
	Mulher(es)	1.689,41€
	Δ	5,13%
10 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	Homem(ns)	941,94€
	Mulher(es)	974,67€
	Δ	-3,36%
11 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	Homem(ns)	876,80€
	Mulher(es)	770,15€
	Δ	13,85%
12 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	Homem(ns)	1.191,08€
	Mulher(es)	1.176,60€
	Δ	1,23%
13 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	Homem(ns)	802,01€
	Mulher(es)	409,22€
	Δ	95,99%
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).	Homem(ns)	0
	Mulher(es)	0
	Total	0
15 – Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	N.º	Consultar sub-capítulo 2. Dimensão Externa
16 – Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	N.º	
17 - Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	N.º	
18 - Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	N.º	
19 – Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	N.º	
20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho.	Homem(ns)	1.171 69,58%
	Mulher(es)	512 30,42%
	Total	1.683 100,00%
21 – Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	€	236,73€
22 – Taxa de cobertura de creches e amas.	%	23,84%
23 – Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública.	%	64,44%
24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia.	%	1,75%
25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário.	%	2,36%
26 –Taxa de cobertura de lares.	%	2,95%
27 – Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	N.º	1

Indicador		
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.	N.º	1
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.	N.º	2
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.	N.º	0
31 – Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	N.º	0
32 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	Rapaz(es)	58 51,33%
	Rapariga(as)	55 48,67%
	Total	113 100,00%
33 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	Rapaz(es)	16 55,17%
	Rapariga(as)	13 44,83%
	Total	29 100,00%
34 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	Rapaz(es)	37 48,05%
	Rapariga(as)	40 51,95%
	Total	77 100,00%
35 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	Rapaz(es)	4 80,00%
	Rapariga(as)	1 20,00%
	Total	5 100,00%
36 – Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	N.º	0

Indicador		
37 – Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.	Rapaz(es)	148 37,66%
	Rapariga(as)	113 28,75%
	Total	393 100,00%
38 – Rapazes/Homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	Rapaz(es)	1.798 73,51%
	Rapariga(as)	648 26,49%
	Total	2.446 100,00%



PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO



CÂMARA MUNICIPAL
DE VILA DO CONDE



Cofinanciado por:

