

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO PMIND 2022 2025

DIAGNÓSTICO
ABRIL 2022

FICHA TÉCNICA

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

PROMOTOR

Município da Póvoa de Varzim

Praça do Almada, 16

4490-438 Póvoa de Varzim

ELABORAÇÃO

Serviço para a Igualdade e Cidadania do Pelouro da Coesão Social do Município da Póvoa de Varzim

Equipa responsável pela elaboração do Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

EIVL

Supervisão técnica da Doutora Carla Cerqueira da Universidade Lusófona - CICANT

EDIÇÃO

Setembro de 2022

ORGANISMO INTERMÉDIO

CIG - Comissão para Cidadania e Igualdade de Género

COFINANCIADO POR

Fundo Social Europeu do POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego



ÍNDICE

Nota Introdutória

1. OBJETIVOS E METODOLOGIA.....	6
2. ENQUADRAMENTO LEGAL.....	11
2.1 Âmbito Nacional.....	11
2.2. Âmbito Comunitário.....	13
3. RELAÇÃO COM A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO (CIG).....	16
4. CARACTERIZAÇÃO DO CONCELHO DA PÓVOA DE VARZIM	19
4.1 ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO	19
4.2. ENQUADRAMENTO DEMOGRÁFICO.....	20
4.2.1 Evolução da População Residente.....	20
4.2.2. Evolução da População Imigrante.....	27
4.2.3. Religião da População Residente	29
4.2.4. Evolução da nupcialidade.....	30
4.3. ENQUADRAMENTO SOCIOECONÓMICO.....	31
4.3.1. Atividades económicas, emprego e desemprego e salários médios.....	31
4.3.2. Caraterização do tecido empresarial.....	34
4.4. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO.....	40
4.5. SAÚDE.....	44
4.7. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR.....	49
4.8. GÉNERO, CULTURA, DESPORTO, JUVENTUDE E LAZER CULTURA.....	61
4.9. CRIMINALIDADE, SEGURANÇA, VIOLÊNCIA.....	78
4.9.1. Respostas do concelho na área da Violência contra as Mulheres e da Violência Doméstica.....	80
4.9.2. Atividades sobre Género e Violência	82
4.10. GÉNERO, URBANISMO, MOBILIDADE, AMBIENTE E LAZER	84
4.11. GÉNERO, INCLUSÃO E NOVAS TECNOLOGIAS	92
5. DIAGNÓSTICO EXTERNO DO MUNICÍPIO DA PÓVOA DE VARZIM	95

6.	DIAGNÓSTICO INTERNO DO MUNICÍPIO DA PÓVOA DE VARZIM.....	119
6.1.	Caraterização dos Recursos Humanos do Município da Póvoa de Varzim.....	120
6.2.	Usos do tempo na esfera laboral	125
6.3.	Usos do tempo na esfera pessoal/familiar	127
6.4.	Perceções acerca da Igualdade de Género.....	131
6.4.1	Perceções acerca das desigualdades de género	133
6.5.	Estratégia, Missão e Valores do Organismo.....	135
6.6.	Gestão de Carreiras e Remunerações	136
6.7.	Benefícios diretos a trabalhadores (as) e suas famílias	137
6.8.	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.....	139
6.9.	Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho.....	141
6.10.	Proteção da maternidade e assistência à família	142
6.11.	Comunicação interna e externa	144
6.12.	Diálogo social e participação	145
6.13.	Balanço final.....	147
7.	CONCLUSÃO	155
8.	ANEXOS	162
8.1.	Ficha de Caracterização da Relação da Autarquia com a CIG	163
8.2.	Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local	166
8.3.	DESPACHO INTERNO DE NOMEAÇÃO DAS CONSELHEIRAS INTERNA E EXTERNA E DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL	174
8.4.	DESPACHO INTERNO DA APROVAÇÃO DA EQUIPA RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO DIAGNÓSTICO E PARA O PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO	176
8.5.	QUESTIONÁRIOS.....	177
9.	Lista da Documentação Consultada	203

Nota Introdutória

O Município da Póvoa de Varzim, em consonância com:

- A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”, publicada pela Resolução do Conselho de Ministros R 2/2018;
- A Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e
- O Regime Jurídico das Autarquias Locais, ao abrigo da alínea q) do art.º 33 da Lei 175/2013 de 12 de setembro;

pretende “assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção” do Plano Municipal para a Igualdade.

Assim, estando conscientes de que, para uma efetiva concretização dos princípios da igualdade, cidadania e não discriminação é preciso diagnosticar e sensibilizar para melhor intervir, apresentamos o primeiro passo na elaboração do nosso Plano Municipal para a Igualdade: o diagnóstico.

No Município da Póvoa de Varzim, queremos que os Direitos Humanos sejam plenamente respeitados e estão, sem dúvida alguma, na forma como pensamos e concebemos a política local e, conseqüentemente, nas prioridades do Executivo Municipal.

Todos os planos, para serem bem-sucedidos, devem ser precedidos de um bom diagnóstico. Promovemos o Diagnóstico Interno e Externo da Autarquia que nos deu a conhecer os nossos pontos fortes e fracos. Através deste documento, podemos ter consciência do trabalho a desenvolver para uma melhor elaboração do Plano. Um plano de ação objetivo, que nos permita executar ações concretas para produzirmos a mudança que queremos na nossa comunidade.

No entanto, este documento pretende também consolidar toda uma estratégia municipal que vem sendo desenvolvida e trabalhada ao longo dos últimos anos, para a promoção de uma efetiva igualdade entre géneros na nossa comunidade.

As várias ações que vêm sendo desenvolvidas, privilegiam o trabalho em rede, multidisciplinar e transversal às várias áreas do município, como poderão ver ao longo do Diagnóstico.

Este documento, parte integrante do Plano Municipal para a Igualdade, surgiu no âmbito de uma candidatura apresentada ao POISE-22-2020-03 e aprovada, à qual estamos a dar acompanhamento. E, apesar das dificuldades que a equipa encontrou durante o período pandémico, a verdade é que, com grande dedicação, foi possível elaborar este diagnóstico e aplicar cerca de 400 questionários. Os questionários foram sempre disponibilizados em papel e formato on-line, para que todos e todas tivessem igual acesso.

Estou certa de que ainda há muito a fazer, mas também estou certa de que estamos no caminho que nos vai levar à construção de uma comunidade cada vez mais sensibilizada para a promoção dos Direitos Humanos e para a efetiva igualdade entre todos e todas!



Andrea Luísa Neiva Maia da Silva
Vereadora da Coesão Social

1. OBJETIVOS E METODOLOGIA

No âmbito do concurso para apresentação de candidaturas ao abrigo do Aviso Nº POISE-22-2020-03, que se refere à Tipologia 1.0 — Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade, o Município da Póvoa de Varzim, com a supervisão técnica da Investigadora Doutora Carla Cerqueira, Professora Auxiliar na Universidade Lusófona e investigadora integrada no CICANT – Centro de Investigação em Comunicação Aplicada, Cultura e Novas Tecnologias, deu início à realização do I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Póvoa de Varzim, cuja primeira fase constituiu a elaboração do presente Relatório de Diagnóstico respeitante à Dimensão Externa e Interna da autarquia.

Os objetivos do Diagnóstico são os seguintes:

- Visibilizar as desigualdades de género existentes no concelho da Póvoa de Varzim, sobretudo nas áreas que são da competência da Câmara Municipal.
- Agregar informação significativa e útil para a definição de objetivos e ações a serem incluídas no I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

Para a elaboração do presente documento procedeu-se à recolha de indicadores, seguindo-se os critérios estabelecidos no Anexo do Aviso POISE - 22-2020-03. Pretende-se assim ter uma visão da situação das mulheres e homens, quer a nível interno, quer da comunidade externa, compreender melhor a sua realidade quotidiana, com vista a detetar e analisar as desigualdades existentes em diversos âmbitos: trabalho, educação, usos do tempo, conciliação, participação, etc.

Deste modo, o Diagnóstico tem a seguinte estrutura:

- **Dimensão externa**, focada no território, nos parceiros e atores sociais centrais no município, que contempla os seguintes aspetos:
 - 1) Caracterização das pessoas inquiridas;
 - 2) Caracterização da instituição;

- 3) Igualdade de género na instituição;
- 4) Igualdade de género no Concelho;
- 5) Uso do tempo livre na esfera pessoal e familiar;
- 6) Recolha de sugestões, caso as tenha, de melhoria de práticas de promoção da igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou proteção de maternidade e paternidade.

- **Dimensão interna**, focada no Município da Póvoa de Varzim enquanto local de trabalho, que congrega diversas pessoas com funções muito variadas na estrutura e hierarquia, onde são analisados os seguintes aspetos:

No que diz respeito aos funcionários e funcionárias:

- 1) Caracterização das pessoas inquiridas;
- 2) O uso do tempo na esfera laboral;
- 3) O uso do tempo na esfera pessoal e familiar
- 4) Perceção acerca da des/igualdade de género;
- 5) Estratégia, missão e valores do organismo;
- 6) Gestão de carreiras e remunerações;
- 7) Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e suas famílias;
- 8) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- 9) Respeito pelas mulheres e homens no local de trabalho;
- 10) Maternidade, paternidade e assistência à família;
- 11) Comunicação interna e externa;
- 12) Diálogo social e participação;
- 13) Balanço final.

No que diz respeito ao executivo e dirigentes, de forma a visar os aspetos anteriormente referidos foram feitas as seguintes questões:

- 1) No Planeamento, Relatórios, Planos de Atividades ou outros regulamentos da Câmara Municipal é feita menção expressa à Igualdade de Género enquanto valor a promover?
- 2) Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos

têm presente o princípio da igualdade de género e da não discriminação?

- 3) A candidatura e seleção de Homens ou de Mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada e de que forma?
- 4) O Organismo aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da Igualdade de género e da não discriminação?
- 5) Na formação certificada é integrado algum módulo relacionado com a temática da Igualdade de Género?
- 6) A Entidade incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género?
- 7) A Entidade, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade de género e não discriminação, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças da Parentalidade)?
- 8) As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pelo Organismo, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?
- 9) É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitamento?
- 10) A Entidade possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?
- 11) A Entidade possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal?
- 12) A Entidade atribui benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais?
- 13) A Entidade encara de modo igual o exercício dos direitos da Maternidade/Parentalidade por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras?
- 14) A Entidade incentiva os homens a gozar o período de licença da Parentalidade

previsto na lei?

- 15) A Entidade incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença da Parentalidade que pode ser partilhada com a mãe?
- 16) A Entidade encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por dos trabalhadores e trabalhadoras?
- 17) A Entidade divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade de género e não discriminação, maternidade e paternidade?

Para cada dimensão do Diagnóstico, refletem-se as principais conclusões, elencadas com os principais objetivos estabelecidos pela ENIND e respetivos planos, de forma a preparar o próximo passo, que será a construção ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação.

Para a elaboração do Diagnóstico, seguiu-se a metodologia proposta no Kit de ferramentas para diagnósticos participativos pois, o desenho metodológico 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, 2016).

Esta fase do projeto, elaboração do Diagnóstico, requereu uma adaptação ao período de execução do mesmo, uma vez que foi realizado em situação de pandemia provocada pela Covid-19, estando Portugal em Estado de Emergência e com uma série de restrições no que toca aos contactos sociais. A Equipa privilegiou os momentos de desconfinamento para os contatos com funcionários e funcionárias, que não possuíam email institucional, sempre que necessário, explicando e auxiliando na leitura do documento para desta forma facilitar o preenchimento dos questionários.

Assim, utilizou-se uma metodologia mista, mediante o uso de técnicas de investigação de carácter quantitativo e qualitativo. Foi feita a análise de fontes de informação secundárias como dados estatísticos de fontes oficiais, dados quantitativos fornecidos por outras entidades do Município e pelo próprio, para além da caracterização do município em diversos âmbitos que tocam as questões de igualdade e não discriminação.

É de realçar que a recolha e tratamento da informação teve como base um conjunto de indicadores qualitativos e quantitativos sensíveis ao género, relativos ao período temporal de 2011 a 2022, período em que foi possível obter os dados disponíveis.

Neste contexto, o desenvolvimento do Diagnóstico contemplou:

- a recolha de informação do concelho em bases de dados como o Instituto Nacional de Estatística e a Plataforma PORDATA.
- recolha de elementos para dar resposta aos indicadores da dimensão interna da Autarquia, que abrange os membros do executivo e dirigentes e os funcionários e funcionárias das várias Divisões da Câmara Municipal Póvoa de Varzim, contando com um grupo de trabalho que reuniu a informação dos diversos departamentos. Além da informação recolhida em documentos, foi aplicado um inquérito por questionário durante o período março de 2021 a abril 2022 e administrado presencialmente/online.
- 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, social, desporto, cultura e empresas, que abrangem todas as dimensões de forma aprofundada. Os inquéritos foram disponibilizados as organizações através da plataforma Google Forms, e podem ser consultados nos Anexo 5, 6 e 7 do presente documento.

Os resultados do Diagnóstico foram validados pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e serão, posteriormente, apresentados em sede de CLAS.

Pretende-se com a realização deste trabalho, tal como a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) preconiza, “(...) consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030. (...)”.

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 da Póvoa de Varzim. Os dados obtidos na auscultação das pessoas a nível interno e externo, conjugados com a análise de diversos documentos, materiais e dados, permitiram delinear a estratégia do Plano, a qual teve como base também 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.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

2.1 Âmbito Nacional

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

Este é o princípio que serve de base à União Europeia em cada uma das suas ações, formando parte da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, mais concretamente no objetivo 5 reafirma-se o compromisso de conseguir a igualdade de género e o empoderamento

de mulheres e raparigas. É ainda de referir que este objetivo é transversal à concretização de outros que pretendem esbater as desigualdades sociais nos mais variados campos, sendo muitas vezes atravessadas por assimetrias de género.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), publicada pela Resolução do Conselho de Ministros R 2/2018, está alinhada com a Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e respetivas metas (ODS). É concretizada através de Três Planos Nacionais de Ação, por períodos de 4 anos, com medidas concretas que visam a eliminação dos estereótipos, de situações de discriminação e que procuram promover a igualdade e a diversidade:

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

Toda a estratégia assenta em três linhas fundamentais à concretização dos objetivos traçados: interseccionalidade (diferentes categorias sociais originam opressão ou privilégio e entrecruzam-se entre elas); territorialização e parcerias, promovendo assim um trabalho adequado a cada contexto e uma aposta no trabalho em rede.

O artigo 13º da Constituição da República Portuguesa de 1976 consagra o princípio da igualdade, estipulando que:

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. 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.

o artigo 9º, estabelece como obrigações do Estado:

b) garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

d) promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais (...);

h) promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.2. Âmbito Comunitário

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da União Europeia. **O Tratado CE, assinado em Roma no ano de 1957 pelos seis países fundadores da Comunidade Económica Europeia (CEE)**, consagrou o direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres para o mesmo trabalho. Desde então, com o crescimento da agora União Europeia, evoluíram também os direitos dos homens e das mulheres em matéria de igualdade de tratamento e de não discriminação.

Destacam-se os principais documentos:

- **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000)**: o capítulo III, art.º 23, consagra a igualdade entre mulheres e homens, que deve ser garantida em todos os âmbitos, inclusivamente ao nível do trabalho e da retribuição, possibilitando a adoção de medidas que ofereçam vantagens concretas a favor do sexo menos representado.

- **Tratado de Nice (2001)**: reconhece a necessidade de levar a cabo ações positivas para fomentar a participação das mulheres no mercado laboral.

- **Tratado sobre o funcionamento da União Europeia (2012)**: no art.º 157 fica proibida a discriminação por razão do sexo em matéria de remuneração por um trabalho igual ou de igual valor. Este princípio também se aplica aos sistemas de classificação profissional utilizados para determinar as remunerações.

- **Em 2015 a ONU aprova a Agenda 2030 e enuncia os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, interpelando os Estados e os atores institucionais e privados a cumprir a promessa de “Não deixar ninguém para trás”.

A dimensão de género é considerada transversal a toda a Agenda e constitui o **5º ODS**

“Alcançar a Igualdade de Género e o Empoderamento de todas as mulheres e meninas”.

No entanto, este objetivo encontra-se integrado nos restantes ODS, uma vez que o empoderamento das mulheres e a redução das desigualdades de género na saúde, na educação, no mercado laboral, etc., leva a uma redução da pobreza, um maior crescimento económico, comunidades mais resilientes, melhor nutrição e uma melhor educação para todos e todas. Resumindo, não pode existir um desenvolvimento sustentável sem eliminar os obstáculos que impedem que metade da população progrida.

2.3. Âmbito Internacional

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio jurídico universal, reconhecido em diversos documentos internacionais sobre direitos humanos, entre os quais é de destacar a **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW)**, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em dezembro de 1979 e ratificada por Portugal em 1980. No artigo 4.1 assinala que: “A adoção pelos Estados Partes de medidas temporárias especiais visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres não é considerada como um ato de discriminação, tal como definido na presente Convenção, mas não deve por nenhuma forma ter como consequência a manutenção de normas desiguais ou distintas; estas medidas devem ser postas de parte quando os objetivos em matéria de igualdade de oportunidades e de tratamento tiverem sido atingidos.”

O Conselho da Europa adota em 1961 a Carta Social Europeia, que reconhece o direito das pessoas trabalhadoras de ambos os sexos a uma remuneração igual, fazendo referência a “pessoas trabalhadoras que têm responsabilidades familiares”. A Carta Social Europeia de 1996 (que vem substituir a anterior) proíbe expressamente a discriminação, direta ou indireta, por razão do sexo, oferecendo uma proteção especial em caso de gravidez e matéria e dedicando um artigo ao direito à dignidade no trabalho.

Em 1975 a **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, que elabora uma Declaração sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres trabalhadoras e que no art.º 1. exclui todas as formas de discriminação por razão do sexo. Também prevê que

a discriminação positiva, quando implementada com o objetivo de alcançar a igualdade e com uma duração transitória, não é considerada discriminação.

Na década de 1970 começam a organizar-se várias conferências para analisar a situação das mulheres, sendo **1975 um marco através da constituição do Ano Internacional da Mulher e a seguir em 1977, da institucionalização pelas Nações Unidas do Dia Internacional das Mulheres**. De destacar igualmente que em 1995, a Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, organizada pelas Nações Unidas em Pequim, marcou um ponto de inflexão importante na agenda global para a igualdade de género: a **Declaração de Pequim**, com a sua Plataforma de Ação, aprovada por unanimidade pelos 189 países presentes, promove uma agenda para o empoderamento das mulheres, sendo hoje considerado o documento chave de política global em matéria de igualdade de género. Estabelecem-se aqui os objetivos estratégicos e as ações para alcançar a igualdade de género em 12 âmbitos de especial preocupação, entre os quais a pobreza, a educação, saúde, a violência machista, etc. A conferência de Pequim vem assim consolidar cinco décadas de avanços legais com vista a garantir a igualdade ente mulheres e homens, tanto em termos de legislação como na prática. Passados mais de 20 anos este continua a ser um marco que permite perceber os avanços e desafios nesta área.

A 11 de maio de 2011 em Istambul decorreu a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Esta foi aprovada pelo Governo português a 16 de novembro de 2012; ratificada pela Assembleia da República a 21 de janeiro de 2013; entrou em vigor em Portugal a 1 de agosto de 2014. A Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica, vulgo Convenção de Istambul, é um instrumento jurídico vinculativo, de âmbito internacional que visa a proteção das mulheres contra todas as formas de violência, a prevenção, contribuindo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, por via da eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. É também seu objetivo, conceber um quadro global de políticas, medidas de proteção e assistência, promover a cooperação internacional e apoiar as organizações e organismos responsáveis pela aplicação da lei para que cooperem de maneira eficaz, adotando uma abordagem integrada, com vista a eliminar a violência contra as mulheres e a violência doméstica.

3. RELAÇÃO COM A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO (CIG)

Segundo o Regime jurídico das Autarquias Locais, ao abrigo da alínea q) do art.º 33 da Lei nº 175/2013 de 12 de setembro, compete à Câmara Municipal:

“assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade”.

Neste sentido e de uma forma estruturada, estamos a dar os primeiros passos em matéria de organização do Município sob o ponto de vista da Igualdade e Não Discriminação.

No que concerne à relação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e o Município da Póvoa de Varzim, esta tem evoluído da seguinte forma:

- O Município da Póvoa de Varzim e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género celebraram um **Protocolo de Cooperação** em 4-6-2019, renovado a 2-3-2022, que visa garantir a execução das políticas públicas no âmbito da Igualdade de Género ao Nível do Município.
- O Município criou o **Serviço para a Igualdade e Cidadania (SIC)** 27-11-2019 visando a disseminação de boas praticas em matéria de Igualdade, Cidadania e a Não Discriminação.
- O Município da Póvoa de Varzim aderiu em 13-12-2018 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.
- O Município da Póvoa de Varzim subscreveu em 5-2-2019 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.**
- Foram nomeadas a 27-11-2019 **as conselheiras, interna e externa, para a Igualdade.**
- O Município nomeou em 27-11-2019 a **Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)** que tem como principal objetivo garantir a elaboração, coordenação, implementação e

avaliação das medidas referidas no Plano Municipal, no sentido de dar cumprimento aos indicadores referidos no Aviso de Abertura do Concurso e à Check List do **Protocolo de Nova Geração (Junho de 2022)**. Esta equipa é constituída por 8 elementos, desde a Sr.^a Vereadora do Pelouro da Coesão Social, Dr.^a Andrea Silva, às duas Conselheiras Interna, Dr.^a Paula Faria e Externa, Dr.^a Judite Neves, à Investigadora da Universidade do Porto, Dr.^a Ana Guerreiro e 4 Chefes de Divisão do Município, Divisão da Coesão Social, Dr. António Ramalho; Divisão de Economia e Finanças, Dr. Luís Miguel Neves; Divisão de Gestão e Projetos, Arq. Eurico Rebelo e Divisão Administrativa e dos Recursos Humanos, Tânia Oliveira.

- A Autarquia promoveu a apresentação de uma **candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (Aviso nº POISE 22-2020-03), Tipologia de Operação 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade**. O Município assinou o Termo de Aceitação da Operação “Diagnóstico e Plano para a Igualdade – Póvoa de Varzim”, financiada pelo Fundo Social Europeu.
- O Município **aderiu em 15-6-2021 à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local** assumindo, 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.
- O Município e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género celebraram recentemente a **Renovação do Protocolo de Nova Geração** (junho de 2022) que visa garantir a execução das políticas públicas no âmbito da Igualdade de Género. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:

a) contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;

b) prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;

c) prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;

d) fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;

e) prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;

f) promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;

g) garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

Em síntese, apresenta-se:

- **Ficha de Caracterização da Relação do Município com a CIG no (Anexo 1);**
- **Lista de Indicadores referidos no Aviso de Abertura do POISE no (Anexo 2);**
- **Despacho interno de nomeação da Conselheira Interna e Externa (Anexo 3);**
- **Despacho de nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (Anexo 4).**

4. CARACTERIZAÇÃO DO CONCELHO DA PÓVOA DE VARZIM

4.1 ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O concelho da Póvoa de Varzim, que integra a NUT II da Região do Norte e a NUT III da Área Metropolitana do Porto, está limitado a Norte, pelo concelho de Esposende, a Nordeste pelo concelho de Barcelos, a Nascente pelo concelho de Vila Nova de Famalicão, a Sul, pelo concelho de Vila do Conde e, a Oeste, pelo Oceano Atlântico (ver figura 1).

Figura 1 - Enquadramento do concelho da Póvoa de Varzim, freguesias e concelhos envolventes



Fonte: Município da Póvoa de Varzim, 2022

O território da Póvoa de Varzim é constituído por 7 freguesias, de acordo com a Reorganização Administrativa das Freguesias, apresenta uma área de 82,9 km² e apresenta uma densidade populacional de 771,3 habitantes por km². Face ao exposto resultaram três Uniões de freguesia - Póvoa de Varzim, Beiriz e Argivai; Aver-o-Mar,

Amorim e Terroso; Aguçadoura e Navais e 4 Freguesias – Balasar, Estela, Laúndos e Rates (ver Tabela 1).

Tabela 1. Reorganização das Freguesias da Póvoa de Varzim

Freguesias antes de 2013	Freguesias Atuais
Balasar	Balasar
Estela	Estela
Laúndos	Laúndos
Rates	Rates
Póvoa de Varzim	União de Freguesias Póvoa de Varzim
Beiriz	
Argivai	
Aver-o-Mar	União de Freguesias Aver-o-Mar
Amorim	
Terroso	
Aguçadoura	União de Freguesias Aguçadoura
Navais	Navais

4.2. ENQUADRAMENTO DEMOGRÁFICO

4.2.1 Evolução da População Residente

O concelho da Póvoa de Varzim, de acordo com os dados dos Censos de 2021, possuía uma população residente total de 64.257 habitantes (52,9% homens e 47,1% mulheres) e apresentava uma densidade populacional de 781,6 habitantes/km².

Tabela 2. População Residente (N.º) no concelho da Póvoa de Varzim

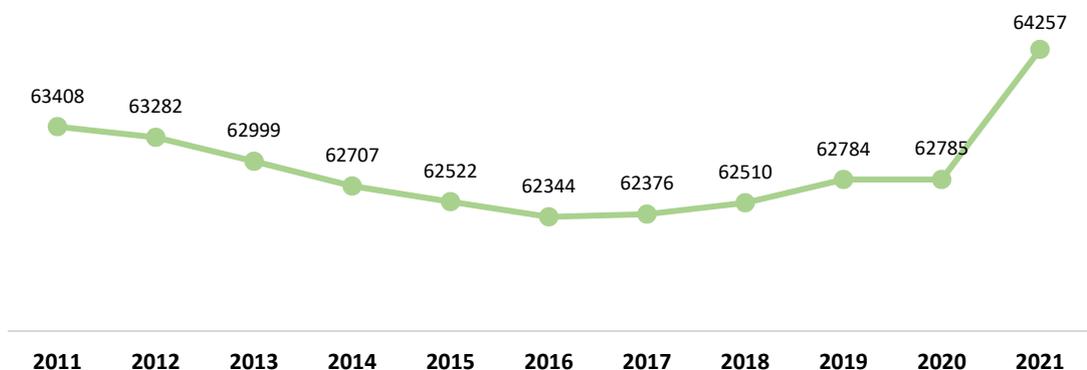
Concelho/Freguesia	População Residente (N.º)		
	Total	Homens	Mulheres
Póvoa de Varzim	64.257	30.239	34.018
Aguçadoura e Navais	5.389	2.595	2.794
Aver-o-Mar, Amorim e Terroso	13.987	6.783	7.470
Balasar	2.482	1.156	1.326
Estela	2.287	1.109	1.178
Laúndos	1.937	929	1.008
Póvoa de Varzim, Beiriz e Argivai	35.437	16.488	18.949
Rates	2.472	1.179	1.293

Fonte: INE, 2021

Tal como se pode constar na Tabela 2, a nível local, a União das Freguesias da Póvoa de Varzim, Beiriz e Argivai é a que apresentava o maior número de habitantes com 35.437 pessoas, seguida da União das freguesias de Aver-o-Mar, Amorim e Terroso com 13.987 pessoas. Por sua vez, aquela que apresentava menor população era a freguesia de Laúndos com 1.937 pessoas.

Analisando a evolução da populacional, tal como se pode constar no Gráfico 1, verifica-se que, entre 2011 e 2021, a População Residente no concelho da Póvoa de Varzim registou um aumento de 1,3%, o que contraria positivamente o panorama nacional e regional.

Gráfico 1. Evolução da População Residente no concelho da Póvoa de Varzim¹

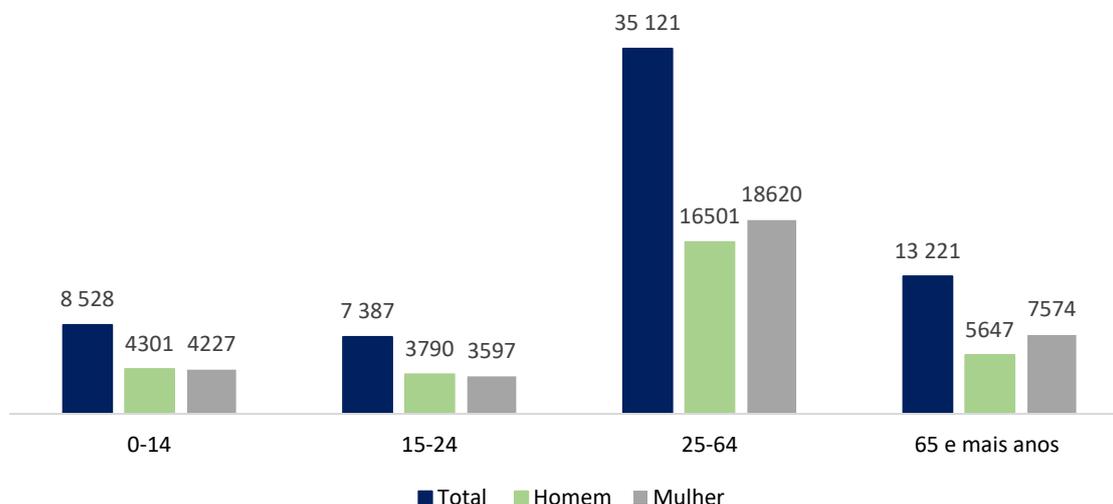


Fonte: INE, 2011-2021

A população residente distribuía-se maioritariamente, pela faixa etária dos 25 aos 64 anos (45,34%), totalizando 35.121 habitantes (52,9% homens e 47,1% mulheres), seguindo-se a população com 65 e mais anos, com 13.221 habitantes (57,3% homens e 42,7% mulheres) (ver Gráfico 2).

¹ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

Gráfico 2. Distribuição da população residente no concelho da Póvoa de Varzim por sexo e faixa etária



Fonte: INE, 2021

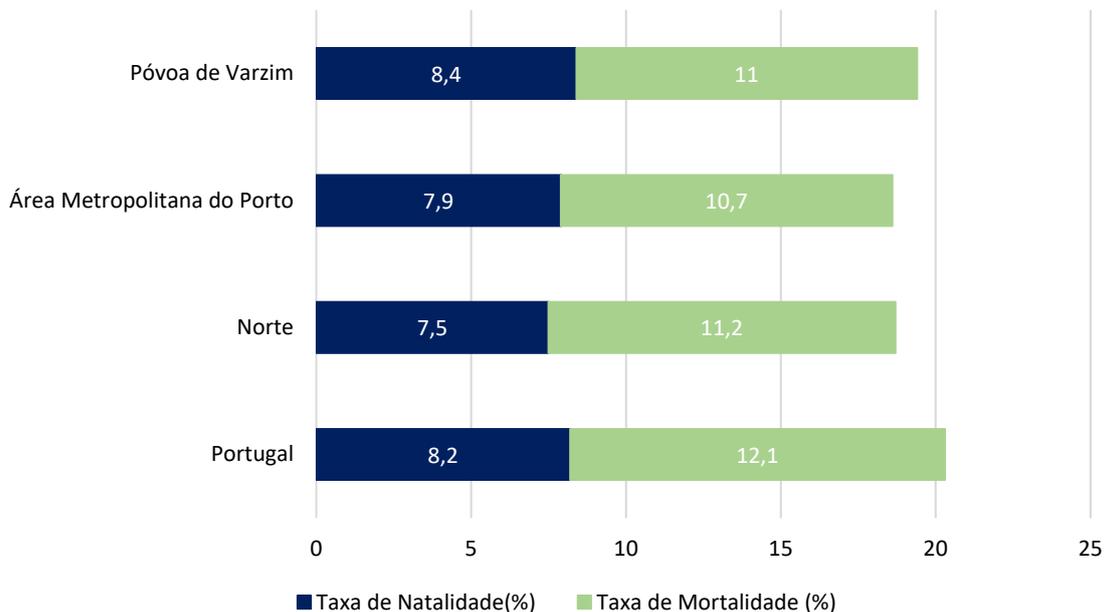
Analisando a proporção entre o nº de homens e o nº de mulheres, verifica-se que, apenas existem dados disponíveis que reportam a 2020, tendo registado 88,4 homens por cada 100 mulheres, um valor que tem vindo a reduzir na Póvoa de Varzim desde 2010 (90,1).

A percentagem de população com mais de 65 anos é também elevada, representado 19,1%. Neste sentido, importa analisar o índice de envelhecimento, sendo possível aferir que o número de idosos/as por cada 100 jovens no concelho da Póvoa de Varzim tem aumentado ao longo dos anos, registando um valor de 139,6 em 2020. Este valor é inferior ao registado a nível nacional (165,0), quer na Região Norte (168,8) quer na Área Metropolitana do Porto (161,7).

Analisando outros indicadores demográficos do concelho verifica-se que a taxa de natalidade foi de 8,4% em 2020, uma taxa superior à média nacional (8,2%), da Região Norte (7,5%) e da Área Metropolitana do Porto (7,9%).

Relativamente à taxa da mortalidade, Póvoa de Varzim registou um valor de 11,0%, inferior à média nacional (12,1%), próxima da Região Norte (11,2%) e superior à média da Área Metropolitana do Porto (10,7%).

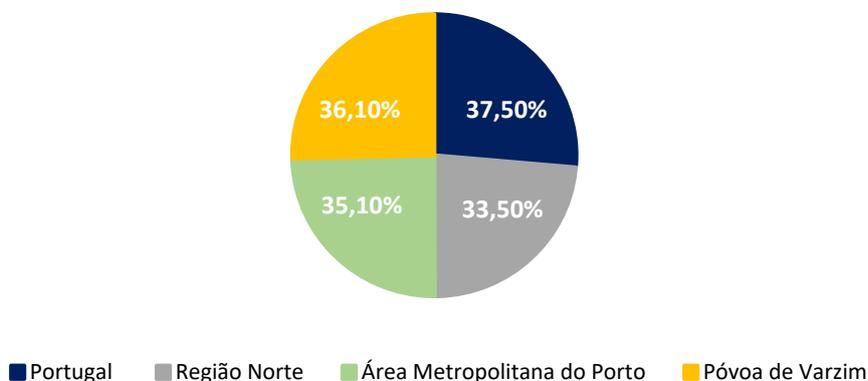
Gráfico 3. Taxa de natalidade e Taxa de mortalidade



Fonte/Entidades: INE, PORDATA, 2020

No concelho da Póvoa de Varzim, em 2020, a taxa de fecundidade, que mede o número de filhos/as por cada 1.000 mulheres em idade fértil, era de 36,1%, um valor inferior à média nacional, mas superior à da Região Norte (33,5%) e da Área Metropolitana do Porto (35,1%).

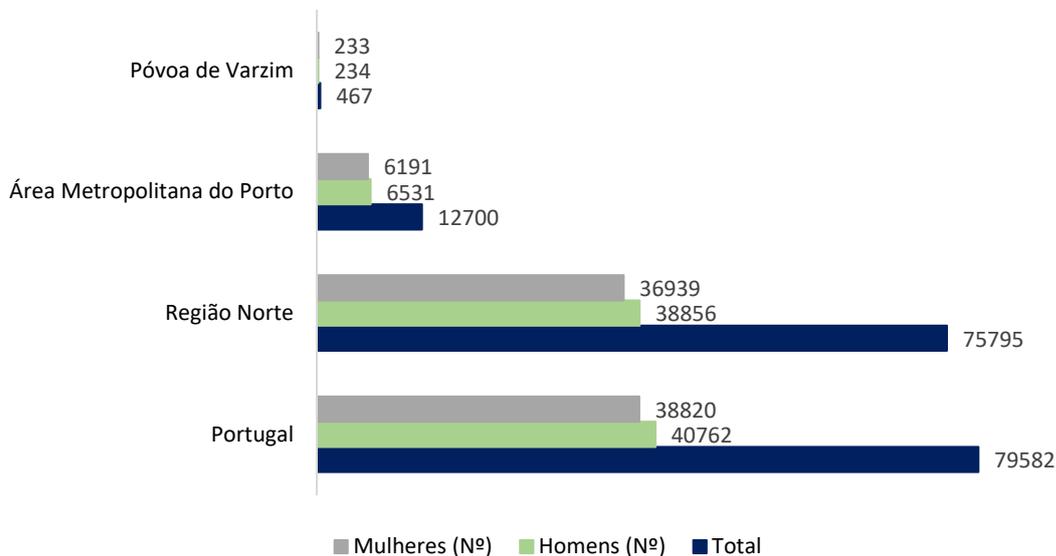
Gráfico 4. Taxa de Fecundidade



Fonte/Entidades: INE, PORDATA, 2020

Quanto ao número de nascimentos, na Póvoa de Varzim nasceram 467 crianças, das quais 50,10% eram do sexo masculino e 49,89% eram do sexo feminino, não se verificando diferenças significativas.

Gráfico 5. Número de Nascimentos



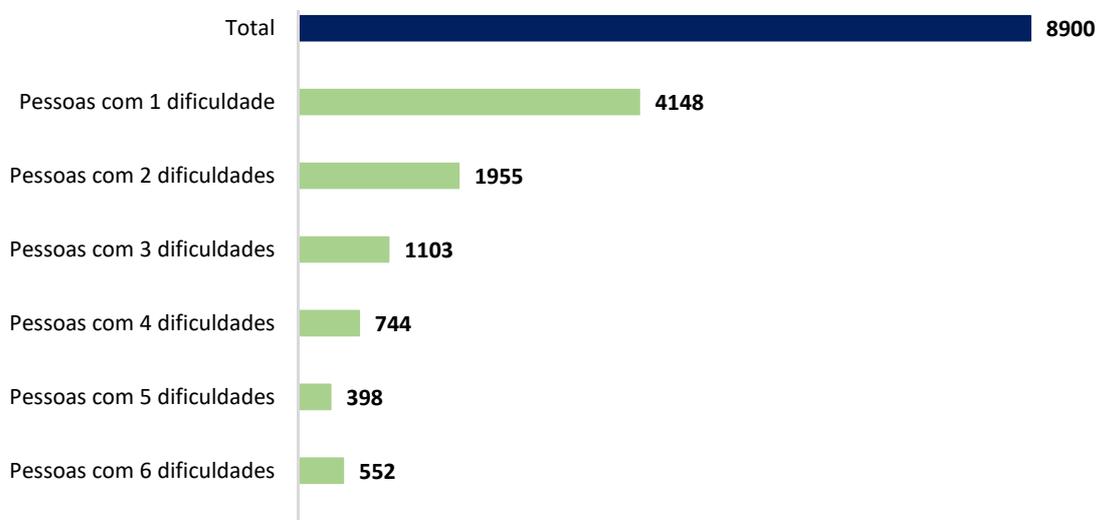
Fonte/Entidades: INE, PORDATA, 2020

O índice de Dependência total da Póvoa de Varzim registou um aumento de 4 p.p. entre 2011 e 2020 (44,6 em 2011 e 48,8 em 2020), devendo-se ao número de pessoas idosas face ao número de jovens. Apesar do aumento verificado, o índice de Dependência na Póvoa de Varzim é inferior ao verificado a nível nacional (55,7), da Região Norte (50,8) e da Área Metropolitana do porto (52,0).

Por fim, e ainda relativamente à população residente, importa analisar, também, as pessoas com dificuldades na Póvoa de Varzim. De acordo com dados mais recentes disponíveis (Censos de 2011), verifica-se que existiam 8.900 pessoas com dificuldades, sendo que destas 3.415 pessoas eram do sexo masculino e 5.485 pessoas eram do sexo feminino.

No gráfico seguinte apresentam-se as pessoas por dimensão de dificuldade.

Gráfico 6. População residente com dificuldades, por dimensão de dificuldade²



Fonte/Entidades: INE, PORDATA, 2020

As maiores dificuldades 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

² Não foi possível obter dados desagregados por sexo

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 3. Dificuldade da população residente por local de residência, tipo de dificuldade e grau de dificuldade

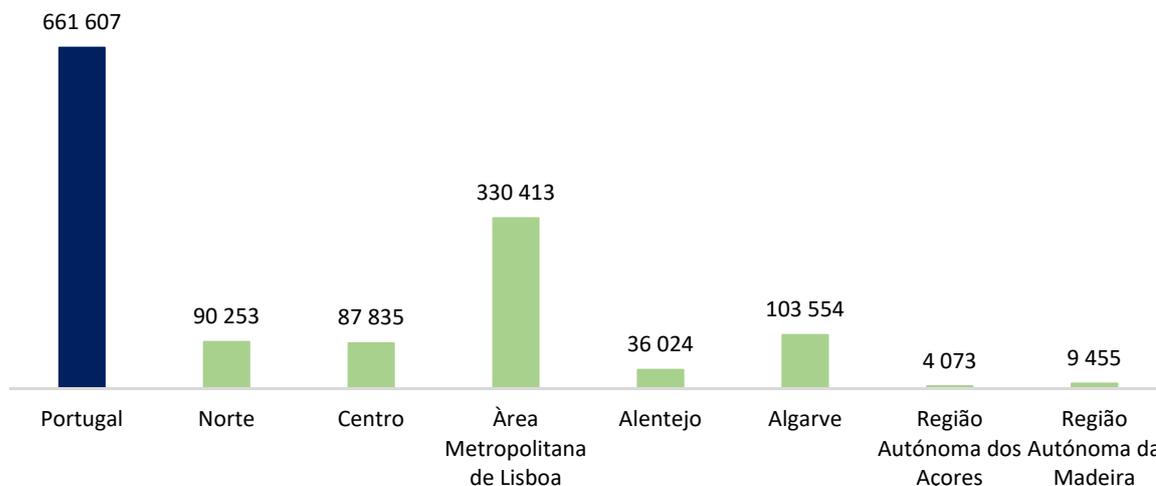
Dificuldade	Tem muita dificuldade em efetuar a ação		Não Consegue efetuar a ação	
	Homem (N.º)	Mulher (N.º)	Homem (N.º)	Mulher (N.º)
Ver	1.442	2.706	58	71
Ouvir	940	1.379	60	76
Andar ou subir degraus	1.435	2.920	190	364
Memória ou concentração	914	1.724	167	324
Tomar banho ou vestir-se sozinho	570	1.015	282	504
Compreender os outros ou fazer-se compreender	664	981	129	227

Fonte: INE, 2011

4.2.2. Evolução da 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%).

Gráfico 7. Distribuição da População estrangeira nas Regiões de Portugal³

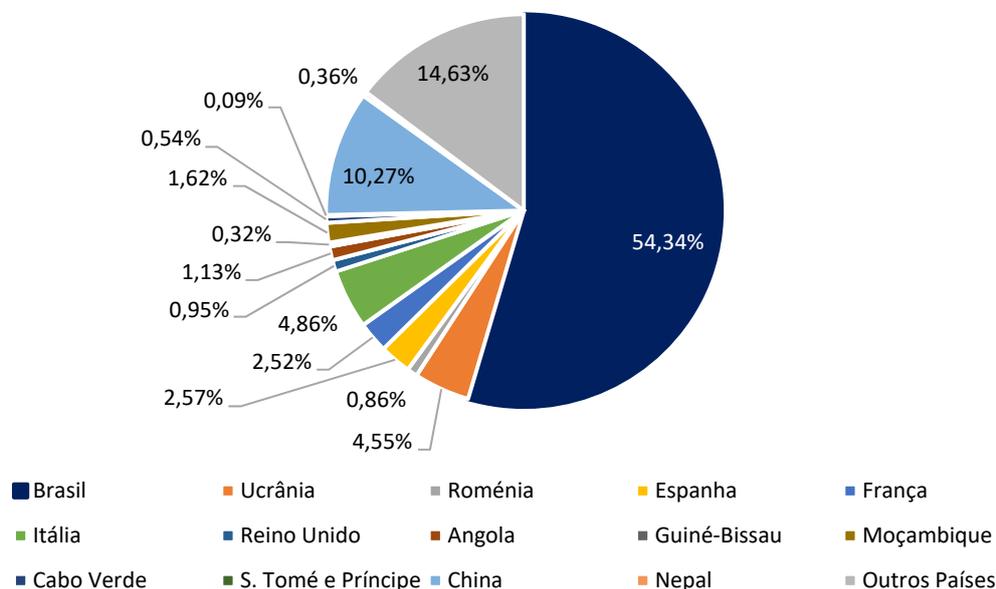


Fonte: INE, 2020

A população imigrante no concelho da Póvoa de Varzim representa 3,5% da população residente total do concelho. Considerando a distribuição da população estrangeira com estatuto legal de residente, por Nacionalidade, verifica-se que, 54,34% são do Brasil e 10,27 % da China, sendo estes os mais representativos, conforme apresentado no seguinte Gráfico.

³ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

Gráfico 8. População Residente Estrangeira com Estatuto Legal de residente na Póvoa de Varzim⁴



Fonte: INE, 2020

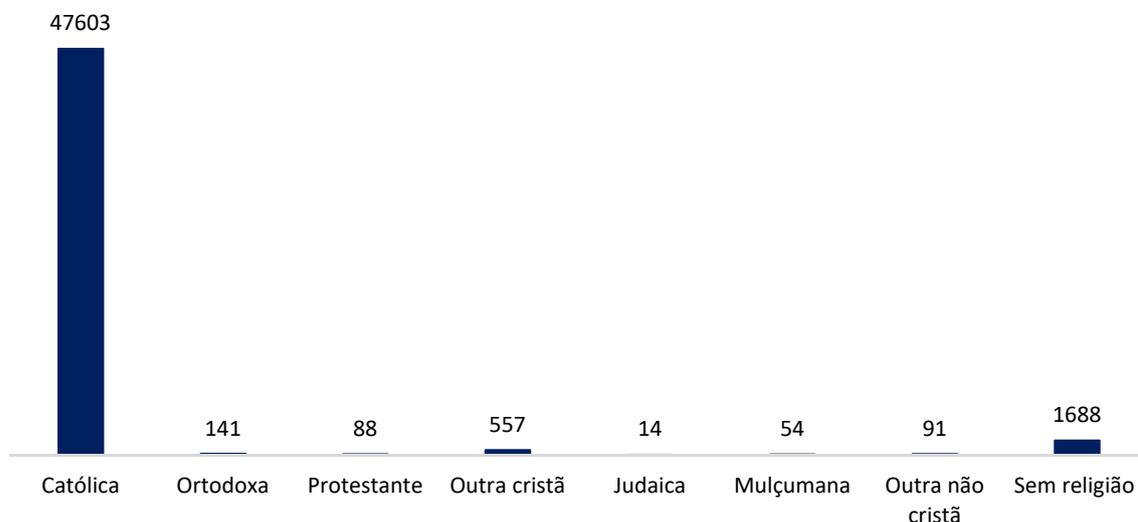
4.2.3. Religião da População Residente

“A religião é um sistema que engloba crenças, práticas, valores e organizações. Na visão funcional, a religião oferece normas, coesão, tranquilidade, estímulo, sentido, experiência, maturidade, identidade, redenção. O sagrado, a espiritualidade, a ideologia, a superstição e a magia são conceitos relacionados com a religião, sendo o seu significado também desenvolvido.” Coutinho, José Pereira - Religião e outros conceitos Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Vol. XXIV, 2012, pág. 171-193

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 89,83% da população seguindo-se os indivíduos Sem Religião (3,18%).

⁴ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

Gráfico 9. População Residente com 15 ou mais anos de idade por Religião⁵



Fonte: INE, 2011

4.2.4. Evolução da nupcialidade

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.

⁵ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

Tabela 4. Número de casamentos por modalidade

Modalidade de Casamento	Nº Casamentos										
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Entre pessoas de sexo oposto	302	324	292	283	259	267	282	341	346	162	333
Entre pessoas do mesmo sexo – masculino	1	0	2	1	0	1	0	1	2	1	6
Entre pessoas do mesmo sexo - feminino	0	0	0	1	0	2	3	0	2	1	0
Total	303	324	294	285	259	270	285	342	350	164	339

Fonte: INE, 2011-2021

Analisando a tabela, é possível aferir que, entre 2011 e 2021, realizaram-se no concelho 3.215 casamentos, dos quais 24 foram realizados entre pessoas do mesmo sexo, sendo que 15 correspondia, a pessoas do sexo masculino e 9 correspondiam a pessoas do sexo feminino.

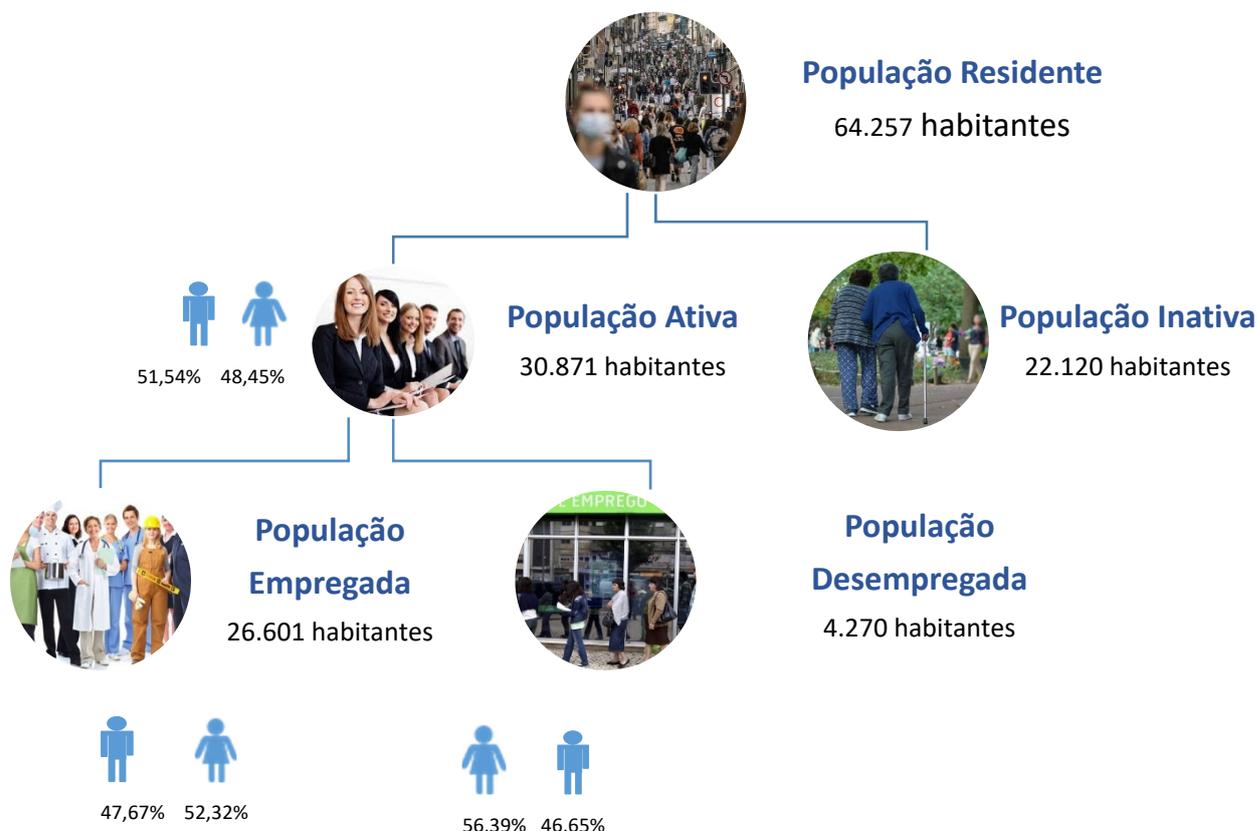
De referir que só se verificou no concelho a existência de casamentos entre pessoas do mesmo sexo – feminino a partir de 2014.

4.3. ENQUADRAMENTO SOCIOECONÓMICO

4.3.1. Atividades económicas, emprego e desemprego e salários médios

Analisando os indicadores económico-demográficos disponíveis (INE – Censos 2011), verifica-se que no concelho da Póvoa de Varzim, cerca de 47,90% da população residente encontrava-se ativa e, desta, cerca de 86,16% encontrava-se empregada, sendo que a taxa de desemprego representava 13,83%, um valor idêntico à média nacional (13,18%).

Figura 2. Indicadores Económico-demográficos



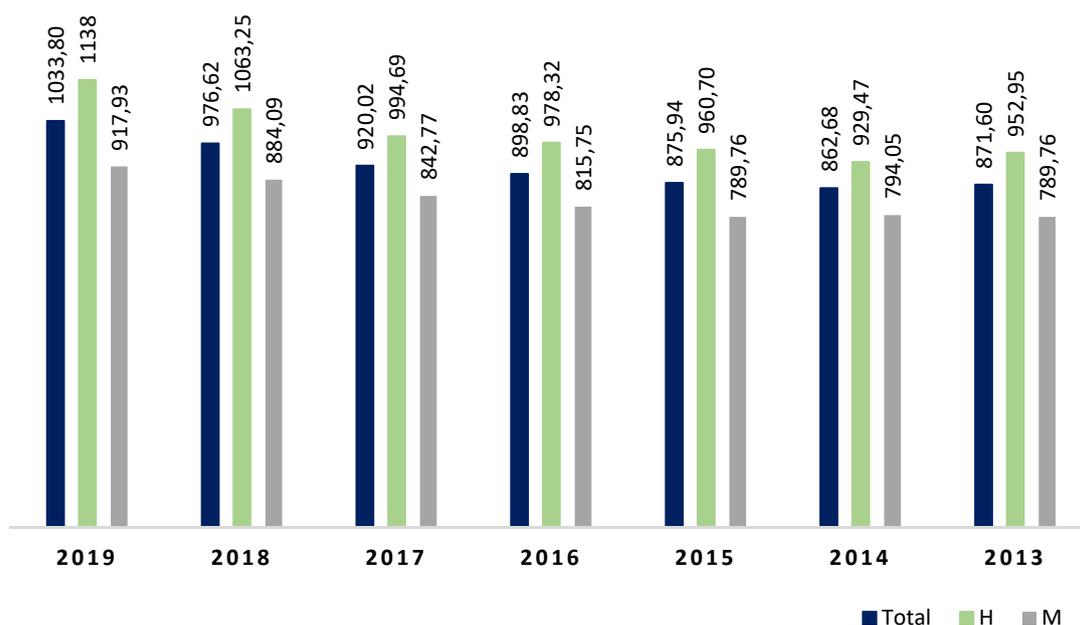
Fonte INE, Censos, 2011

A população ativa correspondia, maioritariamente, à população do sexo masculino (51,54%), 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 sexo são consideradas um dos maiores desafios laborais a enfrentar a nível global e parecem fazer parte da realidade local.

Importa perceber também o indicador “ganho médio mensal” no concelho da Póvoa de Varzim, bem como comparar a evolução do ganho médio mensal dos homens e das mulheres.

Gráfico 10 - Evolução do Ganho Médio Mensal no concelho da Póvoa de Varzim (€), por sexo



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

De um modo geral, a Póvoa de Varzim apresenta uma evolução positiva no ganho médio mensal total, registando um incremento de 15,68% entre 2013 e 2019.

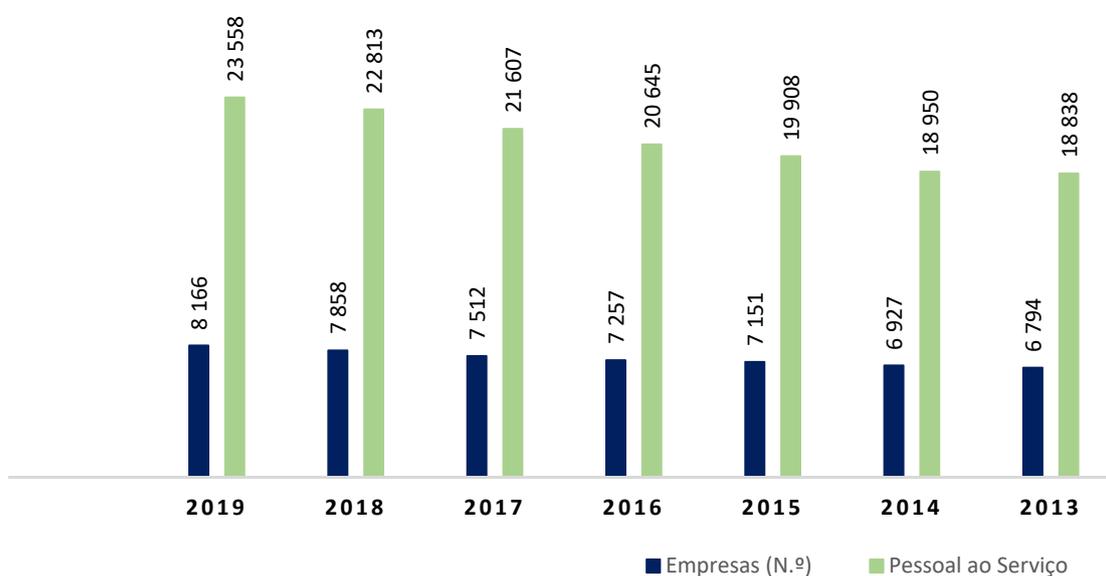
Comparando o ganho médio mensal entre homens e mulheres, **verifica-se que a evolução entre 2013 e 2019 registou um valor superior no ganho mensal dos homens, que foi de 16,26%, enquanto que o das mulheres foi de 13,96%.**

Analisando mais especificamente o ano de 2019, verifica-se **que o diferencial entre o ganho médio de mulheres e homens no concelho é de 220,07 euros**, o que demonstra que é importante encontrar medidas para esbater esta assimetria.

4.3.2. Caracterização do tecido empresarial

Relativamente às **atividades económicas**, os dados mais recentes reportam a 2019 (INE), apresentando o concelho da Póvoa de Varzim, 8.166 empresas instaladas com 23.558 Pessoas ao Serviço e totalizavam um volume de negócios de 1.586.290.396,00 euros.

Gráfico 11 - Evolução do número de Empresas e Pessoal ao Serviço das Empresas



Fonte: INE, 2019

O número de empresas instaladas registou um aumento de 16,80% entre 2013 e 2019, tendo-se verificado também um aumento de 20% de pessoas ao serviço das empresas.

Tabela 5 – Escalão de Pessoas ao serviço das Empresas e Dimensão⁶

Escalão de Pessoas	Nº	%
Menos de 10 pessoas	7810	95,64%
10 - 19 pessoas	193	2,36%
20 - 49 pessoas	120	1,47%
50 - 249 pessoas	41	0,50%
250 e mais pessoas	2	0,02%
Total	8 166	100,00%

Fonte: INE, 2019

No que respeita ao escalão de pessoas ao serviço das empresas, em 2019, predominavam na Póvoa de Varzim as empresas de dimensão reduzida, com menos de 10 trabalhadores/as (95,64%), seguindo-se as empresas com 10 a 49 trabalhadores/as (3,83%).

Analisando o pessoal ao serviço nas empresas, por situação profissional, e de acordo com os dados disponíveis no PORDATA (2019), verifica-se que do total da população empregada no concelho da Póvoa de Varzim (23.558, segundo dados INE/2019), 6% são entidades empregadoras (1.391).

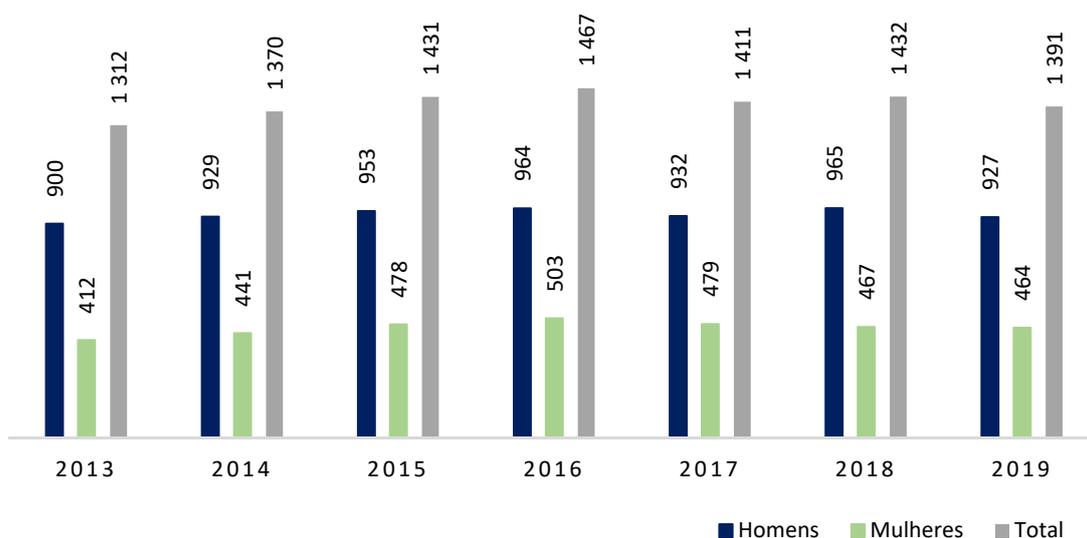
Quando analisado este indicador por sexo, verifica-se que, em 2019, **do total de empregadores/as do concelho, 927 eram homens e 464 eram mulheres**, o que representa 66,5% e 33,5%, respetivamente.

Por outro lado, quando analisado este indicador por sexo relativamente ao ano 2013, do total de empregadores/as do concelho (1.312), 900 eram homens e 412 eram mulheres, o que representa 68,5% e 31,5%, respetivamente. Considerando o período de análise, 2013 a 2019, verifica-se, pois, uma tendência de crescimento de homens

⁶ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

e de mulheres empregadores/as no concelho, sendo que, percentualmente, o aumento mais representativo foi de mulheres, mas mesmo assim bastante ténue.

Gráfico 12 – Evolução do número de Empregadores/as no concelho da Póvoa de Varzim.

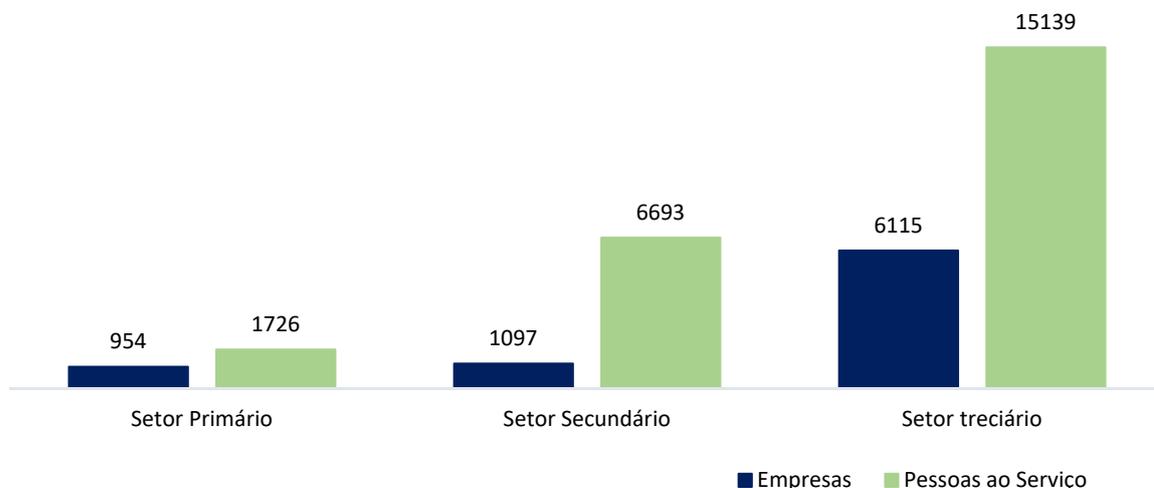


Fonte: PORDATA, 2013-2019

Quanto às atividades económicas, predominam as empresas que integram o Setor Terciário (74%), seguindo-se o Setor Secundário (14%) e, por fim, o Setor Primário (12%).

No que respeita ao pessoal ao serviço das empresas, verifica-se que é mais representativo no Setor Terciário (94%), seguindo-se o Setor Secundário (28%).

Gráfico 13 – Empresas Instaladas e Pessoal ao Serviço por Setor de Atividade

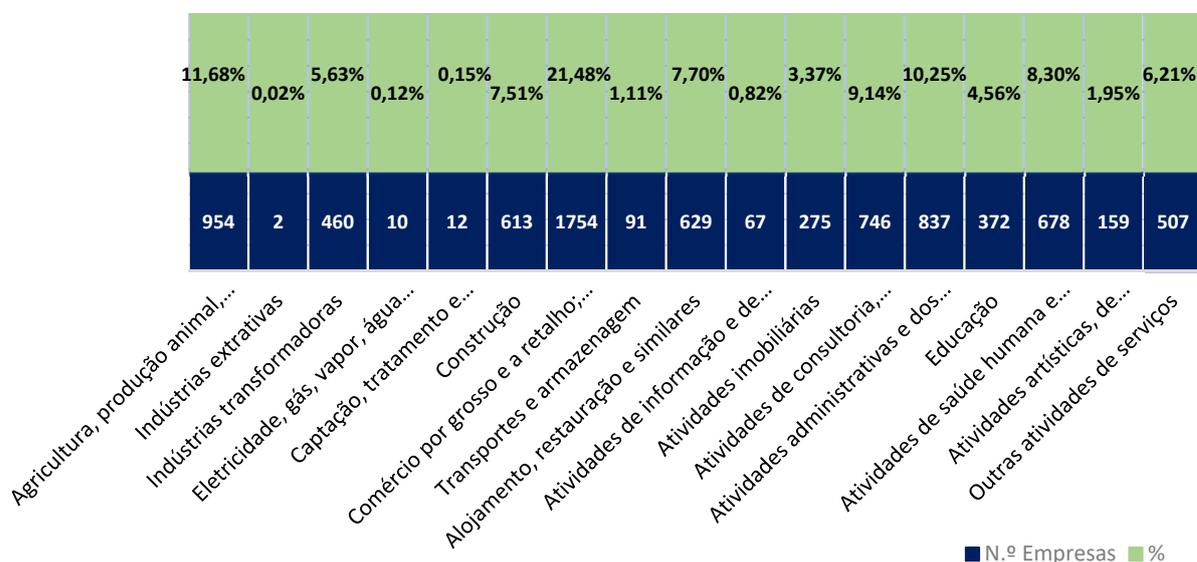


Fonte INE 2019

Analisando as atividades económicas das empresas, verifica-se que 21,48% das empresas integram a “categoria G- Comércio por grosso a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos”, seguindo-se a “categoria A- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca” com 11,68%.

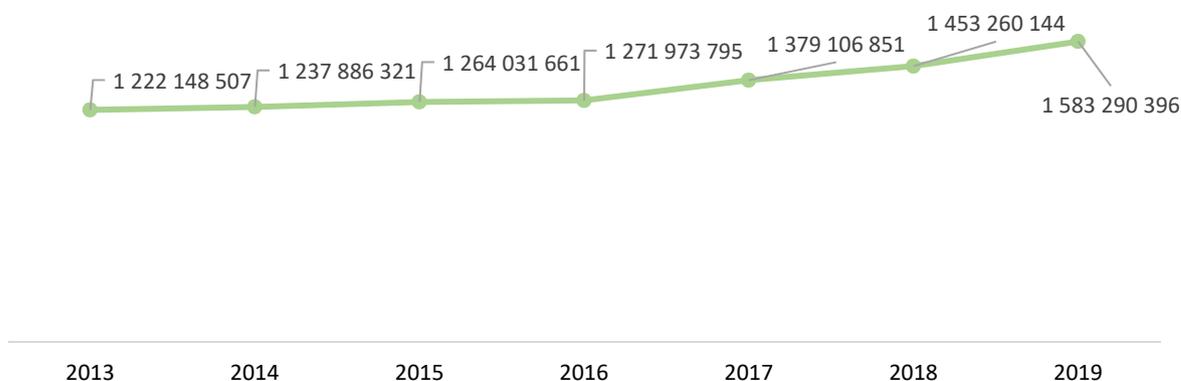
Quanto às atividades que empregam o maior número de pessoas, a categoria “G-Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” foi o setor que contribuiu com maior parcela de pessoas trabalhadoras nas empresas (21,01%), seguido pela categoria “C-Indústrias transformadoras” (19,87%).

Gráfico 14 – Empresas por atividade económica no concelho da Póvoa de Varzim



Fonte: INE, 2019

Gráfico 15 – Volume de negócios no concelho da Póvoa de Varzim



Fonte: INE, 2013 – 2019

Tabela 6 - Classificação da Atividade Económica

Classificação da Atividade Económica (CAE)	Pessoal ao Serviço das Empresas		Volume de Negócios	
	N.º	%	Valor	%
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	1726	7,53%	69 814 688	4,409%
Indústrias extrativas *				
Indústrias transformadoras	4446	19,40%	253 374 522	16,003%
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	10	0,04%	21 268	0,001%
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	100	0,44%	7 829 519	0,495%
Construção	2137	9,32%	112 489 491	7,105%
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	4950	21,59%	749 430 002	47,334%
Transportes e armazenagem	351	1,53%	19 405 136	1,226%
Alojamento, restauração e similares	2325	10,14%	97 949 809	6,186%
Atividades de informação e de comunicação	212	0,92%	9 070 033	0,573%
Atividades imobiliárias	473	2,06%	27 042 185	1,708%
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1257	5,48%	34 687 502	2,191%
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	1424	6,21%	25 987 174	1,641%
Educação *				
Atividades de saúde humana e apoio social	2266	9,89%	130 553 963	8,246%
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	572	2,50%	26 391 899	1,667%
Outras atividades de serviços	674	2,94%	10 085 501	0,637%
Total	22923	100,00%	1 583 290 396	100%

Fonte: INE, 2019

No que se refere ao volume de negócios do concelho da Póvoa de Varzim entre os anos de 2013 e 2019, verificou-se um incremento de 26%.

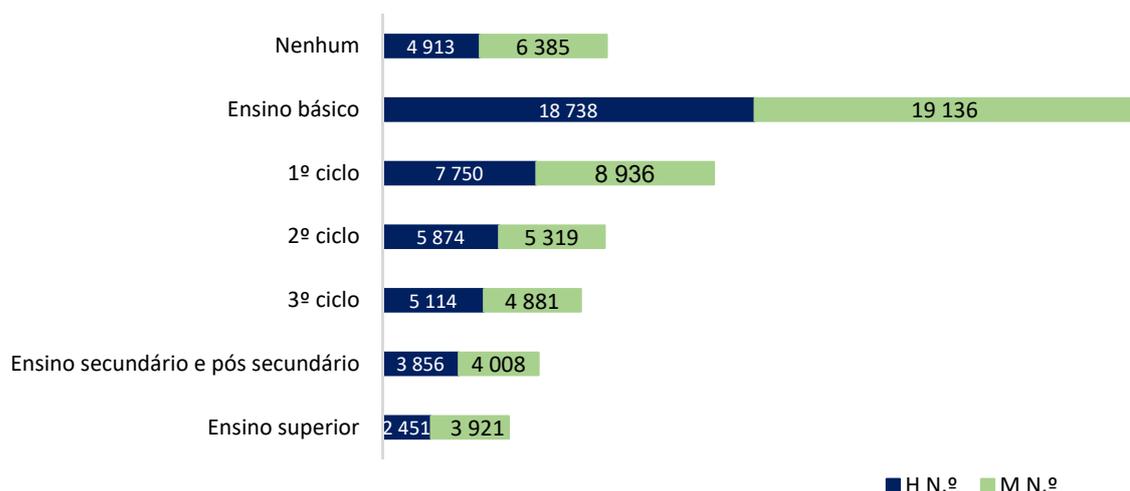
Com base na análise do volume de negócios (2019), predominam as atividades económicas de “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos”, com 47,33”, e de “Indústrias transformadoras”, que representa 16%.

4.4. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

Quando analisados dados mais recentes – Censos de 2021, 51,89% da população possuía o Ensino Básico (26,55% Mulheres e 25,35% Homens), 20,16% possuía o Ensino Secundário e pós-secundário (10,06% Mulheres e 10,10% Homens) e 15,35% possuía o Ensino Superior (9,33% Mulheres e 6,03% Homens). De referir que, 12,59% da população não possuía nenhum nível de escolaridade (7,00% Mulheres e 5,59% Homens).

Estes dados revelam a tendência nacional, em que as mulheres possuem maior nível de instrução, o que nem sempre se reflete na situação laboral.

Gráfico 16. Nível de Escolaridade da População Residente



Fonte: INE, 2021

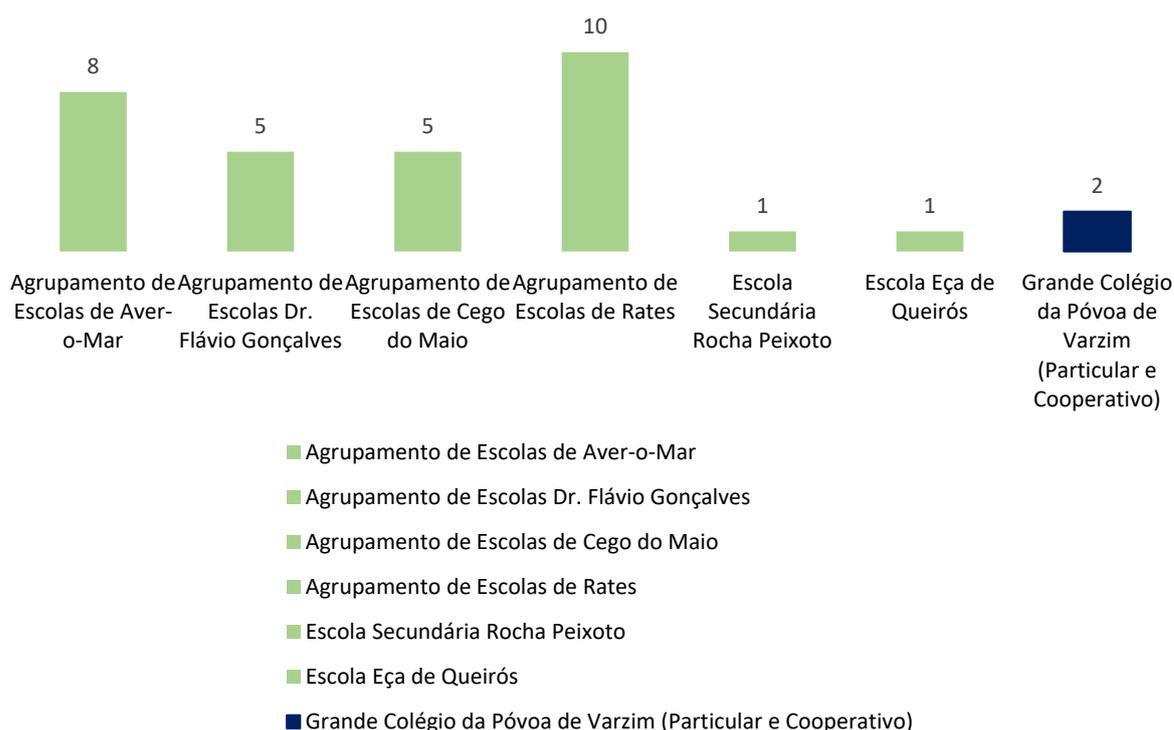
Quanto à população residente com idade entre os 10 e os 15 anos que abandonou a escola sem concluir o 9º ano, os dados aos censos de 2011, concelho

da Póvoa de Varzim apresenta uma taxa de 1,6%, um valor superior à média nacional de 1,07% e à média da Região 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. Neste sentido é de destacar que a Rede Escolar da Póvoa de Varzim congrega um conjunto de equipamentos da rede pública e privada. No que diz respeito à Rede privada, a Póvoa de Varzim dispõe dos serviços do Grande Colégio, que assegura o ensino desde a creche até ao 12º ano.

No que concerne à Rede Escolar pública, a Póvoa de Varzim apresenta 5 Agrupamentos de Escolas, designadamente:

Gráfico 17. Rede Escolar Pública e Privada do concelho da Póvoa de Varzim



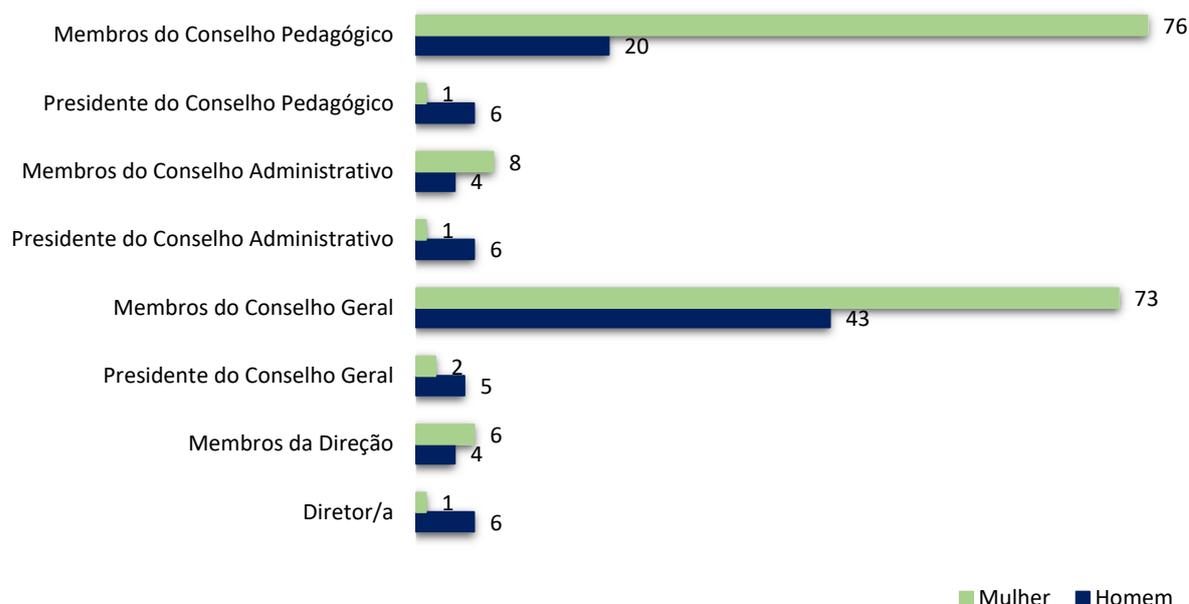
Fonte: Pelouro de Educação da CMPV

Agrupamento de Escolas de Aver-o-Mar (8 escolas), Agrupamento de Escolas Dr. Flávio Gonçalves (5 escolas), Agrupamento de Escolas Cego do Maio (5 escolas), Agrupamento de Escola Campo Aberto (6 escolas), Agrupamento de Escolas de

Rates (10 escolas), 2 Escolas não agrupadas, a Escola Secundária Rocha Peixoto e Escola de Eça de Queirós, totalizando 36 estabelecimentos de ensino.

A estrutura/composição dos Órgãos Sociais dos Agrupamentos de Escolas é constituída pelo Conselho Geral, pelo Diretor, pelo Conselho Pedagógico e pelo Conselho Administrativo. É evidente a predominância das mulheres nestes órgãos, muito embora, os cargos de chefia sejam entregues a homens em 23 dos 28 cargos. Estes dados revelam assim que as mulheres continuam a ser pouco visíveis em cargos de liderança, mesmo no setor da educação.

Gráfico 18. Órgãos de Direção, Administração e Gestão dos Agrupamentos Escolares



Fonte: Pelouro de Educação da CMPV

A nível de **estabelecimentos de Ensino Superior**, o concelho da Póvoa de Varzim dispõe de 2 estabelecimentos de ensino pertencentes ao Instituto Politécnico do Porto:

- Escola Superior de Media Artes e Design;
- Escola Superior de Hotelaria e Turismo.

Importa referir, também que o concelho da Póvoa de Varzim dispõe de Escolas Profissionais/Outras Entidades Formadoras, designadamente:

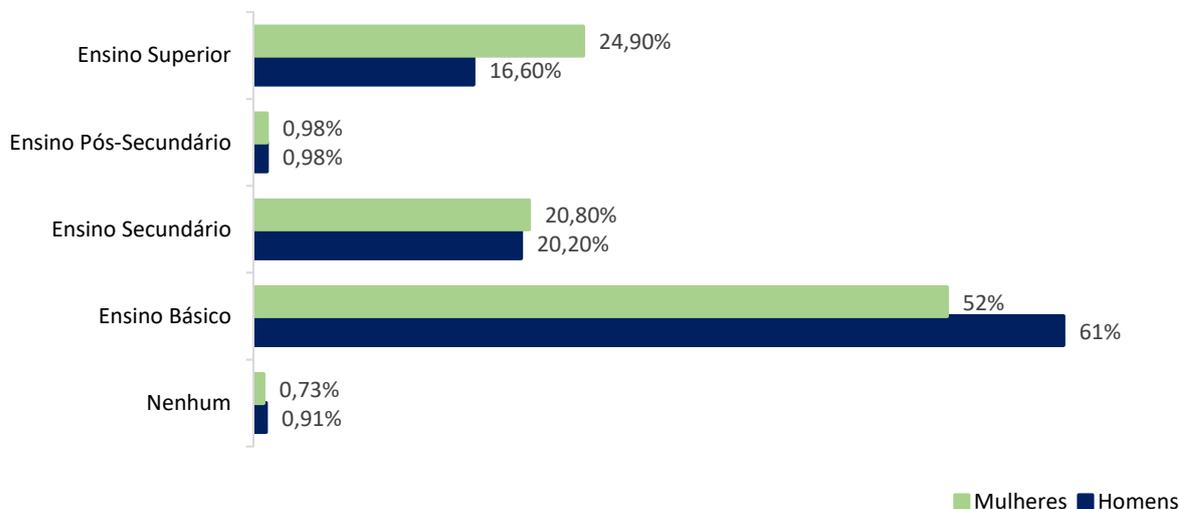
- Tavares de Oliveira,
- Sashit,
- Urbe,
- Associação Comercial e Industrial da Póvoa de Varzim,
- Leicar,
- Iconefile,
- Escola de Música da Póvoa de Varzim (EMPV),
- Orquestra Sinfónica da Póvoa de Varzim
- Casa Escola Agrícola Campo Verde.
- Existe ainda um Centro de Formação de Gestão Participada do sector das pescas da rede dos centros do IEFP (FORPESCAS) localizado no concelho de Vila do Conde.

O ensino especial está assegurado pela rede pública, rede privada e rede solidária, nomeadamente ao nível de uma Instituição de Solidariedade Social–MAPADI.

De salientar que a Carta Educativa da Póvoa de Varzim, aprovada em reunião de Câmara de 02 de abril de 2007, 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 das mulheres na vida ativa. Neste sentido, analisando a proporção de mulheres com escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico em situação de vida ativa, verifica-se que é inferior em cerca de 10% relativamente à dos homens. No que se refere aos níveis de ensino Secundário e Pós-secundário, constata-se um grande equilíbrio. Interessante verificar que a percentagem de mulheres em situação de vida ativa com nível de formação superior é de 24,98, enquanto a dos homens é de 16,63%.

Gráfico 19. Proporção de mulheres e homens em idade ativa, por nível de escolaridade



Fonte: INE, 2011

4.5. SAÚDE

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

No concelho da Póvoa de Varzim existem 26 Equipamentos de Saúde abrangidos pelo Sistema Nacional de Saúde, na prestação de cuidados primários, cuidados continuados integrados nomeadamente:

Centro Hospitalar da Póvoa de Varzim/Vila do Conde; Unidades de Saúde Familiares (8); Unidade de Recursos de Assistência Partilhados (1), Unidades de Saúde Pública (1), Hospitais Privados (1) e Farmácias (15)

O Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde tem sido reconhecido pelo excelente serviço de obstetria de que dispõe. O que o distingue é antes de mais um Plano de Parto que dá ao casal a possibilidade de escolher como quer ter o/a seu/sua bebé, podendo escolher um parto sem farmacologia (sem analgesia epidural), com hidroterapia, musicologia, bola de Pilates, podendo a mulher escolher a posição em

que quer o parto, de pé, de cócoras, deitada, segundo a sua vontade. E com o direito a ter duas pessoas a acompanhar o parto.

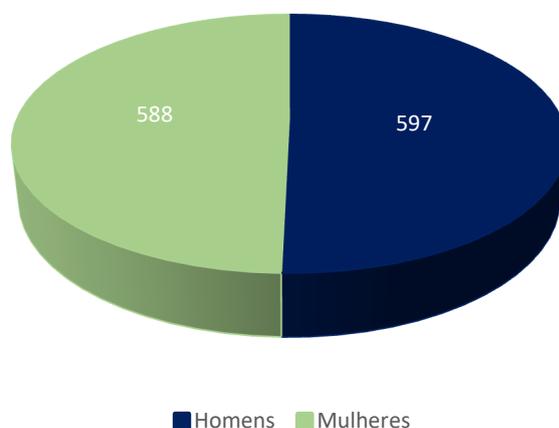
4.6. PROTEÇÃO / AÇÃO SOCIAL

- Rendimento Social de Inserção (RSI)

O Rendimento Social de Inserção (RSI) no concelho da Póvoa de Varzim em 2020 variou mais em função da idade do que em função de serem homens ou mulheres, havendo a salientar uma maior distribuição nos jovens com menos de 25 anos e nas pessoas entre os 55 e mais anos.

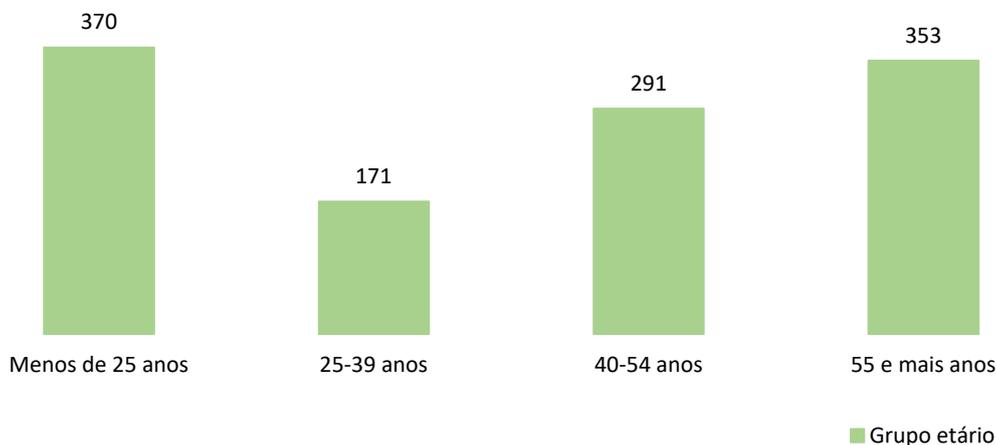
Dos 1.185 beneficiários/as de RSI, 588 são mulheres e 597 são homens, representando 49,6% e 50,4%, respetivamente.

Gráfico 20 - Beneficiários/as de RSI, por sexo, no concelho da Póvoa de Varzim



Fonte: INE, 2020

Gráfico 21 - Beneficiários/as de RSI, por grupo etário, no concelho da Póvoa de Varzim⁷



Fonte: INE, 2020

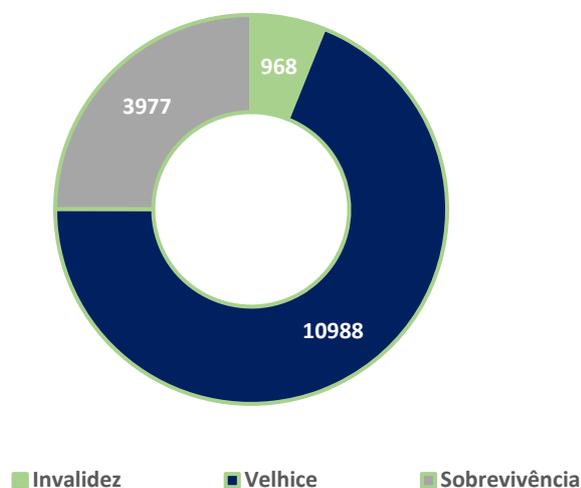
- Pensões Sociais

Em 2020, no concelho da Póvoa de Varzim, 15.933 pessoas eram abrangidas por Pensão da Segurança Social, das quais 968 usufruíam de pensão de invalidez, 10.988 usufruíam de pensão de Velhice e 3.977 de pensão de sobrevivência.

A população da Póvoa de Varzim abrangidas por Pensão da Segurança Social em 2020 representava 3% do total de pensionistas da Área Metropolitana do Porto (483.913).

⁷ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

Gráfico 22 – Pensionistas da Segurança Social, por tipo de pensão⁸



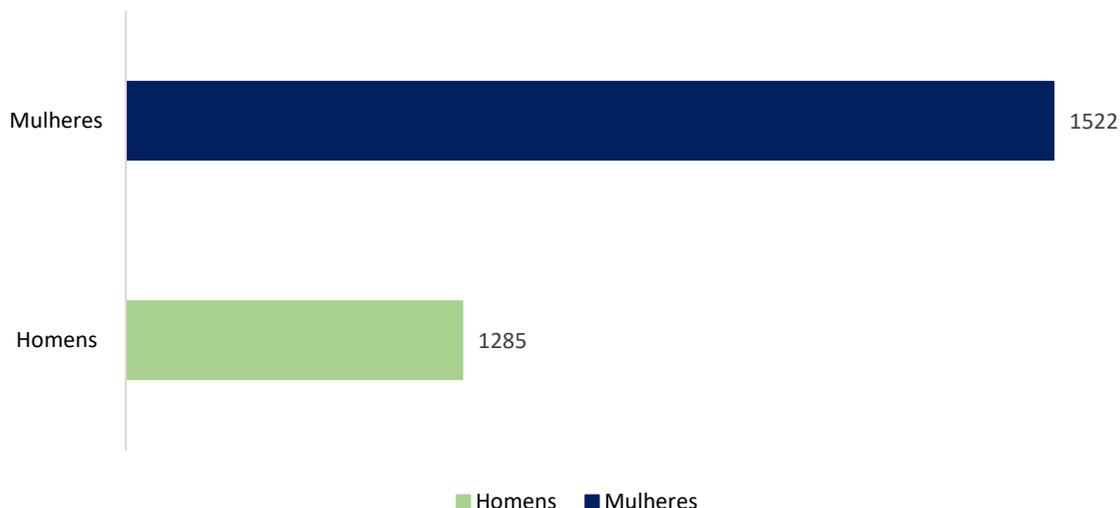
Fonte: INE, 2020

- Subsídio de Desemprego

Em 2020 registaram-se 2.807 beneficiários/as de subsídio de desemprego no concelho da Póvoa de Varzim. De referir que **o número de mulheres beneficiárias de subsídio foi superior ao dos homens (1.522 mulheres e 1.285 homens)**, representando 54,2% e 46,8% respetivamente.

⁸ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

Gráfico 23 - Beneficiárias/os de subsídios de desemprego da segurança social, por Sexo

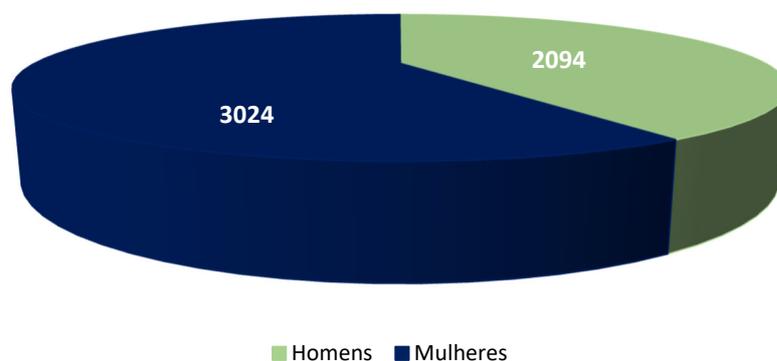


Fonte: INE, 2020

- Subsídio de Doença

Em 2020, o número de mulheres beneficiárias de subsídio de doença do concelho da Póvoa de Varzim foi de 3.024, enquanto que o número de homens foi de 2.094.

Gráfico 24 - Beneficiárias/os de subsídios de doença da segurança social, por sexo



Fonte: INE, 2020

4.7. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

A questão da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional assume um papel preponderante nas sociedades contemporâneas. A cultura patriarcal vigente em muito tem contribuído para um uso desigual dos tempos e responsabilidades diárias. Este status quo em muito condiciona a vida das mulheres e homens no que aos tempos de trabalho e de ócio remunerado diz respeito.

O reconhecimento e a valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família é um dos objetivos específicos que integram a Agenda 2030, no âmbito do Objetivo 5 - Igualdade de Género.

Conciliar a vida pessoal, profissional e familiar é um direito fundamental para garantir a igualdade entre homens e mulheres. Esta conciliação, permite que qualquer pessoa possa investir numa carreira profissional, exercer o seu direito a cuidar da família, mantendo a possibilidade de usufruir do seu tempo pessoal. O exercício deste direito tem prejudicado, sobretudo, as mulheres, que dependem de uma verdadeira partilha de responsabilidades na gestão da casa, família, bem como na justa repartição do trabalho não remunerado para se poderem sentir verdadeiramente realizadas.

A existência de apoios e equipamentos sociais de apoio à família, afigura-se como uma das medidas fundamentais para a concretização deste objetivo.

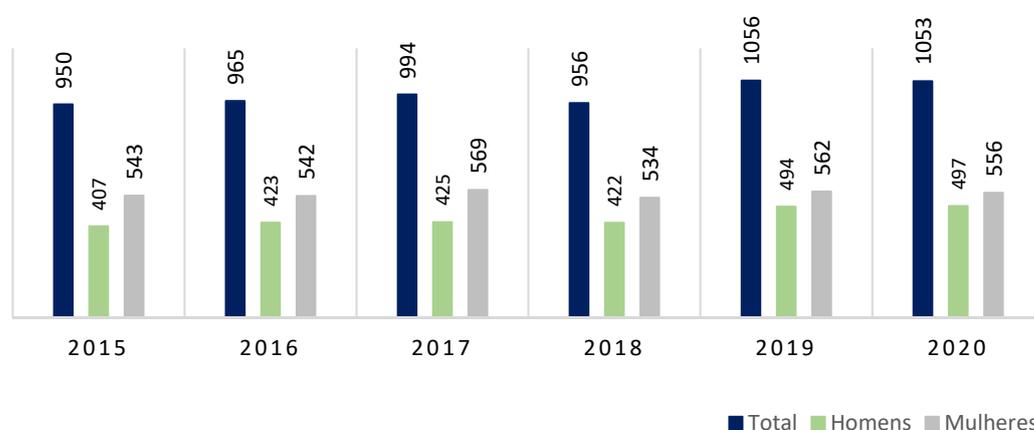
Parentalidade – Maternidade e Paternidade

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).

Verifica-se que no período de **2015 a 2020, foram 5.974 os/as beneficiários/as de licença parental**. Destes, **2.668 (44,5%) eram homens e 3.306 (55,5%) mulheres**.

Ao longo destes anos, **registou-se um incremento mais representativo nos beneficiários do sexo masculino (22%) do que nas beneficiárias do sexo feminino (apenas 2%), entre 2015 e 2019**.

Gráfico 25 – Beneficiários/as de licença parental inicial, da Segurança Social



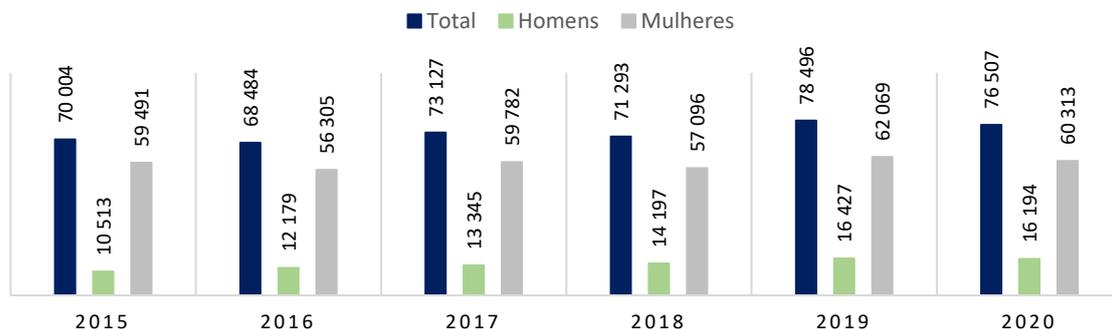
Fonte: INE, 2015 - 2020

Relativamente à **duração da licença parental inicial**, de acordo com dados do INE de 2020, apresenta uma duração de **16.194 para os homens e de 60.313 dias para as mulheres**.

De referir também que **o número de dias da licença parental inicial usufruída pelos homens tem aumentado**. Em **2015 representavam 15% do total de dias de licença parental inicial, passando a representar 20% em 2020**.

Quanto aos subsídios parentais atribuídos, no caso dos/as 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 1.502,00 euros para as mulheres e 526,00 euros para os homens**.

Gráfico 26 – Duração da licença parental inicial, da segurança social, por Sexo



Fonte: INE, 2015 – 2020

- Equipamentos Sociais e Taxas de Cobertura

Ao nível do número de equipamentos direcionados para as respostas do concelho da Póvoa de Varzim, identifica-se um conjunto de valências dirigidas a crianças e jovens e a idosos/as, conforme apresentado na tabela seguinte.

Tabela 7 - Respostas Sociais de apoio a crianças, jovens e idosos/as do concelho da Póvoa de Varzim

Valências	N.º de Equipamentos	Capacidade Total	N.º de Utentes a Frequentar
Crianças e Jovens			
Creches	16	819	673
Educação pré-escolar	33	2492	2038
Centro de Acolhimento Temporário	1	22	21
Idosos/as			
Centros de Dia	6	215	173
Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (Lar de Idosos/as e Residência)	8	352	278
Serviço de Apoio Domiciliário (Idosos/as)	7	334	243

Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social, consultado em maio de 2022 (disponível em <https://www.cortasociat.pt/numero-de-respostas-sociais>).

Em relação às **valências associadas às pessoas idosas**, verifica-se que existem no concelho da Póvoa de Varzim **8 Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas, 6 Centros de Dia e 7 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 **16 Creches, 33 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/as, também as valências para crianças e jovens existem vagas disponíveis.

Existe ainda no concelho o **Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental da AFAGO – Delegação da Cruz Vermelha da Póvoa de Varzim**, com capacidade para 50 utentes e totalmente ocupada.

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.

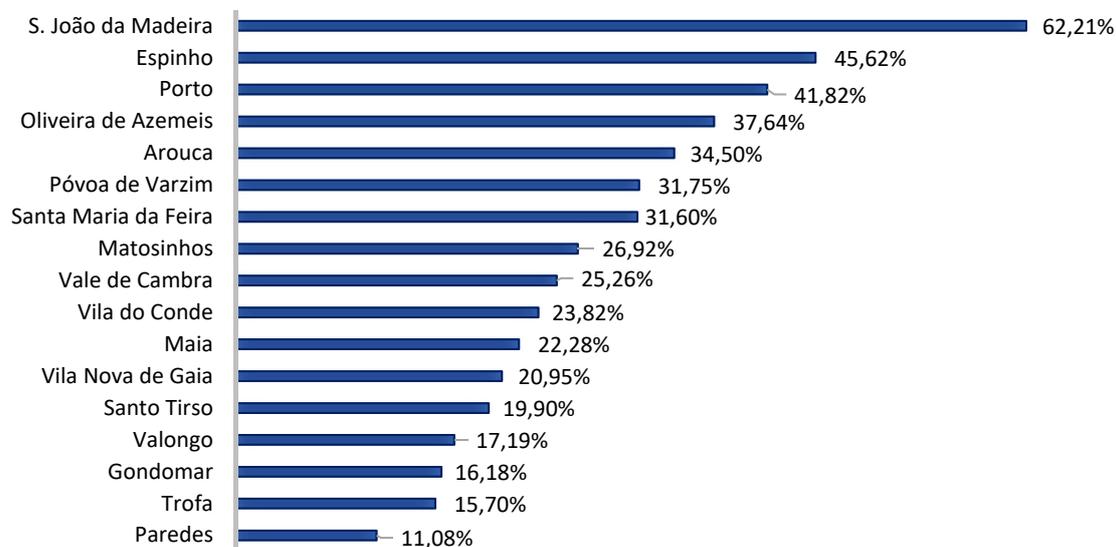
Taxa de Cobertura de Creches e Amas

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 da Póvoa de Varzim não existem, à data, dados sobre Amas.

Considerando esta faixa etária, os dados mais recentes disponíveis reportam aos Censos de 2011 (INE), sendo que residiam no concelho 2.485 crianças.

A Póvoa de Varzim apresenta uma **Taxa de Cobertura de Creches de 31,75%**, considerando a capacidade total dos equipamentos existentes no concelho (789). Neste sentido, verifica-se que a Póvoa de Varzim é o 6.º concelho com maior Taxa de Cobertura de Creches na Área Metropolitana do Porto, conforme o gráfico seguinte:

Gráfico 27 – Taxa de Cobertura de Creches na Área Metropolitana do Porto



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social, consultado em maio de 2022 (disponível em <https://www.cartasocial.pt/numero-de-respostas-sociais>).

Taxa de Cobertura de Jardim de Infância

Destacando os equipamentos de Jardim de Infância, uma reposta vocacionada para o desenvolvimento das crianças, proporcionando atividades educativas e de apoio à família, verifica-se que a rede pública do concelho abrange 37 equipamentos, com uma capacidade para acolhimentos de 1.818 crianças. Considerando os dados mais recentes relativamente à faixa etária das crianças que integram o Jardim de Infância reportam a 2011, nos quais é possível aferir que existiam 2.744 crianças com idades compreendidas entre os 3 e os 5 anos. Assim, constata-se que a Taxa de Cobertura de Jardim de Infância da Rede Pública é de 86%.

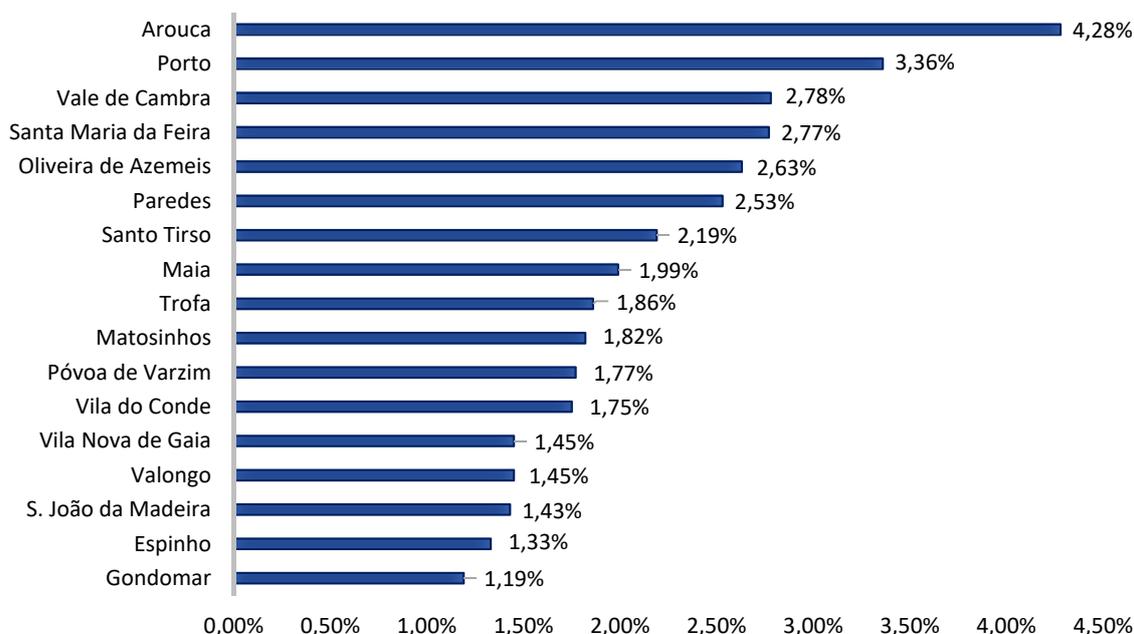
Taxa de Cobertura de Centros de Dia

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

Relativamente à **Taxa de Cobertura dos Centros de Dia**, considerando que a capacidade dos equipamentos de Centro de Dia no concelho da Póvoa de Varzim é,

de acordo com a Carta Social, de 215 utentes e que, em 2020 residiam na Póvoa de Varzim 12 129 pessoas com 65 anos ou mais, **verifica-se uma taxa de cobertura de 1,77**.

Gráfico 28 – Taxa de Cobertura de Centros de Dia



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social, consultado em maio de 2022 (disponível em <https://www.cortasociat.pt/numero-de-respostos-sociais>).

Analisando a figura acima, verifica-se que a Póvoa de Varzim é o sétimo concelho com menor Taxa de Cobertura de Apoio Domiciliário da Área Metropolitana do Porto, com uma taxa de cobertura de 1,77%.

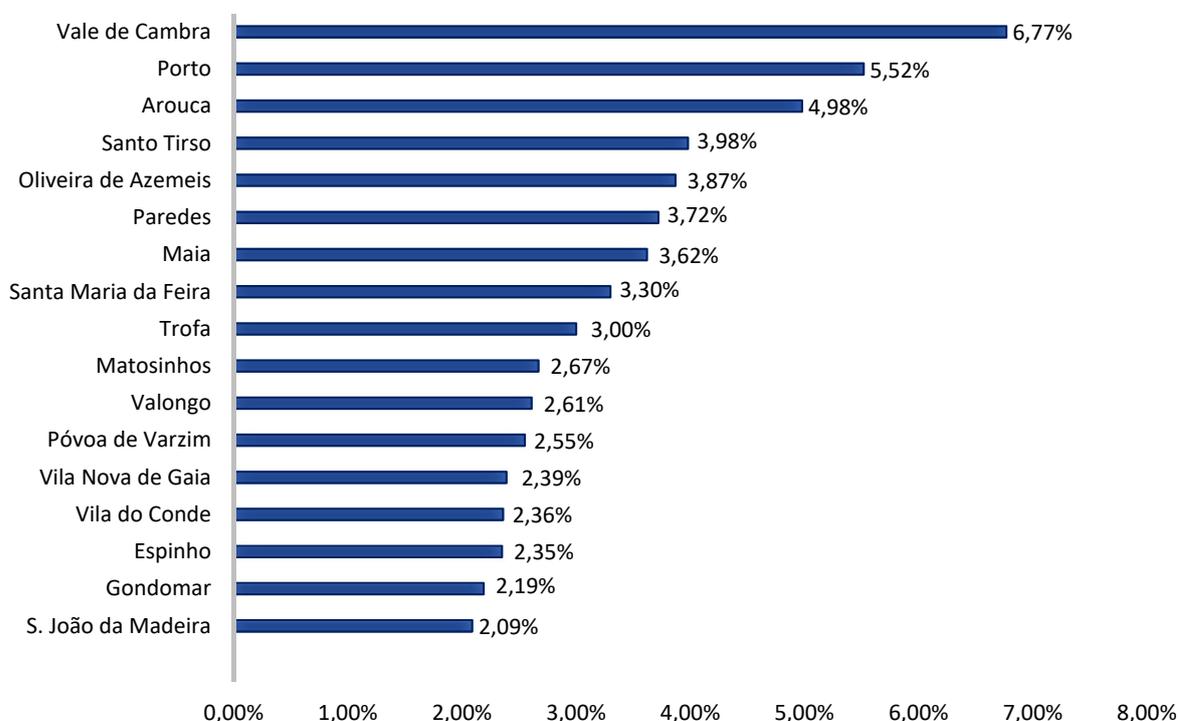
Taxa de Cobertura de Apoio Domiciliário

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 da vida diária.

Considerando que a capacidade dos **equipamentos de apoio domiciliário** do concelho da Póvoa de Varzim é, de acordo com a Carta Social de 309 utentes e que

em 2020 residiam na Póvoa de Varzim 12.129 pessoas com 65 anos ou mais, **verifica-se uma taxa de cobertura de 2,5%**.

Gráfico 29 - Taxa de Cobertura de Apoio Domiciliário



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social, consultado em maio de 2022 (disponível em <https://www.cortasociat.pt/numero-de-respostos-sociais>).

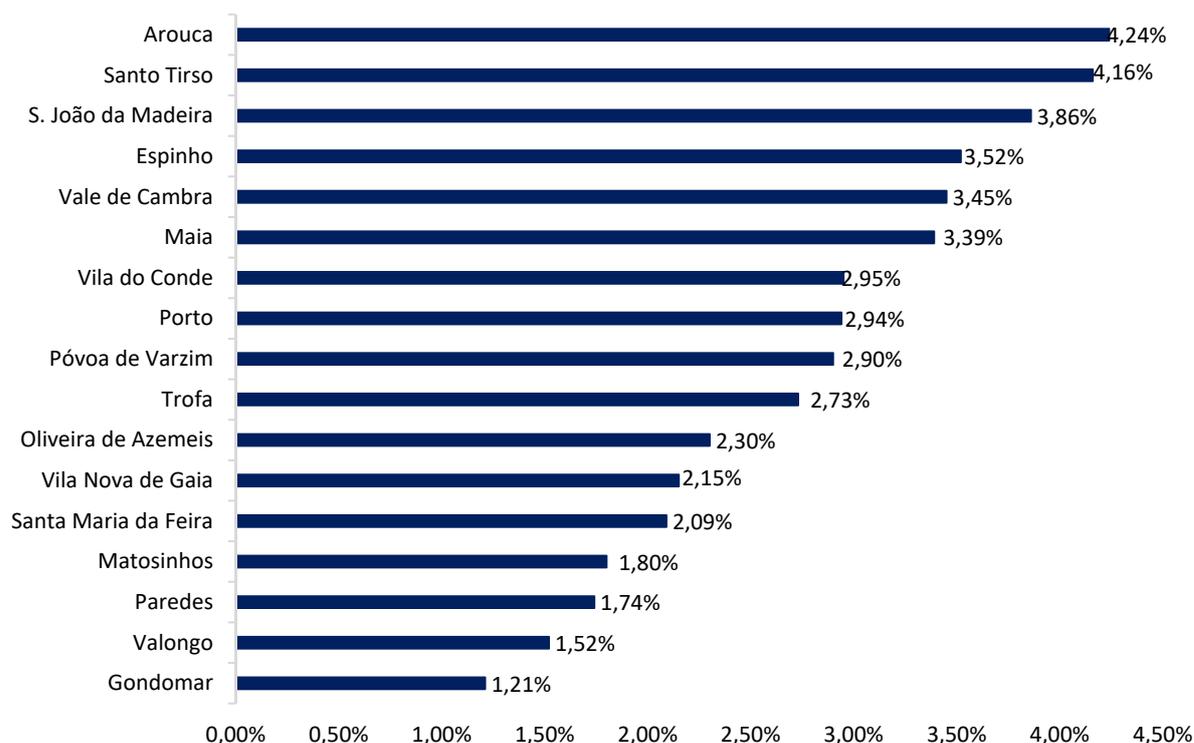
Taxa de Cobertura de Apoio de Lares de Idosos/as

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

No que respeita à **Taxa de Cobertura de Apoio de Lares de Idosos/as**, e considerando que a capacidade dos equipamentos de lar de idosos/as (ERPI) no concelho da Póvoa de Varzim é, de acordo com a Carta Social, de 352 utentes e que, em 2020, residiam na Póvoa de Varzim um total de 12.129 pessoas com 65 anos ou mais, verifica-se que apresenta uma taxa de cobertura **de 2,9%**.

Gráfico 30 – Taxa de Cobertura dos Lares de Idosos/as

Pela análise da figura verifica-se que a Póvoa de Varzim se encontra em nono lugar com a 9.^a maior taxa de cobertura face aos concelhos que integram a Área Metropolitana do Porto.



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social, consultado em maio de 2022 (disponível em <https://www.cortasociat.pt/numero-de-respostos-sociais>).

- **Habitação Social**

No concelho da Póvoa de Varzim existem 455 fogos de habitação social de património do Município da Póvoa de Varzim, distribuídos por 11 agrupamentos habitacionais, que acolhem atualmente um total de 445 agregados familiares em arrendamento apoiado, sendo que ainda acresce mais 4 fogos cedidos em Protocolo à Cruz Vermelha Portuguesa / Delegação da Póvoa de Varzim para projetos de Autonomia de Vida. Estes encontram-se localizados no tecido urbano consolidado do concelho, designadamente UF Póvoa de Varzim, Beiriz e Argivai, UF Aver-o-Mar, Amorim e Terroso e por fim, na freguesia de Rates.

Relativamente aos fogos municipais de renda apoiada, estes normalmente são construídos, adquiridos e ocupados numa relação de 50% do agrupamento habitacional total, por forma a obter-se uma conveniente inserção social de toda a população que habitará os novos bairros, contribuindo para uma paisagem urbana harmoniosa e funcional, proporcionando uma melhor qualidade de vida às famílias residentes e visitantes. Esta opção desenvolvida pelo Município e a tentativa de construção de fogos em zonas centrais e pela quase totalidade de freguesias do concelho, enquadrou-se numa política de resposta humanizada aos problemas da habitação social, evitando assim o desenraizamento da maior parte das populações relativamente às suas comunidades de origem e a eventual constituição de “guetos”, com as consequências negativas daí decorrentes. Portanto, trata-se de uma estratégia promotora de maior igualdade e justiça social.

Tabela 8 - Habitação Social de renda apoiada por freguesia⁹

AGRUPAMENTOS HABITACIONAIS	Nº
Póvoa de Varzim	246
Argivai	89
Aver-o-Mar	50
Amorim	45
Terroso	18
Rates	7
Total	455

Fonte: Gabinete de Habitação da CMPV, 2022

⁹ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

Tabela 9 - Habitação Social de renda apoiada no concelho da Póvoa de Varzim¹⁰

BAIRRO / MORADA	Nº DE FOGOS CAMARÁRIOS
Bairro de Nova Sintra Rua do Bairro Nova Sintra – Póvoa de Varzim	8
Bairro de Barreiros Rua Alberto Oliveira – Póvoa de Varzim	12
Bairro da Sopete Rua Urbanização da Sopete – Póvoa de Varzim	2
Agrupamento Habitacional Alberto Sampaio Rua Dr. Alberto Sampaio – Póvoa de Varzim	157+13
Agrupamento Habitacional Soares da Costa Rua S. Miguel-O-Anjo - Argivai	82+7
Agrupamento Habitacional Incons Largo D. Luís I – Póvoa de Varzim	54
Agrupamento Habitacional das Cardosas Rua Manuel José Martins - Amorim	45
Agrupamento Habitacional da Urbanização Social Rua da Urbanização Social - Terroso	18
Agrupamento Habitacional da Morincheira Rua do Loteamento de Sousa – Aver-o-Mar	28
Agrupamento Habitacional Silveira Campos Rua Silveira Campos – Aver-o-Mar	22
Agrupamento Habitacional da Bela Vista Rua Fonte da Cabra - S. Pedro de Rates	7
TOTAL	455

Fonte: Gabinete de Habitação da CMPV, 2022

O Município da Póvoa de Varzim, ao longo dos anos, tem desenvolvido um esforço significativo para propiciar uma melhoria das condições de vida das famílias no âmbito dos Programas de Apoio à Habitação, tais como:

¹⁰ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

- Programa Especial de Realojamento/Erradicação das Barracas;
- Per- Famílias;
- Renovação Urbana;
- Prohabita;
- Solarh;
- Porta 65 Jovem;
- Reabilitação do património municipal já existente;
- Estratégia Local de Habitação, que prevê a construção de mais 104 habitações para arrendamento apoiado e cerca de 150 habitações a custos controlados destinados a população jovem, dinâmica e qualificada que assegure a sua fixação no concelho.

Outros Programas de apoio à habitação:

1.Fundo Local de Emergência Social – Habitação

Desde 2014, no âmbito do programa **Fundo Local de Emergência Social** o município da Póvoa de Varzim **tem apoiado várias famílias com maior vulnerabilidade económica na rubrica Habitação, que contempla um apoio imediato à renda, em situações de emergência** e que se assume como um mecanismo temporário de suporte que permite um trabalho complementar com o agregado familiar, visando uma reabilitação das competências pessoais e sociais e consequentemente à sua autonomização.

Tabela 10 – Apoio para Habitação no âmbito do FLES – Rendas¹¹

ANO	Nº PEDIDOS APROVADOS	VALOR DO APOIO
2014	94	46 .696,81€
2015	122	60 .779,31€
2016	142	69 .252,91€
2017	141	68 .313,75€
2018	156	72 .601,10€
2019	158	75 .476,36€
2020	180	80 .894,39€
2021	200	84 .371,04€
TOTAL		393.120,24€

Fonte: Gabinete de habitação da CMPV

2. Programa de Apoio à Renda “É Bom Habitar Aqui”

O Programa *É Bom Habitar Aqui* regulamenta a atribuição do apoio ao arrendamento de habitação no Município da Póvoa de Varzim e consubstancia uma medida de política social de habitação e um contributo que poderá consagrar na promoção da igualdade de oportunidades e da coesão social, inserido na Estratégia Local de Habitação do concelho da Póvoa de Varzim.

O Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento Habitacional encontra-se em fase de implementação, no âmbito das Medidas da Estratégia Local de habitação do concelho, sendo que o referido apoio é concebido ao agregado familiar e possui carácter temporário ao ser atribuído por um período de 12 meses, que poderá ser renovável anualmente até ao limite máximo de 36 meses. Podem beneficiar do programa os agregados familiares que se encontrem nas condições elencadas no

¹¹ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

Regulamento e não sejam beneficiários de apoios atribuídos no âmbito do arrendamento urbano, ou noutros programas de apoio ao arrendamento em vigor. O *É Bom Habitar Aqui* tem três escalões de apoio (1, 2 e 3) variando a percentagem do apoio a conceder, não podendo ultrapassar os 50% do valor da renda.

4.8. GÉNERO, CULTURA, DESPORTO, JUVENTUDE E LAZER CULTURA

A vida cultural da cidade da Póvoa de Varzim é de há muito tempo bem conhecida. O município da Póvoa de Varzim tem se desdobrado em esforços no sentido de tornar a sua ação cultural mais abrangente e descentralizada, apoiando as associações locais, incentivando a criatividade, desafiando as empresas, apelando à iniciativa privada, aliando a cultura ao lazer, numa terra predominantemente turística, onde, para além de ser bom viver é bom passar férias e ocupar os tempos livres.

Como principais atividades podemos nomear **as Correntes d'Escritas, A Feira do Livro, a Mostra de Teatro Escolar, O Ciclo Coral-Sinfónico de Amorim, Workshop de Escrita Criativa** e o já **IX Ciclo de Música Sacra**.

“A cultura desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade nos municípios. A promoção da igualdade de oportunidades face à produção, visibilidade e participação culturais a nível local constitui um contributo relevante para o exercício da cidadania plena e desenvolvimento social. A expressão criativa constitui um forte alicerce da capacitação social, cívica e política das mulheres, mediante o respeito pelos seus direitos humanos, em particular os direitos culturais e a liberdade de expressão, a capacitação económica através do emprego e as oportunidades de empreendedorismo nas indústrias culturais e criativas (UNESCO, 2014). As políticas locais são imprescindíveis para reforçar a prática cultural e de lazer em geral, especialmente das mulheres” (Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer, 2016).

Ao longo do tempo o Município, consciente do seu papel enquanto promotor de políticas culturais e recreativas locais que levem em linha de conta as especificidades

da situação das mulheres e dos homens tem desenvolvido diversas parcerias com agentes culturais do concelho, como é o caso:

Associação da Banda Musical da Póvoa de Varzim, considerada uma das embaixadoras privilegiadas do concelho. Ao completar o seu 50º. Aniversário, foi agraciada pela Câmara Municipal da Póvoa de Varzim com a Medalha de Ouro de Reconhecimento Poveiro, pelo trabalho desenvolvido e por ser um dos mais prestigiantes embaixadores itinerantes da Póvoa de Varzim. A BMPV conta atualmente com mais de 60 elementos, 80 % dos quais são jovens músicos da Póvoa de Varzim, muitos deles formados nas escolas da própria Banda.

O Cineclube Octopus é a associação cultural poveira dedicada à divulgação do melhor cinema, dos realizadores mais conceituados, e à promoção dos valores culturais da história e da arte cinematográfica como importantes contributos para a formação dos indivíduos, tanto pelo seu impacto emocional quanto pelo seu fomento de conhecimento. Durante todo o ano, apresenta sessões semanais às quintas-feiras no Cine-Teatro Garrett. É ainda também uma prática regular, no final de algumas das sessões, haver conversas sobre o filme ou a sua temática, com a presença dos próprios realizadores ou personalidades, como por exemplo, dos mais recentes e dos mais conhecidos: Joaquim de Almeida, João Botelho, Rodrigo Areias, Manuel Graça Dias, Acácio de Almeida, José Pedro Lopes, etc. E no passado, também de Manoel de Oliveira, José Fonseca e Costa, Abi Feijó, Raquel Freire, João Garcia, Carlos Santos Pereira, etc, etc.

O Varzim Teatro é uma Associação Cultural que nasceu da vontade comum de um grupo de 13 pessoas, constituindo-se Associação Cultural à data de 26 de Setembro de 1997, depois de, em Junho desse mesmo ano, já ter estreado a sua I Produção, *Desimaginação-Farsa do Quotidiano* realizada a partir de um texto do autor português António Pedro. Desde esta data o Grupo tem produzido regularmente espetáculos de Teatro e várias Animações, que apresenta na cidade onde se sedia e não só, tendo participado já em vários festivais de Teatro, nunca deixando de ter a itinerância como intenção. Desde 1999 que é também responsável pela programação teatral de carácter regular na Póvoa de Varzim, com o apoio da Câmara Municipal,

interrompida apenas em 2013 e que agora se retoma, na perspetiva da entrada em funcionamento da renovada Grande Sala do concelho, **o Cineteatro Garrett**.

A vida cultural está de volta ao centro da cidade. A 14 de junho de 2014 reabriram-se as portas do Cineteatro Garrett.

O edifício primitivo, inaugurado em 1890, remodelado em 1938, 1954 e 1973 e adquirido pelo município em 1998, agora devolvido aos poveiros, traz novo folego e alma renovada a um centro adormecido e apagado.

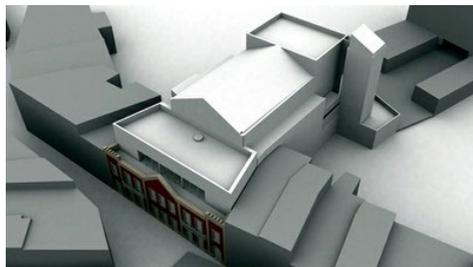
Localizado no centro da Póvoa de Varzim, parte da memória cultural poveira, palco por excelência das digressões de todos os grandes espetáculos de relevo nacional e até internacional, o Cine-Teatro Garrett, acabou, com o passar dos anos, por se degradar. A intervenção levada a cabo restituiu aos cidadãos a sua sala de espetáculos de referência, vocacionada para a apresentação de teatro, dança, música e cinema - um espaço multicultural que todos respeitam e acarinhos - mantendo as características essenciais do edifício, com a recuperação da fachada, mas apresentando uma imagem moderna e adequada às exigências de um público mais exigente.

A reestruturação e modernização realizadas oferecem à comunidade um espaço renovado e confortável de criação, difusão e consumo cultural, mas sobretudo devolvem-lhe a MEMÓRIA.

“UMA CASA PARA OS POVEIROS, AO SERVIÇO DE TODOS/AS”

Para Aires Pereira, presidente da Câmara Municipal, o Cineteatro Garrett é “em primeiro lugar, para poveiros.” E justifica: “Esta é uma casa que foi feita com o dinheiro de todos/as nós e faz todo o sentido que ela fique, em primeiro lugar, ao serviço de todos/as”.

Figura 3 - Maquete do edifício da Biblioteca Municipal



Fonte: Site da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, 2022

Figura 4 – Arquivo Municipal



Fonte: Site da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, 2022

Situado em pleno centro histórico da cidade, o **Arquivo Municipal da Póvoa de Varzim** encontra-se, desde dezembro de 2001, aberto ao público em edifício próprio. A missão do Arquivo Municipal é promover o acesso dos serviços camarários e do público em geral à informação e à documentação que tem à sua guarda. Definir uma política de gestão de todos os documentos produzidos e recebidos pela Câmara Municipal, independentemente da data, tipo ou suporte, desde a sua produção até ao seu destino final. Promover uma política cultural que divulgue a informação que custodia, concretizada na publicação de instrumentos de descrição, na organização de conferências, seminários, exposições e mostras documentais, e na animação do serviço educativo.

A Biblioteca Municipal Rocha Peixoto tem sido, ao longo da sua história, a principal porta de acesso local ao conhecimento. Fundada em 1880, ocupou diversos espaços no concelho até à inauguração do novo edifício a 30 de novembro de 1991.

Disponibiliza a todos/as os seus visitantes e utilizadores/as mais de 180 mil obras para consulta, para além de outros serviços, onde se destacam: o empréstimo domiciliário, o livre acesso às estantes, o espaço dedicado às obras sobre o concelho, os periódicos poveiros que podem ser consultados em formato digital, o serviço de referência online e as mais diversificadas atividades de promoção e difusão do livro e da leitura.

A Biblioteca Municipal tem proporcionado as mais variadas manifestações culturais. Por aqui, já passaram nomes como Alexandre Pinheiro Torres, Luísa Dacosta, Mário Cláudio, José Luís Peixoto, José Sarney, Ana Saldanha, Mia Couto, Marly Mota, Peter Carlson, Margarida Santos, Dulce Pontes, Madredeus entre outros.

Inovadora desde a sua fundação, dotou-se de recursos humanos e tecnológicos que permitiram colocá-la na vanguarda das Bibliotecas da Rede de Leitura Pública.

O trabalho desenvolvido por uma equipa especializada produziu um dos mais reconhecidos catálogos de livros, vídeos e discos compactos informatizados do país, em simultâneo com o surgimento de um dos primeiros *websites* de Bibliotecas Municipais.

Neste percurso substancial, a Biblioteca Municipal evidencia-se como uma referência cultural na Póvoa de Varzim.

Para mais informações sobre a Biblioteca Municipal Rocha Peixoto visite o [Website da Biblioteca Municipal](#).

Escola de Música - Criada em 28 de maio de 1988 pela Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, a Escola de Música da Póvoa de Varzim está integrada na rede do ensino vocacional da Música do Ministério da Educação. A partir de 1 de setembro de 2003, a Escola de Música da Póvoa de Varzim passou a ser gerida pela Associação Pró-Música da Póvoa de Varzim, cujos associados fundadores são a Câmara Municipal da Póvoa de Varzim e a Banda Musical da Póvoa de Varzim (a Associação foi criada em 24 de janeiro de 2003).

O Museu Municipal da Póvoa de Varzim, criado em 1937, 1937 por ação de António dos Santos Graça, insigne poveiro originário da classe piscatória, o qual, observando que as práticas e tradições próprias deste grupo se iam perdendo sem nenhum registo ou recolha, publicou, em 1932, O Poveiro. Neste livro “apresentava, de forma clara, minuciosa e atraente, a fisionomia cultural da comunidade poveira, redescoberta nos seus aspetos mais importantes e originais: a organização social, o parentesco, a transformação e a mudança, encarando já a Antropologia como ciência total do homem;”[i].O Museu mantém as suas raízes na História e Etnografia locais, como acontece nas exposições permanentes da “Sala de Arqueologia”, onde se reúne o principal espólio concelhio desta natureza, ou da “Sala do Mar”, dedicada aos costumes e tradições da classe piscatória poveira. No entanto, o conjunto de iniciativas que aqui se desenvolve extravasa em muito esses campos, explorando através de exposições e de outras atividades lúdico-pedagógicas um largo leque de temáticas que o tornam num espaço sempre diferente, sempre renovado.

Figura 5 – Espaço de exposição do Museu – barcos caraterísticos da Póvoa de Varzim



Fonte: Site da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, 2022

No ano de 2004 a esfera de influência do Museu cresceu significativamente com a abertura dos dois polos, associados a importantes recursos patrimoniais do concelho, o [Núcleo Interpretativo da Cidade de Terroso](#) e o [Núcleo Museológico da Igreja Românica de S. Pedro de Rates](#).

A Cidade de Terroso é uma das mais importantes estações arqueológicas da Cultura Castreja do Noroeste Peninsular. Ocupada desde o séc. IX-VIII a.C. até ao séc. I-II d.C. é um local de fundamental interesse para o estudo do povoamento desta região. O seu estatuto de proteção é o de *Imóvel de Interesse Público*, pelo D.L. 44.075 de 5/12/61.

Figura 6 - Cidade de Terroso



Fonte: Site da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, 2022

Rocha Peixoto realizou **os primeiros trabalhos arqueológicos na Cidade em 1906 – 1907** e os vestígios encontrados revelaram a importância histórica do local que, depois da sua morte, ficou entregue ao abandono e somente em 1980 foram retomadas as escavações em Terroso. O reinício dos trabalhos foi levado a cabo pelo Prof. Dr. Armando Coelho F. da Silva e continuados pelo Dr. José Manuel Flores Gomes, do Gabinete Municipal de Arqueologia da Póvoa de Varzim.

Estes trabalhos arqueológicos bem como os de conservação e limpeza da estação são apoiados anualmente pela Câmara Municipal da Póvoa de Varzim. Os resultados destas pesquisas encontram-se expostos na “Sala de Arqueologia” do Museu Municipal de Etnografia e História da Póvoa de Varzim.

O Núcleo Arqueológico da Cidade de Terroso foi inaugurado no dia 28 de junho de 2004 e dispõe de uma receção, um pequeno auditório /sala de projeções e área de

trabalho. Funciona como ponto âncora do Centro Interpretativo implementado na estação arqueológica.

A Igreja de S. Pedro de Rates, imponente edifício em estilo românico, surgiu como resultado da doação – realizada pelo conde D. Henrique e Dona Teresa – do “arruinado” Mosteiro de Rates (e vastas rendas provenientes da região) ao Priorado de La Charité sur Loire, Auxerre, França (ligado a Cluny), para que aqui fosse implantada a Regra Beneditina. Foi, então, projetado um vasto edifício que, lentamente, foi sendo construído. O templo foi sofrendo alterações no seu programa construtivo, ao longo dos séculos que demorou a sua edificação, mas nunca perdeu a sua grandiosidade, apresentando três naves separadas por arcos formeiros e cabeceira com três absides. O numeroso conjunto de elementos arquitetónicos em granito conservados no núcleo museológico constitui um espaço único para a observação da escultura medieval, suas técnicas e gramática decorativa (alguns dos quais com vestígios de policromia)

Figura 7 – Igreja Românica de S. Pedro de Rates



Fonte: Site da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, 2022

A realização de trabalhos arqueológicos em 1997 e 1998, nas áreas envolventes da Igreja, permitiu recolher um espólio que documenta as várias fases do desenvolvimento conventual e particular desde o século VI até ao presente.

Os elementos arquitetónicos, removidos dos lugares originais aquando do restauro levado a cabo pela Direção Geral de Edifícios e Monumentos, nos anos 40, encontravam-se depositados numa dependência pertencente à paróquia. No ano 2000, a exposição destes elementos no Museu Municipal revelou a necessidade de se criar um polo junto à Igreja, onde os importantes elementos escultóricos e arquitetónicos pudessem ser conservados e mostrados a todos aqueles que a visitam.

Este centro de atendimento, o Núcleo Museológico da Igreja Românica de S. Pedro de Rates, extensão do Museu Municipal, foi inaugurado a 10 de julho de 2004. A estrutura do edifício adequa-se ao contexto patrimonial existente, funcionando como ponto de divulgação da história, lenda, arte e arqueologia do antigo mosteiro e da atual Igreja paroquial de S. Pedro de Rates.

Após esta breve descrição da atividade cultural do nosso concelho, apresentam-se na tabela seguinte, alguns dos indicadores disponíveis no PORDATA, 2020.

Tabela 11 - Indicadores culturais¹²

Indicador	Número
Cinema	
• Ecrãs	1
• Espectadores	3.315
• Sessões	40
Espectáculos ao vivo	
• Espectadores/as	6.641
• Sessões	45
Galeria de Artes	
• Espaços	4
• Exposições	22
• Obras expostas	612
Museus	
• Número	1
• Total de Visitantes	10.537
Periódicos	
• Edições	88
• Títulos publicados	4

Fonte: PORDATA, 2020

DESPORTO

“O desporto pode ser um importante fator de inclusão social, do enriquecimento da vida em comunidade, da promoção da saúde e da cidadania ativa e consequentemente um veículo de promoção da igualdade de género (UNESCO, 2014). O desporto é um espaço de liberdade para as raparigas e as mulheres de todas as idades, uma via rumo ao sucesso e um meio de emancipação, assim como uma forma de resistir aos constrangimentos sociais e culturais (FEMM, 2003). As políticas locais são imprescindíveis para reforçar a prática desportiva em geral, e especialmente das mulheres, assim como a sua incorporação no âmbito técnicos e de

¹² Não foi possível obter dados desagregados por sexo

gestão desportiva.” (Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer, 2016)

A Póvoa é conhecida em todo o país como um bom exemplo de massificação da prática desportiva, através das competições que, ao longo de todo o ano, mobilizam milhares de jovens em modalidades como o **futebol popular (inter-freguesias)**, o **atletismo**, o **ténis de mesa** e o **ciclismo todo o terreno**.

Nos últimos anos, surgiu de forma espontânea a **caminhada**, o **pedestrianismo**, seja nas muitas ruas de onde foram afastados os automóveis, seja nos percursos claramente dedicados a esse uso (designadamente à beira-mar), seja no novo trilho litoral com os passadiços, ao longo de toda a nossa costa.

A Póvoa é, crescentemente, uma cidade do desporto, uma cidade cada vez mais saudável, mais amiga das pessoas e da sua qualidade de vida.

O município da Póvoa de Varzim dispõe de um vasto e altamente qualificado conjunto de equipamentos desportivos:

- A primeira Piscina Olímpica coberta;
- Campo de Tiro do País (um dos melhores da Europa);
- Pavilhão Desportivo, com uma polivalência muito grande;
- Campo de Golfe;
- Um excelente parque desportivo municipal, com vários campos relvados e pista de tartan;
- Uma boa rede de pavilhões;
- Estão a ser ultimados campos de futebol relvados em todas as freguesias;
- Conversão da Praça de Touros num equipamento multiusos, também com a vertente desportiva.

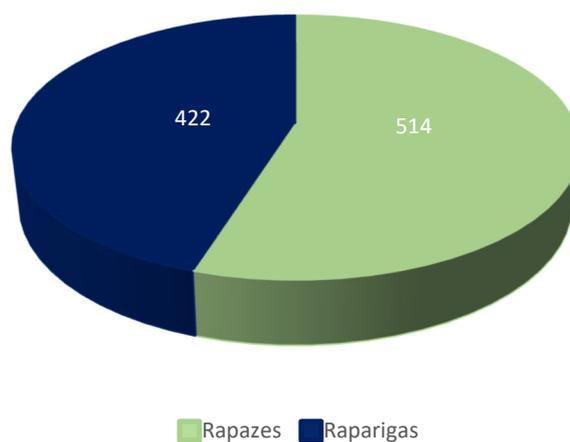
Por isso, o município é frequentemente solicitado para acolher grandes competições desportivas, nacionais e internacionais, além da atividade competitiva federada em quase todas as modalidades, graças à ação dos clubes. Existe uma

atividade competitiva popular, apoiada técnica e financeiramente pela Câmara, e atividade desportiva de lazer, praticada informalmente por tantos Poveiros e Poveiras.

Desde 2016 o Município tem sido distinguido com o galardão “Município Amigo do Desporto”. O Município dispõe de um Plano Estratégico de Desenvolvimento Desportivo, onde se insere, entre outros documentos, ao “Carta Desportiva Municipal da Póvoa de Varzim”. Assim, “O Plano Estratégico de Desenvolvimento Desportivo para além de constituir um documento de referência e um instrumento de trabalho imprescindível permite à Autarquia, que detém competências e responsabilidades na determinação da política desportiva local, definir as linhas orientadoras, estabelecendo objetivos e formulando estratégias que racionalizarão e tornaram sustentáveis posteriores opções e tomadas de decisão nesta matéria” (Plano Estratégico de Desenvolvimento Desportivo da Póvoa de Varzim, 2005).

Em 2022 foram contabilizados 514 rapazes e 422 raparigas praticantes de desporto escolar, num total de 936 jovens.

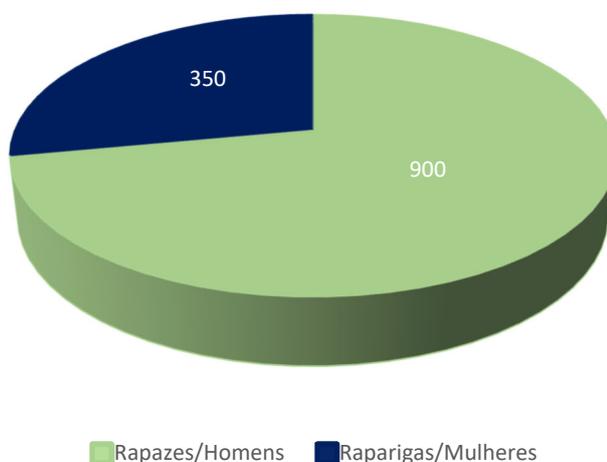
Gráfico 31. Praticantes de Desporto Escolar, por sexo



Fonte: DGES, 2022

Quanto ao desporto federado estão registados 900 rapazes/homens e 350 raparigas/mulheres, num total de 1250 pessoas praticantes de desporto federado.

Gráfico 32. Praticantes de Desporto Federado, por sexo



Fonte: Pelouro do Desporto Município da Póvoa de Varzim, 2022

JUVENTUDE E LAZER

A Casa da Juventude da Póvoa de Varzim abriu as suas portas no dia 8 de fevereiro de 1997, oferecendo à comunidade local um espaço inovador e criativo, onde crianças, jovens e adultos convivem saudavelmente num ambiente de descontração.

A Casa da Juventude surgiu também para preencher um vazio na formação das novas gerações através do convívio e do lazer. Desde então, os jovens, têm mais possibilidades de realizar um vasto leque de atividades estimulantes, criativas, inovadoras e produtivas.

A Casa da Juventude assenta em projetos inovadores, multidisciplinares, abertos aos mais diversos gostos e necessidades, resultando assim numa experiência enriquecedora e numa verdadeira escola de intervenção social.

Objetivos principais:

- Corresponder aos anseios de uma sociedade em mutação;
- Disponibilizar mais informação;

- Contribuir para a formação do indivíduo;
- Promover uma gama variada de atividades de animação e ocupação dos tempos livres;
- Prestar apoio na realização de atividades organizadas pela juventude;
- Proporcionar à juventude melhores condições para crescer a nível pessoal e social, assumindo responsabilidades e definindo o seu caminho enquanto pessoas e cidadãos.

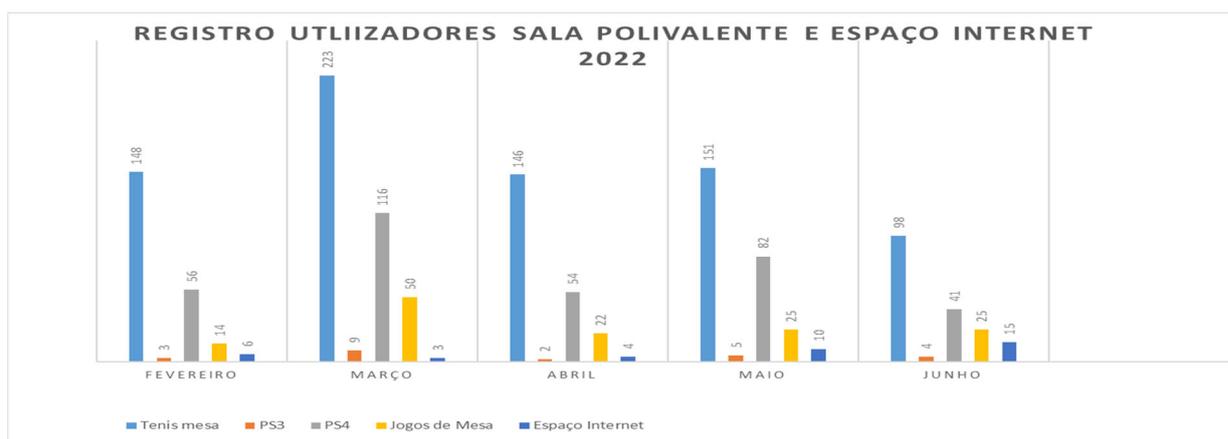
Com a dinamização de diferentes iniciativas, pretende-se uma juventude mais participativa, preparada para exercer os seus direitos e deveres de cidadania.

Na Casa da Juventude encontram-se as respostas sobre diversos programas, concursos, ações de formação, atividades para ocupação de tempos livres e projetos de intercâmbio internacionais. De seguida, podemos verificar a atividade da Casa no último semestre:

Principais atividades:

- Programação Permanente / Utilização e Serviços – Casa da Juventude

Gráfico 33. Registo de Utilizadores da Sala Polivalente e Espaço Internet¹³



Fonte: Casa da Juventude da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim

- **Orçamento Participativo Jovem 2022**

¹³ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

- Nº projetos a concurso: 4
- Nº Jovens concorrentes: 16
- Nº Jovens com Registo Válido: 602
- Nº Jovens Votantes: 374;
- **Projeto Escola da Minha Vida**
 - Nº de jovens participantes na Festa de Encerramento: **3227 jovens**
 - Concursos:
 - Artes e Multimédia – 695 jovens concorrentes
 - Olimpíadas da Escrita – 550 jovens concorrentes
 - Vencedores nas diversas modalidades a concurso – 77 jovens
- **Feira do Ensino Superior e “Sessão de Acesso ao Ensino Superior” – Inspiring Future:**
 - **500 alunos** de Turmas do 12º ano da ESRP / EPVC / ESEQ;
- **Dá-te Férias:**
 - **103 inscritos** nos vários escalões: infantis, juvenis e juniores + 12 voluntários com idades entre os 16 e os 21 anos;
- **Workshop “ODS, Participação e Desenvolvimento Comunitário” – com a Associação AID Global**
 - 24 jovens (Juventudes Partidárias, Líderes de Movimentos Associativos e Juvenis, Escuteiros e Voluntários);
- **Festival de Tunas Académicas “25º Alcatraz”**
 - 5 tunas / 200 participantes
- **Encontros Participativos Juvenis (22 a 24/03/2022):**
 - Escola Básica Cego do Maio - 21 alunos: 12-14 anos (8º ano)
 - CEACV - Casa Escola Agrícola Campo Verde: 30 alunos - 14-16 anos (10ª ano)
 - Escola Secundária Rocha Peixoto - 90 alunos: 14-18 anos (10º-12º ano)
 - Escola Básica Flávio Gonçalves - 40 alunos: 13 - 15 anos (9º ano)
 - Escola Secundária Eça de Queirós - 30 alunos: 14-18 anos (10º-12º ano)
- **Comemorações do Dia da Europa (09/05/2022):**
 - Escola Secundária Rocha Peixoto - 120 alunos: 14-18 anos (10º-12º ano)
 - Escola Secundária Eça de Queirós - 80 alunos: 14-18 anos (10º-12º ano)

**Atendimentos / Apoio a Candidaturas no âmbito da mobilidade ERASMUS+
- Serviço Municipal Eurodesk:**

- 9 jovens: 18 e 19 anos

Serviços:

- Ponto Municipal Eurodesk
- Cartão Jovem Municipal
- Apoio a Associações Juvenis e Estudantis
- Consulta de prevenção e comportamentos aditivos
- Espaço Internet
- Diplomas de Competências Básicas em TI

Programação Permanente:

- Espaço Internet
- Cursos de Informática
- Ponto Municipal Eurodesk
- Cartão Jovem Municipal

Para além destas atividades existe também a Bolsa Concelhia de Voluntariado que apesar de estar situada na Casa da Juventude faz parte da Divisão da Coesão Social.

O Município da Póvoa de Varzim, através da Bolsa Concelhia de Voluntariado, integrada no Pelouro da Coesão Social, consciente do papel que o voluntariado representa no reforço da coesão social e da cidadania, em conjunto com uma alargada rede local e nacional de parceiros, dinamizou no 1º semestre do ano de 2022, 17 projetos de voluntariado no concelho, registando ainda um aumento na adesão de novos voluntários.

No 1º trimestre do ano 2022, verificou-se uma efetiva recuperação e regresso para o voluntariado na Bolsa Concelhia, após um abrandamento da sua atividade no ano 2020 e 2021 devido à situação pandémica que se viveu no país, provocada pelo COVID19, registando um aumento assinalável em alguns indicadores, nomeadamente:

- 186 voluntários ativos até abril de 2022 (164 no ano 2020 e 177 no ano 2021);
- 39 novos voluntários;
- 128 munícipes em ações de sensibilização e/ou formação;
- a dinamização de 17 projetos de voluntariado;
- 108 voluntários integrados em projetos (55 em igual período de 2021), perfazendo um total de 453 horas envolvidos diretamente em ações locais de voluntariado.

Destaca-se, pelo número de horas envolvidas, os projetos de voluntariado, **“Apoio ao estudo”**, **“Ajuda às famílias Ucrrianas”**, **“Ação de Limpeza de Praia”**, e **“Há Festa na Pedreira – Festa convívio família/escola”**, que envolveram 49 voluntários, que realizaram um total de 221 horas de serviço.

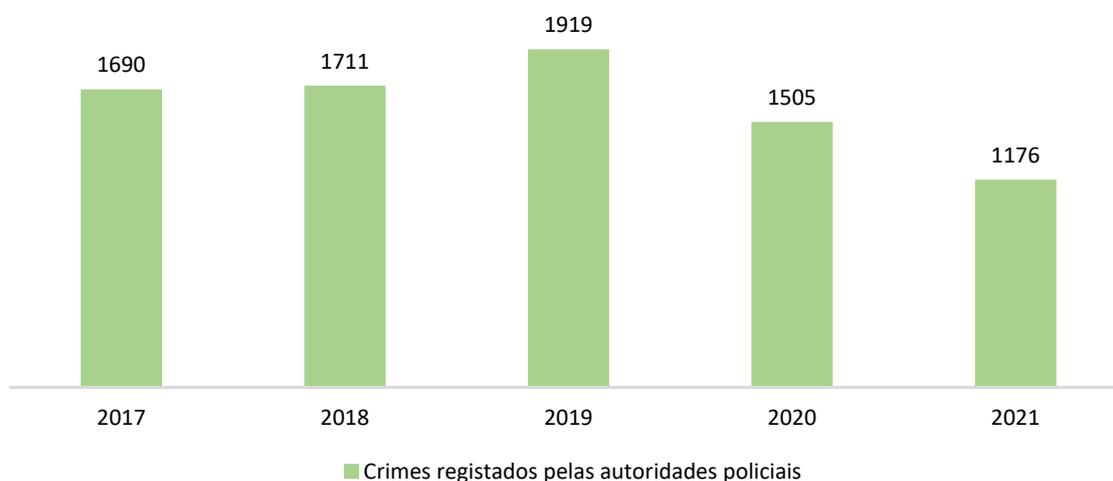
Iniciamos o **Projeto Metropolitano V17 – Voluntariado sem Fronteiras**, o qual conta com a participação do Município da Póvoa de Varzim como investidor social. A participação do Município da Póvoa de Varzim, através da Bolsa Concelhia de Voluntariado neste projeto metropolitano tem um impacto social, na mitigação das atuais consequências espoletadas ou agravadas pela Pandemia da Covid 19 na nossa comunidade, em que o voluntariado será utilizado como a ferramenta major sobre três principais eixos de atuação: voluntariado de proximidade no combate ao isolamento; a saúde psicológica e a educação e a orientação vocacional para o voluntariado. Neste âmbito, todo o trabalho desenvolvido culminará na Carta Metropolitana de Voluntariado, que irá contemplar as linhas estratégicas para o desenvolvimento do voluntariado no território.

4.9. CRIMINALIDADE, SEGURANÇA, VIOLÊNCIA

O concelho da Póvoa de Varzim, enquanto estabelecimentos de Segurança Pública, Prevenção e Socorro dispõe da Polícia de Segurança Pública, Guarda Nacional Republicana, Real Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Póvoa de Varzim, Instituto de Socorros a Náufragos, Polícia Municipal, Serviço Municipal de Proteção Civil, Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo e a Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação da Póvoa de Varzim.

Tendo em conta os últimos dados disponíveis no INE (2021), podemos verificar que a criminalidade no concelho da Póvoa de Varzim nos últimos 5 anos tem vindo a decrescer, tendo em 2021 sido registados em 1176, com uma taxa de criminalidade de 18,7‰, sendo inferior à média nacional (29,3%) à Área Metropolitana do Porto (26.5%) e inferior à registada na Região Norte (24.3%).

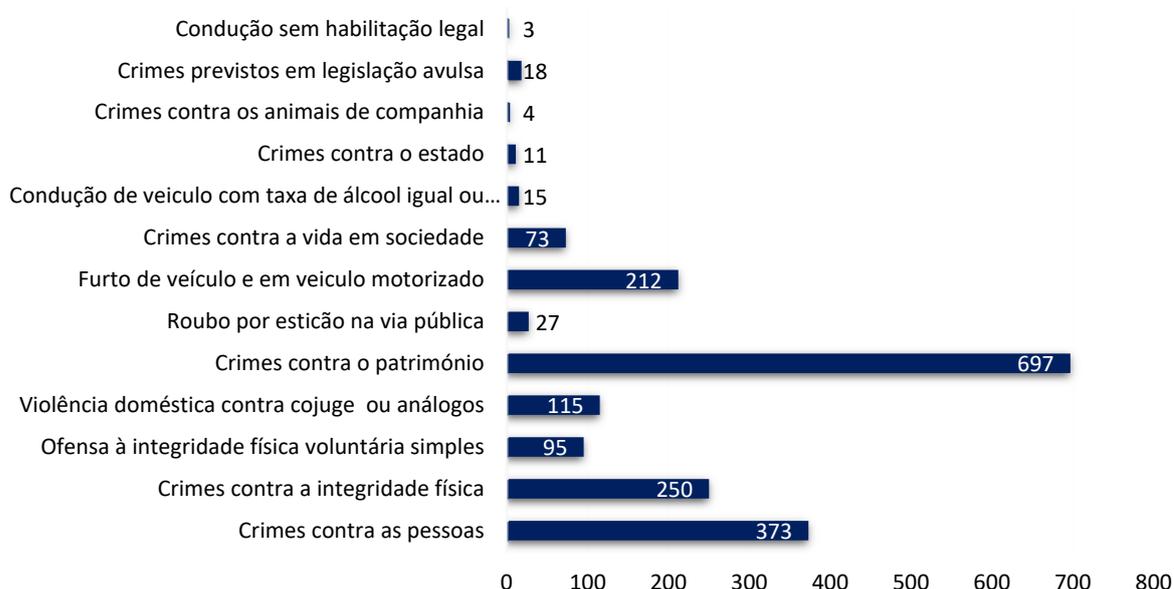
Gráfico 34 – Evolução do número de crimes registados pelas autoridades policiais



Fonte: INE, 2021

Relativamente à categoria de crime, segundo dados do INE relativos ao ano de 2021, o número de crimes registados no concelho da Póvoa de Varzim, distribui-se da seguinte forma:

Gráfico 35 – Categoria de Crime



Fonte: INE, 2021

No que concerne à Violência Doméstica, foram registados 115 crimes contra cônjuge ou análogos, não existindo, no entanto, dados discriminados por sexo da vítima. O mesmo sucede com os crimes contra menores, não existindo dados referentes a este tipo de crime. Sabemos que por lei, os Órgãos de Polícia Criminal estão obrigados ao encaminhamento destes casos à CPCJ da Póvoa de Varzim.

4.9.1. Respostas do concelho na área da Violência contra as Mulheres e da Violência Doméstica

A violência doméstica é um problema complexo que requer a coordenação e a conjugação de esforços não só entre profissionais de várias formações (abordagem interdisciplinar), mas também entre instituições dos mais diversos sectores. Este processo de cooperação supõe uma clarificação e domínio coletivo das responsabilidades jurisdicionais de cada parceiro envolvido. Supõe, também, a consensualização de procedimentos de encaminhamento e de estratégias de partilha de informação que favoreçam o princípio da Intervenção Mínima, ou seja, a intervenção deve ser exercida exclusivamente pelas entidades e instituições cuja ação seja indispensável à efetiva promoção dos direitos e à proteção da vítima. **O Modelo**

de Atendimento a Vítimas de Violência, preconizado pela RIV da Póvoa de Varzim, assenta numa parceria local com vista a aumentar a eficácia e eficiência das respostas. Cada parceiro desempenhará, tendo em conta a sua especificidade, funções diferenciadas, ainda que articuladas entre si. Destacam-se, como dimensões estruturantes da parceria a ser asseguradas por todas as entidades envolvidas:

- Criar canais de comunicação privilegiados para um encaminhamento mais eficaz e mais eficiente das situações sinalizadas;
- Fornecer informação específica sobre os procedimentos a adotar no acompanhamento dos casos de violência doméstica;
- Fornecer dados dos atendimentos a vítimas de VD para monitorização, quer do fenómeno da violência doméstica, quer da intervenção realizada;
- Contribuir para a atualização sistemática do Fundo Documental da RIV da Póvoa de Varzim, enquanto estratégia privilegiada de disseminação de informação.

Neste momento, existem no concelho da Póvoa de Varzim, duas **Estruturas de atendimento à vítima de violência doméstica**:

- **Projeto Renascer** pertencente à Cruz Vermelha Portuguesa e trabalhado pela Delegação da Póvoa de Varzim;
- **Espaço Família**, da Junta de Freguesia de Aver-o-Mar, Amorim e Terroso.

Ambas as estruturas fazem parte da Rede Nacional, atendem diariamente e dispõem de técnicos/as de apoio à vítima.

Paralelamente o Município da Póvoa de Varzim assinou o **Protocolo de Cooperação entre a CIG e a ANMP** que tem como objetivo instituir uma cooperação institucional entre as partes no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica, sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo integradas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, encontrando soluções que possam dar resposta às suas necessidades de habitação aquando da sua saída e retorno à vida na comunidade.

Foi igualmente assinado um **Protocolo com a Delegação da Cruz Vermelha da Póvoa de Varzim** tendo o Município disponibilizado um **apartamento para acolhimento temporário** de vítimas de Violência Doméstica.

4.9.2. Atividades sobre Género e Violência

Foram implementadas pela autarquia 15 ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação, 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.(4) e 11 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, Destas destacamos as atividades desenvolvidas pelo Município da Póvoa de Varzim, sobretudo junto da população escolar, nomeadamente:

- Atividade comemorativa do **Dia Municipal para a Igualdade** a 23 de outubro de 2019. Neste dia contamos com a presença de 400 jovens de várias escolas secundárias e profissionais, que puderam assistir ao espetáculo **Amar-te e Respeitar-te**, desenvolvido pela Betweien e que contou com a presença do músico Jimmy P, em parceria com a APAV. Esta atividade baseava-se na apresentação do livro com o mesmo nome, através de uma performance musical e teatral. De seguida eram colocadas à discussão situações que consubstanciavam o crime de violência no namoro, tendo sido possível verificar que muitos jovens não os viam dessa forma, considerando-os perfeitamente aceitáveis.
- Uma outra atividade que consideramos importante foi, a propósito do dia **25 de novembro de 2019**, a realização de um debate subordinado ao tema **“Violência Doméstica – constrangimentos, limitações à prática e estratégias para uma melhor intervenção”** com os seguintes oradores e oradoras: Andrea Silva, Vereadora do Pelouro de Coesão Social da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, Manuel Albano, Diretor de Serviços da Delegação

Norte da CIG, Judite Neves, Diretora Executiva do Aces Póvoa de Varzim/Vila do Conde e Jorge Freitas, Comissário da PSP de Vila do Conde. Este debate permitiu limar arestas no protocolo de intervenção na Violência Doméstica, agilizando procedimentos e aproximando os técnicos e OPC's de forma a facilitar o trabalho em equipa.

- Pela mesma altura foi realizada uma **Ação de Informação on-line** subordinada ao tema da **Igualdade de Género dirigida à Bolsa Concelhia de Voluntários/as**.

- A propósito doas Comemorações do **Dia Internacional da Mulher em 2020** e após termos tido conhecimento de algumas situações de Violência Doméstica entre os nossos funcionários foi criada uma campanha interna subordinada ao tema da **“Intervenção na Violência Doméstica em contexto laboral”** que visava a prevenção, intervenção e apoio à vítima e promoção da responsabilidade social.

- Foram também criados em 2020, ao assinalarmos o **Dia 25 de novembro, Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres**, folhetos informativos sobre a Violência no Namoro, os quais foram distribuídos pelas escolas secundárias do concelho.

- A propósito das comemorações do **Dia Municipal para a Igualdade em 2021**, foi organizado no dia 29 de outubro, um workshop dirigido aos parceiros da Rede Social, sobre o tema da **“Especial Vulnerabilidade da Mulher e Criança Migrante”**. Este workshop foi dinamizado pelo Alto Comissariado para as Migrações (ACM) e pelo Gabinete de Apoio à Vítima do ACM.

No âmbito do **Projeto PVPV – Póvoa de Varzim Promove Valores**, o Município em parceria com os Agrupamento de Escolas de Rates e Cego do Maio, levou a cabo sessões de capacitação do Pessoal Docente a 29.04.2021, 06.05.2021, 20.05.2021 e 26.05.2021 alusivas ao tema **“Identificar sinais de maus tratos”** tendo como objetivo contribuir para uma intervenção informada e adequada numa problemática específica. Estas sessões foram dinamizadas pela Dr.^a Márcia Nogueira, Técnica da APAV e pela

Dr.^a Emanuela Braga, Assessora técnica da APAV e contou com a presença de 21 professores/as participantes.

No âmbito do Projeto PVPV – Póvoa de Varzim Promove Valores, o Município em parceria com os Agrupamento de Escolas Dr. Flávio Gonçalves e Campo Aberto, levou a cabo sessões de capacitação do Pessoal Docente a 21.04.2021, 24.05.2021 e 27.05.2021 alusiva ao tema” Bullying – **Questões de género e Sexualidade**” tendo como objetivo contribuir para uma intervenção informada e adequada numa problemática específica. Estas sessões foram dinamizadas pela Dr.^a Márcia Nogueira, Técnica da APAV e pela Dr.^a Emanuela Braga, Assessora técnica da APAV e contou com a presença de 21 professores/as participantes.

Foram ainda levadas a cabo 2 **ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas**, nas quais em 2019 e 2022, participaram respetivamente 37 e 7 alunas.

4.10. GÉNERO, URBANISMO, MOBILIDADE, AMBIENTE E LAZER

ACESSIBILIDADE

A perspetiva de género é determinante quando nos propomos projetar uma cidade na qual todos e todas tenhamos igualdade de direitos e oportunidades (Kolektiboa, 2010: 13).

As medidas estratégicas e boas práticas de gestão urbanística e do ambiente requerem uma abordagem holística, multidisciplinar e intersectorial em que a participação, experiência ou a liderança das mulheres são elementos fundamentais. A perspetiva de género deve ser integrada na planificação, intervenção e avaliação das áreas do urbanismo e meio ambiente do município.

A este nível ainda há muito trabalho para fazer no Município, de modo a facilitar um maior equilíbrio entre mulheres e homens, permitindo que as mulheres possam dedicar mais tempo à esfera pública e os homens possam usufruir de mais tempo

dedicados à esfera privada., potenciando assim uma melhor Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar.

Se por um lado, os equipamentos educativos, desportivos, culturais, sociais, de saúde, etc, disponíveis no nosso concelho constituem-se como elementos facilitadores da vida quotidiana das pessoas; por outro lado, não é possível ignorar que a acessibilidade, transportes, mobilidade e ambiente, são igualmente indicadores de qualidade de vida e de bem-estar que podem permitir aceder a uma maior qualidade de vida.

Para alcançar este equilíbrio é importante ouvir tanto homens como mulheres na definição das políticas de acessibilidade, mobilidade e ambiente.

Autoestradas e Estradas Nacionais

- A Póvoa de Varzim é atravessada pela A28 que liga a cidade de Porto com Caminha, ligando a sub-regiões Área Metropolitana do Porto, Cávado e Alto Minho; a Nacional 13 que liga Porto a Valença; e a A7 ou Autoestrada do Gerês é uma autoestrada portuguesa, que liga Póvoa de Varzim com Vila Pouca de Aguiar, ligando as sub-regiões Área Metropolitana do Porto, Ave e Alto Tâmega.

Metro

- A cidade da Póvoa de Varzim está servida pela rede de Metro do Porto, sendo a estação terminal da linha vermelha (linha B). Este moderno meio de transporte permite uma fácil ligação da cidade não só com o Porto, mas também com outras importantes localidades, como Vila do Conde, Matosinhos, Maia, Gondomar e Vila Nova de Gaia.

Autocarro

- O concelho da Póvoa de Varzim dispõe de um espaço moderno e renovado Centro Coordenador de Transportes onde operam as Empresas
 - Arriva: Ligações concelhias e regionais
 - Auto Viação do Minho: Ligação Viana do Castelo ao Porto
 - Litoral Norte: Ligações concelhias e regionais

- Transdev: Ligação Viana do Castelo ao Porto
- Avic Expressos: Ligação Viana do Castelo a Lisboa

MOBILIDADE

A este nível e segundo os últimos dados do INE de 2002, na Póvoa de Varzim 26.24% da população residente trabalhava ou estudava noutro município, um valor inferior ao registado a nível nacional (28.48%), e ao do Grande Porto (37.16%) indiciando, contudo, a existência de movimentos pendulares em ambos os sentidos.

No que se refere à duração média dos movimentos pendulares era de 18.40min, novamente inferior aos valores registados a nível nacional (19.98min), do Norte (18.59min); e da área Metropolitana do Porto (21.17min).

Tabela 12. Proporção da população que trabalha ou estuda noutra município e a Duração média dos movimentos pendulares¹⁴

Unidade Territorial	Proporção da população residente que trabalha ou estuda noutra município (%)	Duração Média dos movimentos pendulares (min.)
Portugal continental	28.48	19.98
Região do Norte	26.09	18.59
Área Metropolitana do Porto	37.16	21.17
Póvoa de Varzim	26.24	18.40

Fonte INE, 2011

Quanto aos modos de transporte que a População residente empregada ou estudante utiliza, segundo os dados do INE, 2011, podemos afirmar que 13.4% utilizam os transportes coletivos nas deslocações pendulares, valor inferior aos registados a nível nacional (20%), no Norte (19%); e na Área Metropolitana do Porto (19.6%).

Quanto ao uso de transportes individuais nas deslocações pendulares, na Póvoa de Varzim 64%, utiliza o carro, percentagem muito próxima à doas restantes regiões: Portugal, 63,3%; Norte, 63,8% e Área Metropolitana do Porto, 64,2%.

No que se refere ao modo pedonal para efetuar as deslocações pendulares, as estatísticas mostram ser a escolha de 22,1% da residente empregada ou estudante da Póvoa de Varzim, valor superior a Portugal (16,4%); à região Norte (16.9%); à Área Metropolitana do Porto (15.9%). Estes resultados terão a ver com a morfologia da planta da cidade, mas também ao forte investimento do Município na criação de espaços pedonais atrativos e seguros.

¹⁴ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

Tabela 13. Proporção da população residente, empregada ou estudante que utiliza transporte coletivo, individual ou pedonal nas deslocações pendulares¹⁵

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 continental	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
Póvoa de Varzim	13.4	64	22.1

Fonte INE, 2011

Segundo David Almeida Varela, os modos suaves (circulação pedonal e a circulação ciclável) têm uma boa expressividade no concelho da Póvoa de Varzim. No que toca à circulação pedonal, em 2011, 22,1% dos movimentos pendulares na Póvoa de Varzim eram feitos a pé, contra uma média nacional de 16,42%. Relativamente à circulação ciclável, verifica-se que em 2011 1,58% dos movimentos pendulares na Póvoa de Varzim serem realizados de bicicleta, valor baixo, mas superior à média em Portugal (0,53%). Embora este município possua apenas uma estação de metro, salienta-se que 3,3% dos movimentos pendulares em 2011, eram efetuados por modo ferroviário urbano e que se calcula que 37% do total da população do concelho reside a menos de 1000 metros da estação de metro a autarquia da Póvoa de Varzim tem investido na mobilidade suave, com a construção recente de pistas/ corredores cicláveis na cidade, considerando as condições favoráveis que esta possui para a utilização diária da bicicleta.(Varela, David Almeida, 2020).

¹⁵ Não foi possível obter dados desagregados por sexo

Cumpra ainda salientar o papel o trabalho, reconhecido, pelo Município da Póvoa de Varzim na área da acessibilidade. O Município da Póvoa de Varzim detém a **Marca Entidade Empregadora Inclusiva** que se destina a promover o reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade.

A Marca é atribuída às entidades empregadoras que contribuam para a implementação de um **mercado de trabalho inclusivo** e se distingam, por práticas de referência nos seguintes domínios: Recrutamento, desenvolvimento e progressão profissional; Manutenção e retoma do emprego; Serviço e relação com a comunidade e em particular as Acessibilidades.

No caso do Município da Póvoa, todos os espaços de acesso público são acessíveis a todas as pessoas que recorrem aos serviços da organização, em conformidade com as normas técnicas definidas no anexo ao DL 163/2006 (acesso, corredores, rampas, caso existam, escadas, elevadores e casas de banho adaptadas) e estão definidas normas para atender as pessoas que necessitam de um atendimento diferenciado.

Foram implementadas ações de apoio no retorno ao trabalho de pessoas que adquirem deficiência e incapacidade na sequência de doenças ou acidentes ou que estiveram sujeitos a doenças prolongadas (apoio personalizado no regresso ao trabalho, ajustamento temporário de horários de trabalho, requalificação profissional, etc).

Foram aplicadas **normas, protocolos ou regulamentos que determinam a reorganização das funções e a adaptação dos locais de trabalho dos trabalhadores que adquirem deficiência e incapacidade no decurso da sua vida profissional, assegurando-se, por esta via, a sua manutenção no emprego e o exercício da sua atividade profissional.**

A nível do espaço público, podem destacar-se as seguintes atividades:

- **Praia Acessível** - Criação de infraestruturas para facilitarem o acesso às praias, passadeiras até ao mar, acesso às casas de banho e acesso aos bares (com balcão adaptado) em todas as praias do concelho
- **Projeto In Póvoa** – Praia para todos, com pessoas voluntárias que ajudam quem tem mobilidade condicionada a usufruir do areal e de banhos no mar, nomeadamente na ida aos banhos com recurso ao tiralô.
- **Parque infantil inclusivo**, onde todas as crianças podem brincar, contudo, o espaço, com equipamentos infantis comuns e de utilização geral, tem instalações específicas para crianças com necessidades especiais, como é o caso de um baloço exclusivo para cadeiras de rodas e de pavimentos amortizados, sobrelevados e com diferentes texturas.
- A Póvoa de Varzim é a cidade escolhida para a realização do **Campeonato Europeu de Boccia, sendo apelidada pela própria “Paralisia Cerebral – Associação Nacional de Desporto” (PCAND) como a capital do Boccia** pelas suas “características geográficas e localização muito favoráveis, aliadas a um cuidado permanente com a acessibilidade a pessoas com mobilidade reduzida. Para além destes fatores, disponibiliza os recursos pertinentes e de qualidade, na promoção e implementação destas provas de âmbito internacional”. O Pavilhão Municipal, por seu lado, apresenta características que lhe conferem uma adaptação eficaz e a logística necessária para a realização de eventos de Boccia, em particular pelo elevado grau de acessibilidade de pessoas em cadeira de rodas, mas também pela dimensão, que permite a implementação da área de competição e espaços de apoio, facilitadores de toda a organização desportiva.

De salientar que o Município da Póvoa de Varzim recebeu em 2018 e 2019 recebeu a distinção de **Autarquia + Familiarmente Responsável** atribuída anualmente pelo Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis.

O Município continua a apostar numa forte política de apoio às famílias, que é transversal às diferentes áreas de atuação. Foi o reconhecimento das dinâmicas sociais implementadas. As boas práticas verificam-se aos mais diversos níveis: **apoio à maternidade e paternidade; apoio a famílias em situação de fragilidade social;**

serviços básicos; educação e formação; rede municipal de transportes; saúde; apoiar as famílias em situação de vulnerabilidade; medidas de conciliação entre trabalho e Família para os/as funcionários/as da autarquia.

Foi também distinguida com o **Selo Comunidades Pró-Envelhecimento 2020/2021**, um reconhecimento da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) pelo trabalho desenvolvido pela Câmara Municipal ao nível da inclusão social e de apoios de saúde dirigidos à população mais idosa.

A atribuição do Selo Comunidades Pró-Envelhecimento 2020/2021 é uma garantia de que o Município tem vindo a criar todas as condições para que os idosos vivam de forma saudável, usufruam dos espaços públicos do concelho em segurança e acedam aos serviços municipais com autonomia.

Esta iniciativa torna-se reforça a necessidade de se perspetivar as Comunidades como contextos de vida de excelência para a promoção do envelhecimento saudável e bem-sucedido, com o objetivo último de construirmos uma sociedade coesa, equitativa, inclusiva, saudável e segura, que promova o bem-estar e a contribuição cívica de todos os cidadãos, durante todos os momentos do ciclo de vida. São comunidades, em que apesar das dificuldades e dos problemas, trabalha-se de forma sistémica de modo a que o envelhecimento dos cidadãos seja feito com mais bem-estar e saúde.

AMBIENTE

A promoção de ações no domínio da qualidade do ambiente, com especial ênfase na formação e informação das cidadãs e cidadãos, são atribuições que a Câmara Municipal da Póvoa de Varzim assume como fundamentais na definição de políticas e na execução de ações de defesa do ambiente e do património cultural e construído. O Município assumiu o propósito de fazer da Póvoa de Varzim “Um concelho de bom ambiente”

Em colaboração com a LIPOR foi desenhada uma estratégia de intervenção com ambiciosas metas da reciclagem que permitiriam assegurar o seu cumprimento, como é o caso do “projeto de recolha seletiva porta-a-porta” que já abrange cerca de 4100 habitações, comércio e serviços, tendo permitido atingir uma capitação de 96,6kg de resíduos recicláveis recolhidos por habitante por ano.

O município detém ainda um Ecocentro que disponibiliza aos cidadãos soluções para a entrega de resíduos de maiores dimensões ou resíduos de construção e demolição, resultantes de pequenas obras em casa, resíduos verdes, esferovite, equipamentos elétricos e eletrónicos, monstros domésticos ou sucata.

Nos estabelecimentos de restauração, hotelaria, cantinas e mercados, o município implementou, em 2006, um projeto de recolha de resíduos orgânicos que são recolhidos de forma separativa, encaminhados para a central de valorização orgânica da LIPOR, onde integram um processo de compostagem, com produção de um corretivo orgânico para agricultura”.

4.11. GÉNERO, INCLUSÃO E NOVAS TECNOLOGIAS

Já em 2021 o município voltou a inovar na recolha de resíduos tendo colocado à disposição da população um “Ecocentro Móvel” que, num regime de itinerância, percorre todo o concelho para a recolher tipologias específicas de resíduos, como pilhas, baterias, tinteiros e tonners, rolhas, lâmpadas, CD’s e DVD’s e pequenos equipamentos de Resíduos de Equipamentos Elétricos e Eletrónicos (REEE’s).

Figura 8 - Banco Inteligente: permite carregar o telemóvel ou, simplesmente, aceder à internet



Fonte: Site da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim

No centro da cidade, está a ocorrer uma transformação smart centralizando “todos os serviços de interação com o habitante” no Centro de Atendimento Municipal (CAM): “Este novo espaço pretende promover o acesso simples, rápido e eficiente a todos os serviços municipais, encontrando-se a uma curta distância a pé”. Por outro lado, “as novas tecnologias de informação são a base de interação com o habitante”, quer através de “uma APP com acesso a todos os serviços online”, quer através de “um assistente virtual, permitindo a tramitação digital dos processos evitando deslocações físicas ao CAM”, sucinta. A cidade poveira também instalou, em vários pontos e de forma gratuita, novos “bancos inteligentes” que permitem carregar o telemóvel ou, simplesmente, aceder à internet.

O presidente do Município da Póvoa de Varzim perspetiva, uma “cidade resiliente e adaptada com um compromisso de sustentabilidade” assumido em todos os setores de atividade e “capaz de dar resposta às necessidades da sua população, independentemente do escalão etário, numa visão de inclusão, igualdade e

responsabilidade ambiental, onde a inovação garantirá a competitividade necessária de uma economia que se pretende cada vez mais circular”.

Paralelamente, por todo o concelho encontram-se distribuídas zonas verdes e lúdicas, que oferecem à população a possibilidade de uma vida com atividades ao ar livre e promotoras de bem-estar. Ficam aqui descritos, alguns dos espaços existentes no concelho.

Tabela 14. Espaços verdes, jardins públicos e espaços lúdico-desportivos

● Parque Lúdico da Estela
● Parque Verde de Balazar
● Parque do Anjo em Argivai
● Parque da Cidade
● Bouça das Fruteiras em Laúndos
● Parque Lúdico e Desportivo Bruno Alves
● Parque infantil o Barco
● Parque de skate da Póvoa de Varzim
● Parque Desportivo de Mourões
● Parque Infantil Avenida dos Descobrimentos (parque inclusivo)

Fonte: Site da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim

Como pudemos verificar o município da Póvoa de Varzim já há muito se preocupa com as questões das desigualdades sociais existentes e com as assimetrias de género. Falarmos de Igualdade entre mulheres e homens é falarmos de direitos humanos. A Igualdade de Género exige que, numa sociedade, homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas. Cientes das desigualdades e grandes assimetrias que persistem, a introdução

da perspetiva de género nas políticas públicas e mais especificamente a nível do poder local é uma das ferramentas fundamentais de combate às desigualdades.

5. DIAGNÓSTICO EXTERNO DO MUNICÍPIO DA PÓVOA DE VARZIM

Depois da recolha de todos os dados que permitem caracterização o município a diversos níveis, tendo em vista um **aprofundamento do Diagnóstico Externo**, procedemos à 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. Esta metodologia é fundamental no sentido de construir um diagnóstico com a participação da comunidade.

- **A recolha de informação foi realizada através da disponibilização de um Inquérito por questionário às organizações incluídas nas áreas da educação, saúde, social, desporto, cultura e empresas, que abrangem todas as dimensões de forma aprofundada.** Os inquéritos foram disponibilizados as organizações através da plataforma Google Forms, e podem ser consultados nos Anexo 5, 6 e 7 do presente documento.

O referido questionário foi aplicado em formato on-line, aos agentes locais e parceiros sociais do concelho. Este questionário foi apresentado numa sessão do CLAS, onde apelamos à importância do seu preenchimento, alertando que no dia seguinte teriam na sua caixa de correio eletrónico um link de acesso ao referido questionário para ser respondido. Uma vez que houve necessidade de, mais tarde, voltar a reunir com os parceiros da Rede Social, reiteramos o pedido para o preenchimento do questionário. O link esteve disponível durante 3 meses de forma a obter o mais número de respostas. Descrevemos, abaixo, os resultados da análise dos inquéritos.

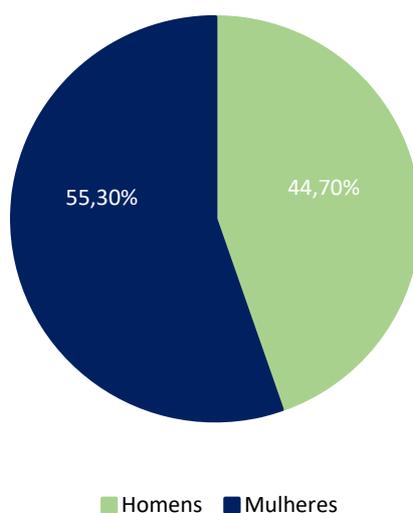
Procedimento de análise de dados

A análise estatística dos dados foi efetuada com base no programa de tratamento estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), para Windows, versão 23.0. Relativamente aos procedimentos estatísticos foram realizadas análises descritivas com o intuito de explorar o comportamento das variáveis em estudo de modo a organizar os dados relativos à caracterização da amostra e das variáveis estudadas.

Parte 1. Caracterização dos/as inquiridos/as

Responderam, ao questionário, um total de 38 participantes, tendo sido 21 do sexo feminino (55,3%) e 17 do sexo masculino (44,7%).

Gráfico 36. Distribuição dos inquiridos por sexo



Fonte: INE, 2021

Relativamente ao grupo etário, podemos apurar que nesta amostra 10,5% dos/as participantes têm entre 25-29; 21,1 % entre os 30-34; 2,6 % entre 35-39; 15,8 % entre os 40-44; 21,1 % entre os 45-49; 7,9 % entre os 50-54; 7,9 % entre os 55-59; 5,3% entre os 60-64 e 7,9 % entre os 65-69.

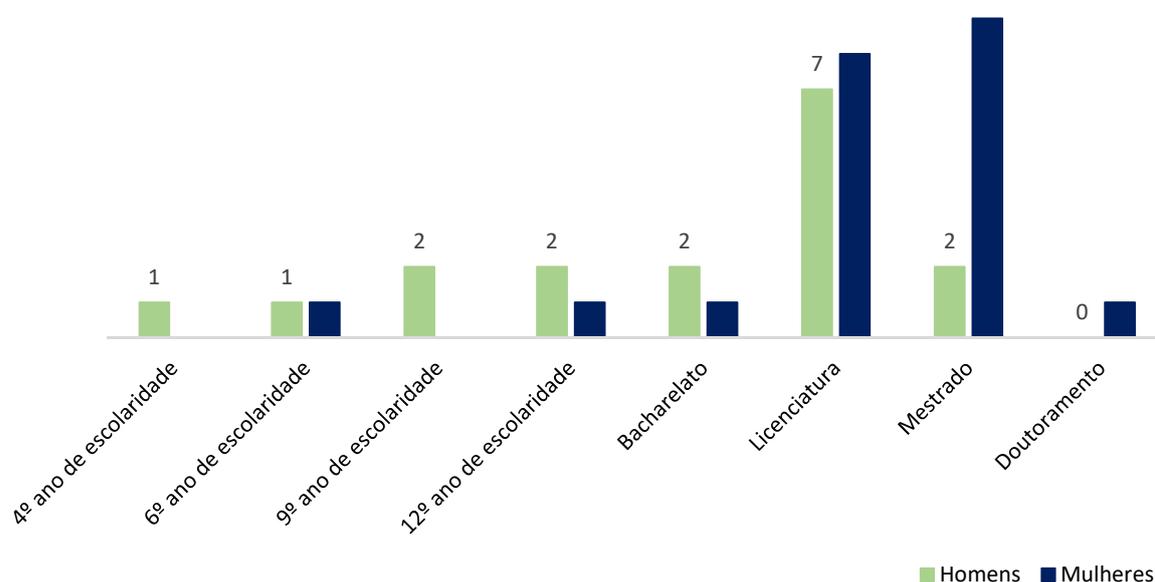
Tabela 15. Sexo e Grupo Etário

Sexo	n (%)
Feminino	21 (55,3%)
Masculino	17 (44,7%)
Grupo etário	n (%)
20-24	0 (0 %)
25-29	4 (10,5%)
30-34	8 (21,1%)
35-39	1 (2,6 %)
40-44	6 (15,8%)
45-49	8 (21,1%)
50-54	3 (7,9%)
55-59	3 (7,9%)
60-64	2 (5,3%)
65-69	3 (7,9 %)

Fonte: INE, 2021

Relativamente ao grau de escolaridade podemos referir que 2,6 % dos inquiridos/as têm o 4º ano de escolaridade (n=1); 5,3 % têm o 6º ano de escolaridade (n=2); 5,3 % têm o 9º ano de escolaridade (n=2); 7,9 % têm o 12º ano de escolaridade (n=3); 7,9 % têm o bacharelato (n=3); 39,5 % têm a licenciatura (n=15); 28,9% têm o mestrado (n=11) e 2,56 % têm o doutoramento (n=1).

Gráfico 37. Nível de Escolaridade e sexo

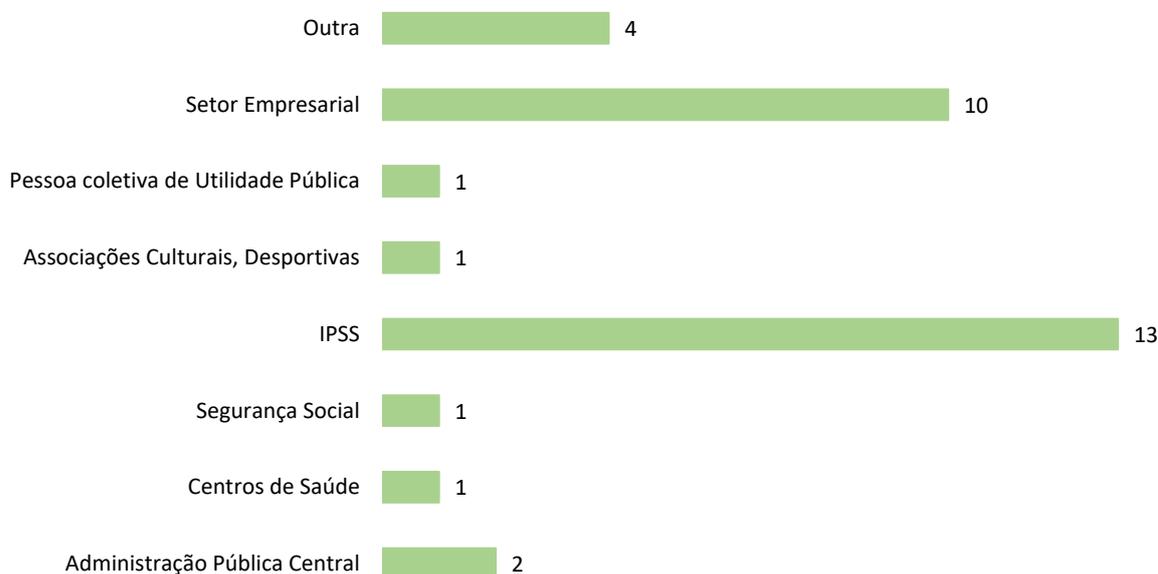


Fonte: INE, 2021

No que se refere às habilitações literárias verifica-se uma predominância do sexo masculino nos níveis de escolaridade mais inferiores, isto é, até ao bacharelato. Esta tendência altera-se a partir do nível da licenciatura até ao grau de doutoramento, onde se verifica uma maior representação do sexo feminino.

No que diz respeito à caracterização da organização, ao analisar as respostas podemos comprovar que 2 são instituições da Administração Pública Central (5,3 %); 1 Centro de Saúde (2,6 %); 1 organismo Local da Segurança Social (2,6 %); 13 são IPSS- Instituições Particulares de Solidariedade Social (34,2%); 1 instituição com estatuto de Associação Cultural/ Desportiva (2,6%); 5 pertencem à Autarquia Local (13,2%); 1 Pessoa Coletiva de Utilidade Pública sem Fins Lucrativos (2,6%); 10 parceiros do Setor Empresarial (26,3%), de uma lista de 2800 contatos, e 4 que se enquadram em outras categorias (10,5%). Não respondeu ao questionário nenhuma instituição/agente local pertencente aos Agrupamentos Escolares, às Forças de Segurança e ao Instituto de Emprego e Formação Profissional.

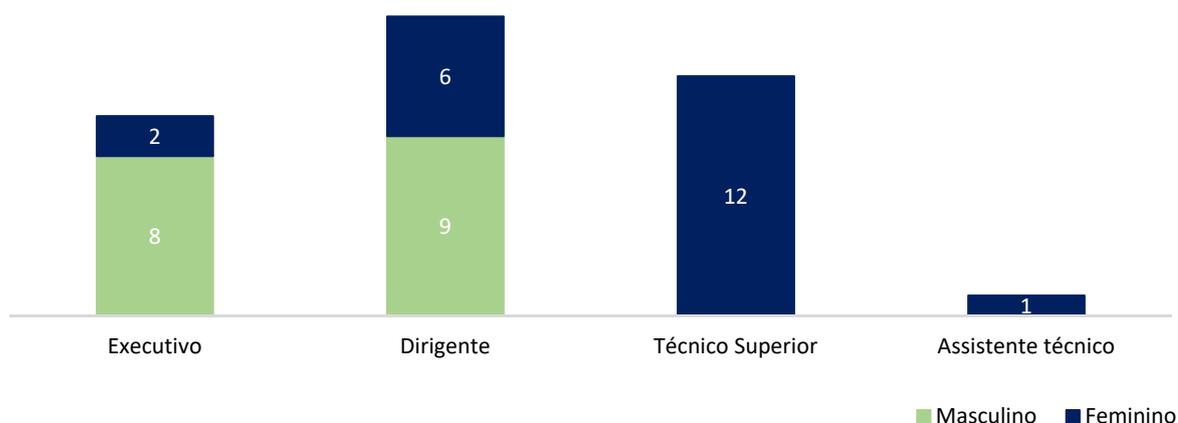
Gráfico 38. Nº de respostas por tipo de organização



Fonte: INE, 2021

Quanto à função que o/a participante desempenha na Organização podemos aferir que 26,3 % da amostra (n=10) pertencem ao Executivo; 39,5% são Dirigentes (n=15); 31,6% são Técnicos/as Superiores (n=12) e 2,6 % são Assistentes técnicos (n=1).

Gráfico 39. Função que desempenha na Organização

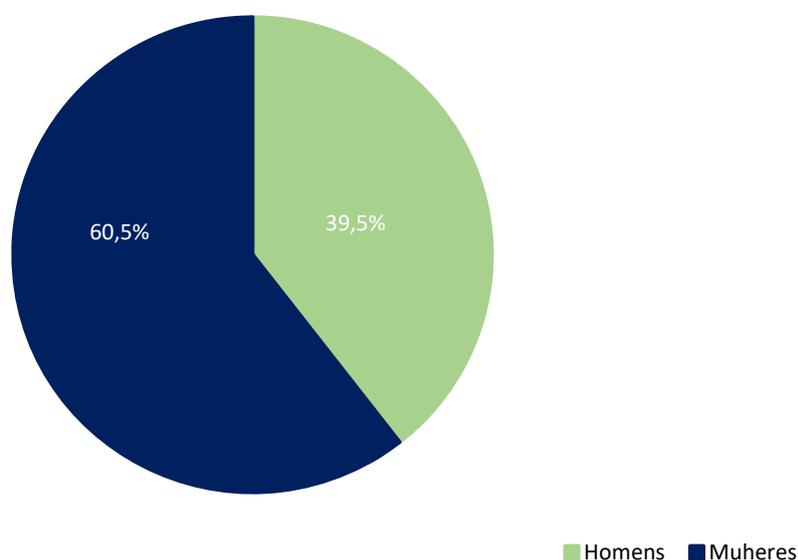


Fonte: INE, 2021

Relativamente ao número total de colaboradores/as da Organização podemos apurar que 47,4 % (n=18) da amostra têm entre 0-10 colaboradores/as; 5,3 % (n=2) têm 11-20 colaboradores/as; 7,9% (n=3) têm 21-30 colaboradores/as e 39,5% (n=15) têm mais de 30 colaboradores/as.

No que concerne à questão “qual o sexo com maior representatividade na Organização” 60,5 % da amostra (n= 23) responde ser o sexo feminino e 39,5% da amostra (n=15) o sexo masculino.

Gráfico 40. Sexo com maior representatividade na Organização



Fonte: INE, 2021

Relativamente aos tipos de contratos e os tipos de horários existentes na Organização praticados referir que:

- 52,6 % (n= 20) da amostra refere na Organização se praticar contratos a Termo Certo;
- 73,7 % (n=28) refere se praticar contratos em regime de Tempo Indeterminado;
- 92,1% (n=35) assinalou contratos de Nomeação;
- Nenhum/a participante assinalou existir na sua Organização contratos por Comissão de Serviço;

- 68,4 % (n=26) afirma na sua Organização existir contratos em regime de Prestação de Serviços;
- 89,5 % (n=34) refere que não existem voluntários/as a exercer funções na Organização;
- 86,8 % (n=33) refere não existir estagiários/as na sua Organização;
- 52,6% (n=20) refere que na sua Organização se pratica horários rígidos;
- 55,3 % (n=21) afirma que se pratica na sua Organização um regime de horário flexível;
- 92,1% (n=35) refere não se praticar Jornada Contínua;
- 71,1 % (n=27) afirma que na sua Organização se pratica horários por turnos;
- 94,7 % (n=36) refere não se praticar Isenção de Horário na sua Organização.

Tabela 16. Tipos de Trabalho e Tipos de Horários

Tipos de Trabalho	Não Assinalou	Assinalou
	n (%)	n (%)
Termo Certo	18 (47,4%)	20 (52,6%)
Tempo Indeterminado	10 (26,3%)	28 (73,7%)
Nomeação	35 (92,1%)	3 (7,9%)
Comissão de Serviço	38 (100%)	0 (0%)
Prestação de Serviços	26 (68,4%)	12 (31,6%)
Voluntário/a	34 (89,5%)	4 (10,5%)
Estagiário/a	33 (86,8%)	5 (13,2%)
Tipos de Horários	Não Assinalou	Assinalou
	n (%)	n (%)
Rígido	18 (47,4%)	20 (52,6%)
Flexível	17 (44,7%)	21 (55,3%)
Jornada Contínua	35 (92,1%)	3 (7,9%)
Isenção de Horário	27 (71,1%)	11 (28,9%)
Turnos	36 (94,7%)	2 (5,3%)

Parte 2. Práticas da Igualdade de Género exercida na Organização

Nesta parte foi analisado a perspetiva dos /as inquiridos/as quanto às práticas da Igualdade de Género exercidas na Organização.

Tabela 17. Perspetiva das práticas da Igualdade de Género na Organização

	Sim	Não	Não sei
	n (%)	n (%)	n (%)
Entende que existe Igualdade de Género no tratamento de colaboradores/as?	37 (97,4%)	1 (2,6%)	0 (0%)
Masculino	16	1	
Feminino	21	0	
Considera que, no planeamento estratégico e nos relatórios, planos ou regulamentos da organização é feita menção expressa à igualdade entre homens e mulheres enquanto valor a promover?	29 (76,3%)	7 (18,4%)	2 (5,3%)
Masculino	13	3	1
Feminino	16	4	1
Nos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, considera que, a Organização tem presente o princípio da Igualdade e da Não Discriminação em função do sexo?	37 (97,4%)	1 (2,6%)	0 (0%)
Masculino	16	1	
Feminino	21	0	
Tem conhecimento se os anúncios de oferta de emprego da sua Organização contêm menções como “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”?	4 (10,5%)	31 (81,6%)	3 (7,9%)
Masculino	4	11	2
Feminino	0	20	1

Na sua opinião, o organismo, aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da Igualdade e da Não Discriminação em função do sexo	35 (92,1%)	3 (7,9%)	0 (0%)
Masculino	15	2	
Feminino	20	1	
Considera importante que na formação certificada seja integrado algum módulo relacionado com a temática da Igualdade de Género e Prevenção da Violência Doméstica	32 (84,2%)	4 (10,5%)	2 (5,3%)
Masculino	12	4	1
Feminino	20	0	1
Perceciona que a sua Organização, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o Princípio da Igualdade de Género, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares	31 (81,6 %)	5 (13,2 %)	2 (5,3 %)
Masculino	13	3	1
Feminino	18	2	1
Na sua opinião, as competências dos trabalhadores/as (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pela Organização, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira	35 (92,1%)	3 (7,9%)	0 (0%)

I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Póvoa de Varzim - Diagnóstico

Masculino	16	1	
Feminino	19	2	
Para si, a Organização facilita a atribuição de horários com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores/as, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitamento	36 (94,7,9 %)	2 (2,6 %)	2 (2,6%)
Masculino	16	0	1
Feminino	20	1	0
A seu ver, na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros (se aplicável), são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	30 (78,9 %)	2 (5,3 %)	6 (15,8%)
Masculino	14	0	3
Feminino	16	2	3
Para si, a Organização encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade / parentalidade e da assistência à família	36 (94,7%)	1 (2,6%)	1 (2,6%)
Masculino	16	0	0
Feminino	20	1	1
Tem conhecimento de queixas formais de situações de discriminação de Género	(1) 2,6 %	35 (92,1%)	2 (5,3%)
Masculino	1	16	0
Feminino	0	19	2
Tem conhecimento de queixas formais de casos de Violência Doméstica	3 (7,9%)	33 (86,8 %)	2 (5,3%)

Masculino	2	15	0
Feminino	1	18	2
Tem conhecimento de que a Organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores/as	24 (63,2%)	10 (26,3 %)	4 (10,5%)
Masculino	10	5	2
Feminino	14	5	2
A Organização, na sua opinião, utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do género na publicidade e na promoção das suas atividades	29 (76,3 %)	9 (23,7 %)	0 (0%)
Masculino	13	4	
Feminino	16	5	
Considera que na Organização existem mais homens em cargos de chefia do que mulheres	9 (23,7%)	28 (73,7%)	1 (2,6%)
Masculino	5	12	0
Feminino	4	16	1
Para si, os homens têm menos direitos que as mulheres	2 (5,3%)	36 (94,7 %)	0 (0%)
Masculino	1	16	
Feminino	1	18	

Com a análise dos dados, apresentados no quadro acima, podemos aferir que a maioria dos/as inquiridos/as considera em todas as questões colocadas que a sua Organização assume práticas não discriminatórias em função do género.

No que concerne à questão “A seu ver, a organização atribui benefícios aos seus trabalhadores/as e suas famílias, de forma direta ou através de serviços sociais” podemos aferir que 63,2 % (n=24) responde que não, 9 do sexo masculino e 15 do sexo feminino); 28,9 % (n=11) que sim, 6 do sexo masculino e 5 do sexo feminino e 7,9% (n=3) não sabe, 2 do sexo masculino e 1 do sexo feminino.

No quadro abaixo, identificamos o nº de inquiridos/as que assinalaram os benefícios elencados como sendo adequados.

Tabela 18. Benefícios para a Igualdade de Género na Organização

	Nº	Masculino	Feminino
Apoio a situações familiares especiais (famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)	9	5	4
Equipamentos próprios de apoio para filhos/as de trabalhadores/as (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros)	4	2	2
Protocolos com serviços de apoio para filhos/as de trabalhadores/as (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, ludoteca, cultura, ginásios)	4	3	1
Protocolos com serviços de apoio a familiares (apoio domiciliário, reabilitação, lares, centros de dia, centros de convívio)	4	3	1
Apoios financeiros ligados à educação de filhos/as (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)	4	3	1
Apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)	2	1	1
Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as	2	2	0

Parte 3. Práticas da Igualdade de Género exercida no Concelho

Nesta parte foi analisado a perspetiva dos /as inquiridos/as quanto às práticas da Igualdade de Género exercidas no Concelho.

Tabela 19. Perspetiva das práticas da Igualdade de Género no Concelho

	Sim	Não	Não sei
	n (%)	n (%)	n (%)
Tem conhecimento de situações de Desigualdade de Género e Violência Doméstica no Concelho	22 (57,9%)	14 (36,8%)	2 (5,3%)
Masculino	7	8	2
Feminino	15	6	0
Conhece no Concelho, algum gabinete de apoio a Vítimas de Desigualdade e Violência Doméstica	27 (71,1%)	10 (26,3%)	1 (2,6%)
Masculino	12	5	0
Feminino	15	5	0
Considera importante a existência deste gabinete como suporte de apoio social e de entreaajuda familiar	36 (94,7%)	1 (2,6%)	1 (2,6%)
Masculino	16	1	
Feminino	29	0	
Sabe onde se dirigir em caso de conhecimento de situações de Violência Doméstica	37 (97,4%)	1 (2,6%)	0 (0%)
Masculino	16	1	
Feminino	21	0	
Tem conhecimento da existência de uma Equipa para a Igualdade da Vida Local (EIVIL)	11 (28,9%)	25 (65,8%)	2 (5,3%)
Masculino	5	11	1
Feminino	6	14	1

I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Póvoa de Varzim - Diagnóstico

Acha importante que no Concelho exista uma equipa multidisciplinar que se dedique às questões da Igualdade de Género e Não Discriminação	37 (97,4%)	1 (2,6%)	0 (0%)
Masculino	16	1	
Feminino	21	0	
Na sua opinião, as acessibilidades e redes de transporte do Concelho facilitam a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	11 (28,9%)	20 (52,6%)	7 (18,4%)
Masculino	4	7	5
Feminino	6	13	2
Acha que existe equilíbrio na distribuição das profissões por sexo	13 (34,2 %)	21 (55,3%)	4 (10,5 %)
Masculino	8	8	1
Feminino	5	13	3
Tem conhecimento da existência de ações de informação sobre Igualdade de Género e Prevenção da Violência nas Escolas	18 (47,4 %)	17 (44,7 %)	3 (7,9%)
Masculino	5	10	2
Feminino	13	7	1
Tem conhecimento da existência de ações de informação sobre Igualdade de Género e Prevenção da Violência nas entidades públicas e privadas do Concelho	18 (50 %)	16 (42,1%)	3 (7,9%)
Masculino	8	8	1
Feminino	10	8	2
Considera importante a existência de ações de sensibilização/informação sobre estas temáticas nas escolas, centros de saúde/hospitais, e outras Entidades públicas e privadas	36 (94,7%)	1 (2,6%)	1 (2,6%)
Masculino	16	1	0
Feminino	20	0	1

Na sua opinião, existe uma Rede de respostas que englobe várias Entidades que funcione em prol da Igualdade de Género e Não Discriminação	14 (36,8)%	12 (31,6%)	12 (31,6%)
Masculino	6	6	5
Feminino	8	6	7
Considera que os postos de atendimento público possuem locais próprios e privados para amamentação/fraldário	8 (21,1%)	22 (57,9 %)	2 (21,1%)
Masculino	4	9	4
Feminino	4	13	4
Tem conhecimento da estrutura física onde se deve dirigir em caso de querer sinalizar uma situação de risco de maus tratos a crianças/jovens em risco	28 (73,7%)	7 (18,4 %)	3 (7,9%)
Masculino	10	5	2
Feminino	18	2	1
Tem conhecimento da estrutura física onde se deve dirigir em caso de querer sinalizar uma situação de risco de maus tratos a Idosos/a ou outros/a	26 (68,4 %)	9 (23,7 %)	3 (7.9%)
Masculino	10	5	2
Feminino	16	4	1

Das respostas analisadas podemos concluir as seguintes elações:

- A maioria dos/as inquiridos/as (57, 9%, n= 22) têm conhecimento de situações de Desigualdade de Género e Violência Domestica no concelho;
- A maioria dos/as inquiridos/as (71,1%, n= 27) as conhecem as estruturas de apoio do concelho no âmbito do Apoio à Vítimas;
- A maioria dos/as inquiridos/as não tem conhecimento da Equipa para a Igualdade da Vida Local (EIVIL) mas acham importante a sua existência desta equipa multidisciplinar;

- 52,6 % (n=20) dos/as participantes têm a opinião que as acessibilidades e redes de transporte do concelho dificultam a sua Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- A maioria dos/as inquiridos/as (55, 3%, n= 21) relatam não existir equilíbrio na distribuição das profissões por sexo;
- A maioria dos/as inquiridos/as relata ter conhecimento da existência de ações de informação sobre esta temática nas escolas e nas entidades publicas e privadas do concelho, considerando importante a dinamização de tais ações;
- A maioria desconhece ou não sabe da existência de uma Rede de respostas que engloba várias entidades que funcione em prol da Igualdade de Género e Não Discriminação;
- 57,9 % (n=22) dos/as participantes afirma que os postos de atendimento público não estão adaptados com locais próprios para amamentação/fraldário;
- A maioria dos/as inquiridos/as tem conhecimento da estrutura física onde se deve dirigir para sinalizar situações de risco de maus-tratos a crianças/jovens e a idosos.

No que concerne à questão sobre quais as principais características do concelho que contribuem de forma positiva ou de forma negativa para a Igualdade de Género, identificamos os /as participantes que nas características elencadas as assinalaram.

Tabela 20. Principais características do Concelho que contribuem de forma positiva para a Igualdade de Género

	Nº	Masculino	Feminino
Políticas sociais vigentes de articulação entre a vida familiar, profissional e pessoal.	18	11	7
Políticas laborais em prol da Igualdade de Género.	15	5	10
Respostas sociais existentes como creches, escolas, lares, centros de dia, centros de resposta integrada, entre outros.	32	16	16
Vias de comunicação e transportes	8	5	3
Serviços disponibilizados à comunidade (culturais, associativos, desportivos e recreativos).	23	7	16
Qualificação profissional, académica e ensino artístico.	11	5	6
Espaços de informação ao Município.	20	8	12
Ações de informação/sensibilização sobre as temáticas em escolas e entidades públicas e privadas.	20	8	12

Tabela 21. Principais características do Concelho que contribuíram de forma negativa para a Igualdade de Género

	Nº	Masculino	Feminino
Ausência de políticas sociais vigentes de articulação entre a vida familiar, profissional e pessoal	7	3	4
Ausência de políticas laborais em prol da Igualdade de Género	9	5	4
Inexistência ou insuficiência de transportes públicos	17	7	10
Inexistência ou insuficiência vias de comunicação	11	5	6
Falta de espaços de informação/apoio ao Múncipe	5	3	2
Horário de funcionamento limitado do atendimento público	14	6	8
Existência de grupos desfavorecidos, vulneráveis e minorias	18	7	11
Falta de ações de informação/sensibilização sobre as temáticas em escolas e entidades públicas e privadas	9	3	6

Com a análise dos dados, podemos aferir que as características mais cotadas compreendem as:

- Respostas sociais existentes como creches, escolas, lares, centros de dia, centros de resposta integrada, entre outros;
- Serviços disponibilizados à comunidade (culturais, associativos, desportivos e recreativos)
- Espaços de informação ao Múncipe;
- Ações de informação/sensibilização sobre as temáticas em escolas e entidades públicas e privadas.

Por outro lado, os /as inquiridos /as consideram como fragilidades do nosso concelho a:

- Inexistência ou insuficiência de transportes públicos;
- Inexistência ou insuficiência vias de comunicação;
- Existência de grupos desfavorecidos, vulneráveis e minorias.

Relativamente à questão “A seu ver, a Organização desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da Igualdade de Género” podemos referir que 52,6 % dos/as inquiridos/as (n=20) responderam que sim, 10 de sexo masculino e 10 de sexo feminino; 23,7% (n=9) responderam que não, 4 do sexo masculino e 5 de sexo feminino e 23,7% (n=9) responderam que não sabem, 3 do sexo masculino e 6 do sexo masculino.

Das iniciativas assinaladas como adequados podemos destacar as Ações de Sensibilização e de Formação e as Parcerias comunitárias (criação de redes, espaço de informação, protocolos, projetos de educação e de prevenção).

Parte 4. Usos do tempo na esfera pessoal/familiar

Face ao uso do tempo na esfera pessoal e familiar foi solicitado aos/às participantes que identificassem quem realiza como maior frequência as tarefas e indicassem com que frequência (nunca, ocasionalmente e sempre) realizam as tarefas inerentes à vida familiar.

Tabela 22. Realização de tarefas

Tarefas	Próprio/a	Cônjuge/ Companheiro (a)	Casal em simultâneo	Outro/a
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Tarefas domésticas	10 (26,3%)	5 (13,2%)	22 (57,9%)	1 (2,6%)
Masculino	2	4	10	1
Feminino	8	1	12	0
Fazer compras para casa	15 (39,5%)	6 (15,8%)	17 (44,7%)	0 (0%)
Masculino	4	4	9	
Feminino	11	2	8	

I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Póvoa de Varzim - Diagnóstico

Fazer reparações em casa	15 (39,5%)	12 (31,6%)	6 (15,8%)	5 (13,2%)
Masculino	13			
Feminino	2			
Acompanhamento a consultas de descendentes e/ou ascendentes	11 (28,9%)	7 (18,4%)	19 (50%)	1 (2,6%)
Masculino	3	6	7	1
Feminino	8	1	12	0
Acompanhamento em situações de doença de descendentes e/ou ascendentes	13 (34,2%)	4 (10,5%)	20 (52,6%)	1 (2,6%)
Masculino	2	6	7	1
Feminino	11	1	12	0
Levar/buscar as crianças à escola	4 (10,5%)	9 (23,7%)	17 (44,7%)	8 (21,1%)
Masculino	0	6	6	5
Feminino	4	3	11	3
Acompanhamento dos filhos e das filhas às atividades	6 (15,8%)	11 (28,9%)	14 (36,8%)	7 (18,4 %)
Masculino	1	6	5	5
Feminino	5	5	9	2
Estar presente em reuniões escolares	10 (25,3 %)	6 (15,8%)	15 (39,5%)	7 (18,4 %)
Masculino	1	5	6	5
Feminino	9	1	9	2

Podemos aferir que em todas as tarefas apresentadas, com exceção a fazer reparações em casa, a resposta mais frequente é que as tarefas são partilhadas entre o casal.

Tabela 23. Frequência das Tarefas

Tarefas	Nunca n (%)	Ocasionalmente n (%)	Sempre n (%)
Tarefas domésticas	0 (0%)	9 (23,7%)	29 (76,3%)
Masculino		7	10
Feminino		2	19
Acompanhamento dos/as filhos/as	6 (15,8%)	6 (15,8%)	26 (68,4%)
Masculino	5	5	7
Feminino	1	1	19
Ir às compras	2 (5,3%)	5 (13,2%)	31 (81,6%)
Masculino	2	4	11
Feminino	0	1	20
Desporto	6 (15,8%)	19 (50%)	13 (34,2%)
Masculino	4	6	7
Feminino	2	13	6
Leitura	0 (0%)	29 (76,3%)	9 (23,7%)
Masculino		13	4
Feminino		16	5
Convívio com amigos/as	0 (0%)	27 (71,1%)	11 (28,9%)
Masculino		11	6
Feminino		16	5
Convívio com a família	0 (0%)	16 (42,1%)	22 (57,9%)
Masculino		7	10
Feminino		9	12

Passear com o cônjuge e companheiro/a	2 (5,3%)	13 (34,2%)	23 (60,5%)
Masculino	1	4	12
Feminino	1	9	11
Tempo para estar sozinho/a	2 (5,3%)	30 (78,9%)	6 (15,8%)
Masculino	1	12	4
Feminino	1	18	2
Voluntariado	12 (31,6%)	22 (57,9%)	4 (10,5%)
Masculino	5	10	2
Feminino	7	12	2
Viajar	1 (2,6%)	29 (76,3%)	8 (21,1%)
Masculino	1	12	4
Feminino	0	17	4

Com a análise deste quadro, podemos referir que as respostas dos/as inquiridos/as mais prevalentes se enquadram na realização ocasional e na realização sempre.

Relativamente a estas variáveis em função do sexo podemos aferir que nas tarefas domésticas, no acompanhamento dos/as filhos/as e em ir as compras a maioria dos/as inquiridos/as que se posicionaram na frequência sempre são do sexo feminino.

Principais Conclusões

Os dados resultantes do Diagnóstico Externo, obtidos através das respostas aos inquéritos,

desagregadas por sexo, revelam que as mulheres possuem mais habilitações, uma tendência comprovada pelos dados nacionais existentes. No que concerne especificamente às dimensões de igualdade e desigualdade de género, não há um grande reconhecimento de práticas discriminatórias nas organizações em que trabalham, reconhecem os benefícios existentes através de determinadas medidas,

mas também apontam a falta de infra-estruturas e outras medidas sociais no concelho. Em termos da conciliação da vida pessoal, familiar e pessoal reconhece-se a existência de uma partilha das tarefas, mas os dados mostram que elas continuam a ser as que dão mais apoio em casa e no que concerne aos/às dependentes.

Portanto, estes dados são centrais para trabalhar aspetos inerentes à Igualdade de Género nestas e com estas organizações do município, nomeadamente através da sensibilização para a relevância da dimensão de dimensão em todas as esferas de ação.

6. DIAGNÓSTICO INTERNO DO MUNICÍPIO DA PÓVOA DE VARZIM

A recolha de elementos para dar resposta aos indicadores da dimensão interna da Autarquia, que abrange os membros do executivo e dirigentes e os funcionários e funcionárias das várias Divisões da Câmara Municipal Póvoa de Varzim, contou, além da recolha de diversos documentos e indicadores existentes, com a aplicação de um inquérito por questionário durante o período março de 2021 a abril 2022 e administrado presencialmente/online a estes grupos.

Procedimento de análise de dados

A análise estatística dos dados foi efetuada com base no programa de tratamento estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), para Windows, versão 23.0. Relativamente aos procedimentos estatísticos foram realizadas análises descritivas com o intuito de explorar o comportamento das variáveis em estudo de modo a organizar os dados relativos à caracterização da amostra e das variáveis estudada.

I. Questionário de diagnóstico – Funcionários e Funcionárias

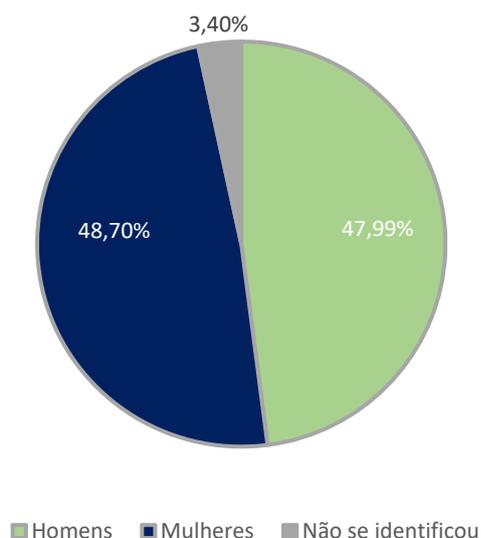
Ao nível interno foram aplicados 2 questionários, um a todo o universo de funcionários/as da autarquia e outro dirigido para o Executivo e Dirigentes numa ótica

de preenchimento não obrigatório. Descrevemos, abaixo, os resultados da análise dos inquéritos aplicados.

6.1. Caracterização dos Recursos Humanos do Município da Póvoa de Varzim

Participaram no questionário 378 colaboradores/as da Autarquia, tendo sido 184 do sexo feminino (48,7%), 181 do sexo masculino (47,99%) e 13 cujo sexo não identificaram (3,4%).

Gráfico 41. Distribuição dos Recursos Humanos segundo o sexo



Relativamente ao grupo etário, podemos apurar que nesta amostra 0,5 % dos participantes têm entre 20-24; 3,2 % entre 25-29; 2,4 % entre os 30-34; 9,3 % entre 35-39; 28,8 % entre os 40-44; 18,8 % entre os 45-49; 7,4 % entre os 50-54; 16,9 % entre os 55-59; 9,8% entre os 60-64 e 1,9 % entre os 65-69.

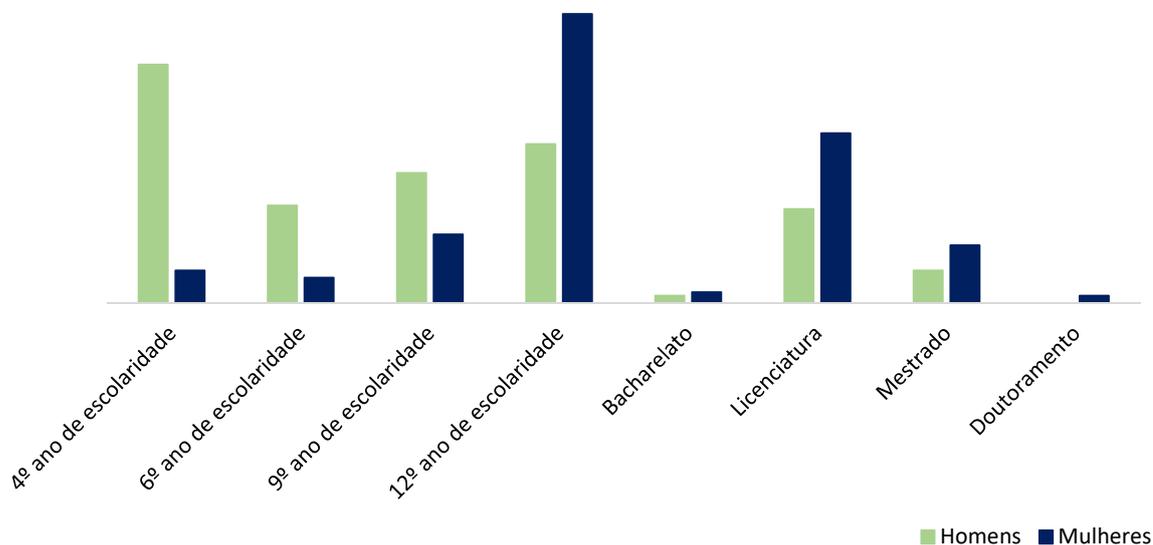
No que respeita ao estado civil, 267 das pessoas inquiridas são casadas (70,6%), 45 são solteiras (11,9%), 40 são divorciadas (10,6%), 9 são viúvas (2,4%), 17 vivem em união de facto (4,5%).

Tabela 24. Sexo, Grupo Etário e Estado Civil

Sexo	n (%)
<i>Feminino</i>	184 (48,7%)
<i>Masculino</i>	181 (47,9%)
Grupo etário	n (%)
<i>20-24</i>	2 (0,5%)
<i>25-29</i>	12 (3,2%)
<i>30-34</i>	9 (2,4%)
<i>35-39</i>	35 (9,3 %)
<i>40-44</i>	109 (28,8%)
<i>45-49</i>	71 (18,8%)
<i>50-54</i>	28 (7,4%)
<i>55-59</i>	64 (16,9%)
<i>60-64</i>	37 (9,8%)
<i>65-69</i>	7 (1,9 %)
Estado Civil	n (%)
<i>Solteiro/a</i>	45 (11,9%)
<i>Casado/a</i>	267 (10,6%)
<i>Divorciado/a</i>	40 (10,6%)
<i>Viúvo/a</i>	9 (2,4%)
<i>União de Facto</i>	17 (4,5%)

Relativamente ao grau de escolaridade podemos referir que 12,2% dos inquiridos/as têm o 4º ano de escolaridade (n=46); 10,3% têm o 6º ano de escolaridade (n=39); 15,9% têm o 9º ano de escolaridade (n=60); 33,3% têm o 12º ano de escolaridade (n=126); 1,3% têm o bacharelato (n=5); 19,3 % têm a licenciatura (n=73); 6,6% têm o mestrado (n=25) e 0,5% têm o doutoramento (n=2).

Gráfico 42. Total dos colaboradores/as do município, segundo o sexo e o nível de escolaridade.



No que se refere às habilitações literárias verifica-se uma predominância do sexo masculino nos níveis de escolaridade mais inferiores, isto é, até ao 9º ano de escolaridade. Esta tendência altera-se a partir do 12º ano até ao grau de doutoramento, onde se verifica uma maior representação do sexo feminino.

No que respeita à categoria profissional, ao analisar as respostas podemos comprovar que 2 dos inquiridos/as são Chefes de Gabinete (0,5%); 4 Assessores/as (1,1%); 3 Secretários/as Presidente e Vereação (0,8%); 11 Coordenadores Técnicos (2,9%); 1 Especialistas de Informática (0,3%); 80 Técnicos/as Superiores (21,2%); 3 Técnicos de Informática (0,8%); 86 Assistentes Técnicos/as (22,8%); 7 Encarregados/as Geral Operacional (1,9%); 7 Encarregados/as Operacional (1,9%); 2 Fiscais Municipal (0,5%); 9 Agentes Municipal (2,4%), 155 Assistentes Operacional (41%).

Relativamente ao número de anos a trabalhar na autarquia (antiguidade), podemos apurar que 18,8 % da amostra trabalham na autarquia há menos de 5 anos; 1,3% entre 5-9 anos; 2,9% entre 10-14 anos; 15,9% entre 15-19 anos; 28,6% entre 20-24 anos; 11,4% entre 25-29 anos; 9,8% entre 30-34 anos; 5,3% entre 35-39 e 5% com 40 ou mais. Nesta pergunta não responderam 1,3 % dos inquiridos/as.

Em termos de tipo de vínculo, verifica-se que 81 inquiridos/as têm contrato a termo certo (21,4%); 274 têm contrato por tempo indeterminado (72,5%); 8 têm contrato por tempo incerto e 8 em regime de prestação de serviços. O vínculo predominante é Contrato por tempo indeterminado.

Tabela 25. Categoria Profissional, Antiguidade e Tipo de Contrato

Categoria profissional	n (%)
Chefe de Gabinete	2 (0,5%)
Assessor/a	4 (1,1%)
Secretário/a Presidente e Vereação	3 (0,8%)
Coordenador Técnico	11(2,9%)
Especialista de Informática	1(0,3%)
Técnico/a superior	80 (21,2%)
Técnico de Informática	3(0,8%)
Assistente Técnico/a	86 (22,8%)
Encarregado/a Geral Operacional	7 (1,9%)
Encarregado/a Operacional	10 (2,6%)
Fiscal Municipal	2 (0,5%)
Agente Municipal	9 (2,4%)
Assistente Operacional	155 (41%)
Antiguidade	n (%)
Até 5 anos	71 (19 %)
5-9	5 (1,3%)
10-14	11 (2,9%)
15-19	60 (15,9%)
20-24	108 (28,6%)
25-29	43 (11,4%)
30-34	37 (9,8%)
35-39	20 (5,3 %)
40- +	19 (5 %)
Tipo de contrato	n (%)
Termo certo	81(21,4%)
Termo indeterminado	274 (72,5%)
Tempo incerto	7 (1,9%)
Prestação de serviços	8 (2,1%)

Relativamente a questão sobre “se o/a cônjuge trabalha” podemos aferir que 249 inquiridos/as afirmam que sim (65,9%); 60 que não (15,9%).

A análise do agregado familiar permite-nos verificar que 27 participantes vivem sozinhos/as (7,1%); 295 (78%) participantes residem com os/as cônjuges; 237 (62,7%) com os/as filhos/as; 51 (13,45%) com os pais e 24 (6,3%) relatam residir com outras pessoas.

Dos/as inquiridos/as 398 (84,4%) têm filhos, com um número de filhos que varia entre 0 e 5 filhos, com média 1,82 (D.P.= 0,75).

6.2. Usos do tempo na esfera laboral

Relativamente à questão do tipo de horário verificamos que 41,5 % dos/as participantes tem horário rígido (n= 157); 34,1% tem horário flexível (n= 129); 37 % dos/as participantes trabalha em regime de jornada contínua (9,8%); 4,2% participantes têm isenção de horário (n=16) e por último, 9,5 % dos/as participantes trabalha por turnos (n=36).

No que concerne ao horário que gostaria de praticar, podemos destacar que 139 inquiridos/as (36,6%) desejavam um horário flexível e 80 inquiridos/as (21,2%) trabalhar em regime de jornada contínua.

A maioria dos/as participantes trabalha a tempo completo, ou seja, 365 colaboradores/as (96,6%).

Tabela 26. Horário e tempo de trabalho

Horário praticado	n (%)
Rígido	157 (41,5%)
Flexível	129 (34,4%)
Jornada Contínua	37 (9,8%)
Isenção de Horário	16 (4,2%)
Turnos	36 (9,5%)
Horário desejado	n (%)
Rígido	91 (24,1%)
Flexível	139 (36,8%)
Jornada Contínua	80 (21,2%)
Isenção de Horário	36 (9,5%)
Turnos	28 (7,4%)
Tempo de trabalho	n (%)
Tempo completo	365 (96,6%)
Tempo parcial	8 (2,1%)

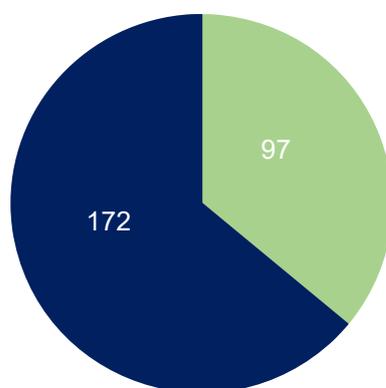
Auscultados/as sobre a participação individual em ações de formação desenvolvidas pelo Município da Póvoa de Varzim, constatou-se que a maioria refere não ter participado (69,6%, n= 263). Dos/as que participaram, somente 28 colaboradores/as (7,4%) refere ter participado em ações de formação específicas na área da Igualdade. Relativamente à participação na elaboração do Plano de Atividades e Orçamento (PAO) da sua unidade orgânica, 76,5% dos/as participantes (n=291) refere não ter participado.

6.3. Usos do tempo na esfera pessoal/familiar

Face aos usos do tempo na esfera pessoal e familiar foi solicitado aos/às participantes que indicassem com que frequência (nunca, ocasionalmente e sempre) realizava tarefas inerentes à vida familiar.

A maioria dos inquiridos/os (71,2%, n=269) referencia que realiza as tarefas domésticas sempre, sendo que 172 participantes são do sexo feminino.

Gráfico 43. Realização das tarefas domésticas na frequência “sempre”

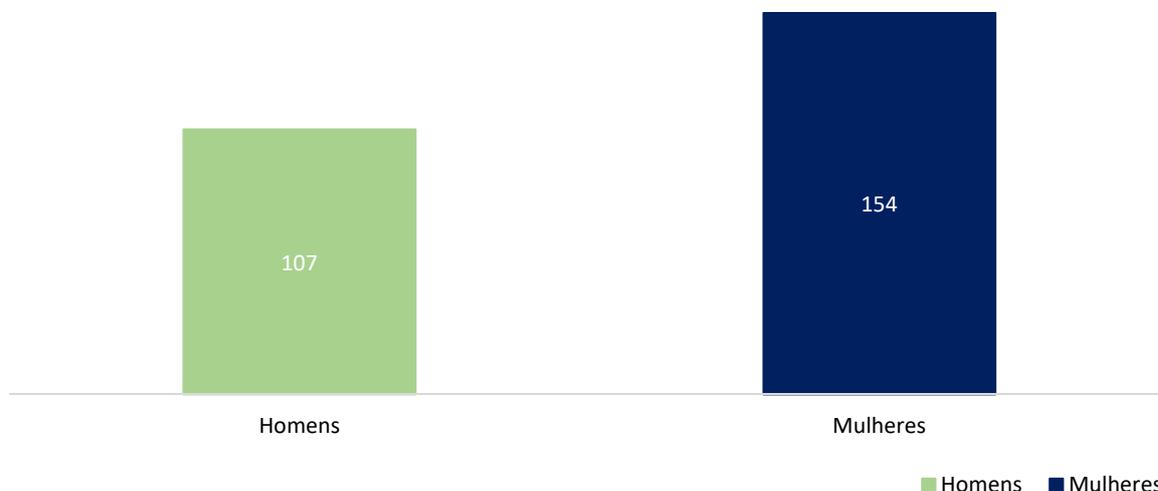


■ Homens ■ Mulheres

Fonte: CMPV, Serviço para a Igualdade e Cidadania, Questionário aos Funcionários/as, 2022

No que concerne às compras para casa, 267 participantes (70,6%) relatam que realizam sempre esta tarefa, 107 participantes do sexo masculino e 154 participantes do sexo feminino.

Gráfico 44. Realização das compras para casa na frequência "sempre"

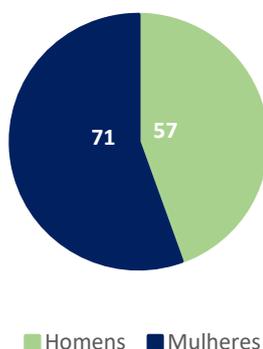


Fonte: CMPV, Serviço para a Igualdade e Cidadania, Questionário aos Funcionários/as, 2022

Na variável “fazer reparações em casa “a maioria afirma que realiza ocasionalmente (57,4%, n=218), sendo 79 participantes do sexo masculino e 134 participantes do sexo feminino.

Relativamente à variável “acompanhamento a consultas de descendentes e/ou ascendentes” 44,7% (n= 169) dos/as inquiridos/as referem que realizam esta tarefa sempre sendo 67 participantes do sexo masculino e 97 do sexo feminino.

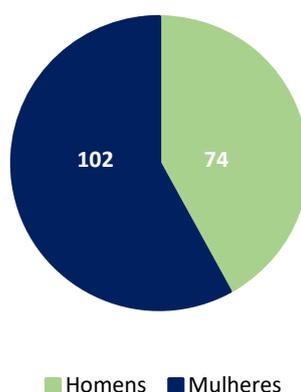
Gráfico 45. Acompanhamento a consultas de descendentes e/ou ascendentes



Fonte: CMPV, Serviço para a Igualdade e Cidadania, Questionário aos Funcionários/as, 2022

No acompanhamento em situações de doença de descendentes e/ou ascendentes, 182 participantes, ou seja, 48,1% dos/as participantes relatam realizar esta tarefa sempre, num universo de 102 participantes do sexo feminino e 74 do sexo masculino.

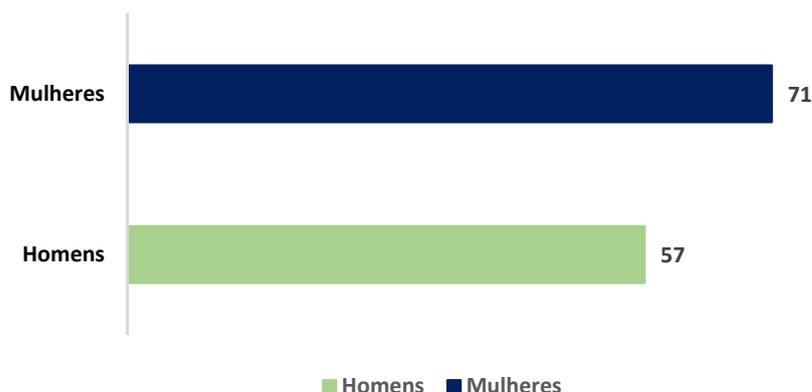
Gráfico 46. Acompanhamento em situações de doença de descendentes e/ou ascendentes



Fonte: CMPV, Serviço para a Igualdade e Cidadania, Questionário aos Funcionários/as, 2022

Na questão levar /buscar as crianças à escola, 34,9% (n=132) dos/as inquiridos/as refere realizar esta tarefa sempre, com 57 participantes do sexo masculino e 71 participantes do sexo feminino.

Gráfico 47. Levar /buscar as crianças à escola



Fonte: CMPV, Serviço para a Igualdade e Cidadania, Questionário aos Funcionários/as, 2022

No que concerne, a variável “acompanhamento dos filhos e das filhas nos estudos” podemos referir que nesta questão 38,9% dos/as participantes (n= 147) referem realizar esta tarefa sempre, mas 37,3 % (n=141) refere nunca a realizar.

Por último, na participação em atividades como o voluntariado e a participação cívica, 187 participantes (49,5%) referem realizar esta tarefa ocasionalmente.

Estes dados revelam que existem usos do tempo a nível pessoal e familiar muito genderizados, tal como tem sido a tendência nacional em diversos estudos.

Tabela 27. Usos do tempo na esfera pessoal/familiar

Tarefas	Nunca n (%)	Ocasionalmente n (%)	Sempre n (%)
Tarefas domésticas	9 (2,4%)	95(25,1%)	269 (71,2%)
Masculino	7	81	97
Feminino	2	14	172
Fazer compras para casa	13 (3,4%)	91 (24,1%)	268 (70,9%)
Masculino	10	62	155
Feminino	3	29	106
Fazer reparações em casa	39 (10,3%)	217 (57,4%)	119 (31,5%)
Masculino	7	78	97
Feminino	32	133	22
Acompanhamento a consultas de descendentes e/ou ascendentes	36 (9,5%)	161 (42,6%)	169 (44,7%)
Masculino	18	89	68
Feminino	18	72	96
Acompanhamento em situações de doença de descendentes e/ou ascendentes	37 (9,8%)	151 (39,9%)	181 (47,9%)

Masculino	20	83	71
Feminino	17	68	100
Levar/buscar as crianças à escola	125 (33,1%)	102 (27%)	134 (35,4%)
Masculino	54	57	59
Feminino	78	45	71
Acompanhamento dos filhos e das filhas nos estudos	141 (37,3%)	73 (19,3%)	148 (39,2%)
Masculino	68	50	57
Feminino	72	23	92
Participar em atividades como o voluntariado e a participação cívica	131 (34,7%)	187 (49,5%)	47 (12,4%)
Masculino	72	78	27
Feminino	59	109	20

6.4. Perceções acerca da Igualdade de Género

Auscultados os/as participantes sobre se existe desigualdade entre homens e mulheres no Município, constatou-se que 104 participantes (27,5%) referem existir desigualdade entre homens e mulheres e a maioria (69,3%, n=262) refere não existir. Relativamente a esta questão não existe diferenças significativas na perceção sobre a igualdade de género entre o sexo feminino e o sexo masculino. Estes dados são relevantes em termos de análise e podem fazer questionar até que ponto as pessoas inquiridas percebem toda a complexidade e dimensões que envolvem a igualdade de género.

Sobre a questão se a desigualdade tem aumentado, tem sido constante ou tem diminuído, 45,5 % (n= 172) considera que a desigualdade tem vindo a diminuir, 42,1% (n=159) considera que se tem mantido constante e 5,6 %(n=21) considera que tem vindo a aumentar.

Tabela 28. Perceção da Igualdade de Género

	n (%)	Masculino	Feminino
Existe desigualdade	107 (28,3%)	50	57
Não existe desigualdade	261 (69%)	133	127
Tem aumentado	22 (5,8%)	11	9
Tem sido constante	159 (42,1)	69	89
Tem diminuído	171 (45,2%)	85	86

Em relação a posição dos/as inquirido/as face as afirmações em termos de vivências e perceções de género podemos apresentar as **seguintes conclusões**:

- 48,1% (n= 182) nunca esteve em situações em que se tenha sentido discriminado/a por ser homem ou mulher;
- Dos 57 participantes que relataram que já sentiram discriminação, 38 são mulheres;
- 136 participantes (36%) não se posiciona sobre se as situações de desigualdades entre homens e mulheres afetam a sua vida;
- A maioria dos/as participantes (69,3%, n=262) refere ter facilidade em conciliar a vida familiar e profissional;
- 58,85% (n=226) dos/as participantes considera que a organização da sua família permite dispor de iguais condições na carreira;
- 72,2% (n=292) apresenta a opinião que a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar;
- 72,8% (n=275) dos/as participantes consideram que as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares;
- 65,1% (n= 246) considera que as mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira;
- 37% dos/as participantes (n=140) não se posiciona quanto à questão se os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira comparados com as mulheres;

- 50,3% (n=190) concorda que a organização familiar dos casais, hoje em dia, permite igualdade nas condições de carreira;
- 43,7% (n= 165) dos/as participantes considera que seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até estes completarem 5 anos;
- 55,3% (n=209) considera que deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão.

Neste domínio há diversos aspetos que merecem uma reflexão à luz daquilo que têm sido os resultados de vários estudos nacionais e internacionais e por isso merecem ser incorporados na dimensão do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação a ser elaborado.

6.4.1 Perceções acerca das desigualdades de género

Tabela 29. Perceções acerca da Igualdade de Género

	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo
	n (%)	n (%)	n (%)
Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	182 (48,1%)	131 (34,7%)	57 (15,1%)
Masculino	100	61	17
Feminino	82	65	40
As situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha vida	132 (34,9%)	136 (36%)	104 (27,5%)
Masculino	68	68	48
Feminino	64	68	55
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	48 (12,7%)	64 (16,9%)	260 (68,8%)
Masculino	24	29	129
Feminino	24	34	130
A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira	35 (9,3%)	110 (29,1%)	225 (59,5%)

I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Póvoa de Varzim - Diagnóstico

Masculino	12	52	115
Feminino	23	58	108
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos/as tem vindo a aumentar	19 (5%)	64 (16,9%)	290 (76,7%)
Masculino	7	30	146
Feminino	12	34	139
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	31 (8,2%)	67 (17,7%)	277 (73,3%)
Masculino	25	43	114
Feminino	6	23	159
Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira	26 (6,9%)	101 (26,7%)	245 (64,8%)
Masculino	21	44	114
Feminino	5	55	127
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres	109 (28,8%)	137 (36,2%)	127 (33,6%)
Masculino	78	64	37
Feminino	31	71	85
Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira	60 (15,9%)	122 (32,3%)	190 (50,3%)
Masculino	25	42	114
Feminino	35	78	75
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até estes completarem 5 anos, se quisessem	77 (20,4%)	131 (34,7%)	166 (43,9%)
Masculino	36	61	83
Feminino	40	67	78

Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão	29 (7,7%)	131 (34,7%)	212 (56,1%)
Masculino	23	78	78
Feminino	5	51	130

6.5. Estratégia, Missão e Valores do Organismo

Relativamente a esta temática verificou-se que a maioria dos inquiridos/as não sabe ou não tem conhecimento sobre as questões colocadas, como podemos verificar no quadro abaixo.

Tabela 30. Medidas implementadas no que concerne à Estratégia, Missão e Valores

	Sim	Não	Não sei
	n (%)	n (%)	n (%)
Nos Relatórios, Planos de Atividades, regulamentos da Autarquia é expressa a Igualdade de Género enquanto valor a promover?	111 (29,4%)	24 (6,3%)	236 (62,4%)
Masculino	56	15	107
Feminino	50	9	126
A Câmara implementa Medidas e Ações no âmbito da Igualdade de Género?	123 (32,5%)	29 (7,7%)	220 (58,2%)
Masculino	61	14	107
Feminino	61	14	113
Na Câmara existe uma Equipa que se dedique às questões da Igualdade de Género?	62 (16,4%)	25 (6,6%)	285 (75,4%)
Masculino	23	15	144
Feminino	38	9	140

Tem conhecimento na Autarquia da nomeação do/a Conselheiro/a Municipal Para a Igualdade?	35 (9,3%)	93 (24,6%)	244 (64,6%)
Masculino	11	56	114
Feminino	23	35	126

6.6. Gestão de Carreiras e Remunerações

No que concerne à Gestão de Carreiras e Remunerações podemos referir que a maioria dos/as participantes auscultados não sabe ou não tem conhecimento sobre as questões colocadas.

Tabela 31. Gestão de Carreiras e Remunerações

	Sim	Não	Não sei
	n (%)	n (%)	n (%)
A Câmara ao atribuir Prémios/Regalias tem presente o princípio da Igualdade e não penalização por ausências de trabalho por Apoio à Família e Licenças da Parentalidade?	83 (22%)	42 (11,1%)	246 (65,1%)
Masculino	42	19	120
Feminino	40	22	125
Quando se nomeia um/a trabalhador/a para um cargo de chefia ou órgão de decisão, está presente o princípio da Igualdade de Género?	127 (33,6%)	44 (11,6%)	202 (53,4%)
Masculino	62	32	90
Feminino	64	12	112

O Município realiza Ações que contribuam para mulheres e homens se possam candidatar, em condições de Igualdade, a funções de dirigentes?	146 (38,6%)	24 (6,3%)	202 (53,4%)
Masculino	70	15	90
Feminino	75	9	111

6.7. Benefícios diretos a trabalhadores (as) e suas famílias

Auscultados/as os/as participantes sobre se o município da Póvoa de Varzim tem medidas específicas que apoiem os/as trabalhadores/as e as suas famílias podemos concluir:

- 67,5 % (n=255) não sabe se o Município tem medidas de apoio a trabalhadores/as com situações familiares especiais (famílias monoparentais, familiares com deficiência e familiares com doença crónica;
- 72,8% (n=275) não sabe se o município tem medidas específicas para a integração profissional após ausência prolongada por motivos familiares;
- 55,6% (n=210) não sabe se existe, no Município, equipamentos próprios para apoio a filhos/as dos/as trabalhadores;
- 63,2% (n=239) não sabe se o Município tem protocolos com serviços de apoio para familiares;
- 46,8% (n=177) não sabe se o Município concede apoios financeiros ligados à educação dos/as filhos/as dos/as trabalhadores;
- 55 % (n= 208) refere que o Município não possui creches e/ou espaços para os/as filhos/as dos/as trabalhadores por motivos de alargamento do horário de trabalho;
- 41,5% (n=157) não sabe se o Município possui parcerias com clínicas e ginásios para beneficiar os/as trabalhadores em termos de saúde ou lazer.

Tabela 32. Medidas e benefícios aos trabalhadores/as e familiares

	SIM	NÃO	NÃO SEI
	n (%)	n (%)	n (%)
Tem medidas de apoio a trabalhadores/as com situações familiares especiais.	87 (23%)	31 (8,2%)	255 (67,5%)
Tem medidas específicas para a integração profissional após ausência prolongada POR MOTIVOS FAMILIARES.	61 (16,1%)	37 (9,8%)	275 (72,8%)
Tem equipamentos próprios para apoio a filhos/as dos/as trabalhadores.	28 (7,5%)	135 (35,7%)	210 (55,6%)
Tem protocolos com serviços de apoio para familiares.	76 (18,3%)	61 (16,1%)	239 (63,2%)
Concede apoios financeiros ligados à educação dos/as filhos/as e dos/as trabalhadores.	101 (26,7%)	93 (24,6%)	177 (46,8%)
Possui creches e/ou espaços para os/as filhos dos/as trabalhadores por motivos de alargamento do horário de trabalho.	22 (5,8%)	208 (55%)	142 (37,6%)
Possui parcerias com clínicas e ginásios para beneficiar os/as trabalhadores em termos de saúde ou lazer.	116 (30,7%)	97 (25,7%)	157 (41,5%)

Das medidas e dos benefícios elencados pelos/as participantes, podemos destacar o protocolo com a Varzim Lazer (desporto); os Serviços Sociais da CMPV

(entidade fundada pelos/as funcionários/as da autarquia com vista a auxiliar/colmatar as necessidades de ordem económica, social e cultural com prioridade no setor da saúde.

6.8. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Relativamente à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal podemos referir que em relação a opção por horários de trabalho flexível ou jornada contínua com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 138 participantes (36,5%) referenciam que é prática frequente; 112 participantes (29,6%) que não é prática recorrente e 122 participantes (32,3%) não tem conhecimento.

Quando abordado a possibilidade de adaptação do horário de trabalho consoante a situação familiar e profissional, 1220 participantes (31,7%) referem que é possibilitada esta adaptação; 104 participantes (27,5%) referem que não e 149 participantes (39,4%) não tem conhecimento.

Em relação ao trabalho a tempo parcial por motivos da vida familiar e pessoal, 61,9% dos/as participantes (n=233) não tem conhecimento se esta medida é possibilitada; 17,2% (n=65) dos/as participantes refere que não e 19,8% (n=75) refere que sim.

Tabela 33. Horários para conciliação entre a vida profissional, familiar ou pessoal

	Sim	Não	Não sei
	n (%)	n (%)	n (%)
A opção por Horários de Trabalho flexível ou Jornada contínua com vista à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal é prática frequente.	139 (36,8%)	112 (29,6%)	122 (32,3%)
Masculino	66	49	68
Feminino	72	63	52
É possibilitada a adaptação do Horário de trabalho consoante a situação Familiar e Profissional.	122 (32,3%)	104 (27,5%)	147 (38,9%)
Masculino	59	40	84
Feminino	63	64	62
É possibilitado o Trabalho a Tempo Parcial a Trabalhadores/as por motivos da Vida Familiar e Pessoal	76 (20,1%)	66 (17,5%)	231 (61,1%)
Masculino	37	28	118
Feminino	38	37	112

6.9. Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho

Com a análise das questões relacionadas a este tópico podemos aferir que uma parte significativa dos/as participantes não sabe ou não tem conhecimento sobre as perguntas colocadas, com exceção da pergunta “a entidade possui casa de banho adaptadas e/ou local de amamentação /fraldário para os/as trabalhadores e utentes”, no qual 201 participantes (53,2% da mostra) refere que o Município não tem possui uma estrutura adaptada.

Tabela 34. Medidas que visam o respeito pela dignidade no local de trabalho

	Sim	Não	Não sei
	n (%)	n (%)	n (%)
Normas que garantem o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.	150 (39,7%)	56 (14,8%)	166 (43,9%)
Masculino	80	26	76
Feminino	70	29	90
Procedimentos formais para a apresentação de queixa, em situações de discriminação em função do sexo.	81 (21,4%)	61 (16,1%)	230 (60,8%)
Masculino	38	25	115
Feminino	42	35	113
Procedimentos específicos para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.	68 (18%)	57 (15,1%)	247 (65,3%)
Masculino	32	24	125
Feminino	36	33	120

A entidade possui casa de banho adaptadas e/ou local de amamentação /fraldário para os/as trabalhadores e utentes.	49 (13%)	198 (52,4%)	124 (32,8%)
Masculino	28	76	75
Feminino	19	120	47

6.10. Proteção da maternidade e assistência à família

Relativamente à questão sobre se o Município encara de igual o exercício da maternidade e da paternidade, 57,1% dos/as participantes (n=216) relata que sim; 7,4% (n=28) refere que não e 33,9% (n=128) refere que não sabe.

Face a questão sobre os benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei na maternidade, 55,8% (n= 211) dos/as inquiridos não sabe; 7,9% (n=30) relata que sim e 34,9% (n=132) relata que não.

Face se o Município concede benefícios monetários ou de espécie para além dos previstos na lei na paternidade, 55,6% (n= 210) dos/as inquiridos não sabe; 5,3% (n=20) relata que sim e 37,6% (n=142) relata que não.

Por último, na questão se o Município incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença previstos na lei, 58,7% (n= 222) dos/as inquiridos não sabe; 30,2% (n=114) relata que sim e 9,5% (n=36) relata que não.

Tabela 35. Medidas de proteção da maternidade e assistência à família

	Sim	Não	Não sei
	n (%)	n (%)	n (%)
Encara de modo igual o exercício da maternidade e da paternidade.	216 (57,1%)	31 (8,2%)	125 (33,1%)
Masculino	107	11	61
Feminino	105	19	62
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, no apoio à maternidade.	28 (7,4%)	134 (35,4%)	211 (55,8%)
Masculino	16	44	122
Feminino	12	89	86
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, no apoio à maternidade.	18 (4,8%)	144 (38,1%)	210 (55,6%)
Masculino	13	49	119
Feminino	5	94	89
Incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença previstos na lei.	110 (29,1%)	39 (10,3%)	223 (59%)
Masculino	61	26	95
Feminino	49	14	126

6.11. Comunicação interna e externa

Segundo 58,5% dos/as inquiridos (n=211) o Município utiliza linguagem neutra e inclusiva nos seus documentos; 12,7% (n= 48) relata que não e 27,2% (n=103) não sabe.

No que respeita se os documentos internos são tratados e apresentados de forma sistemática e os dados desagregados por sexo, 56,9% (n=215) não sabe ou não tem conhecimento; 19,8% (n=75) relata que sim e 21,4% (n=81) relata que não.

Tabela 36. Comunicação interna e externa

	Sim	Não	Não sei
	n (%)	n (%)	n (%)
Utiliza linguagem neutra e inclusiva nos seus documentos.	221 (58,5%)	50 (13,2%)	101 (26,7%)
Masculino	94	30	58
Feminino	127	20	42
Os documentos internos são tratados e apresentados de forma sistemática e os dados desagregados por sexo.	73 (19,3%)	82 (21,7%)	217 (57,4%)
Masculino	35	36	110
Feminino	38	45	105
Divulga informação sobre os direitos e deveres dos/as trabalhadores sobre a Igualdade de Género.	96 (25,4%)	84 (22,2%)	192 (50,8%)
Masculino	44	35	102
Feminino	51	49	88

Quanto à divulgação sobre os direitos e deveres dos/as trabalhadores/as sobre a Igualdade de Género, 50,3% (n=190) dos/as inquiridos/as não sabe; 26,2% (n=99) menciona que sim e 22% (n=83) menciona que não.

6.12. Diálogo social e participação

Auscultados/as os/as inquiridos sobre se o Município da Póvoa de Varzim incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões nos domínios da igualdade, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou proteção de maternidade e paternidade, 57,4% dos participantes (n=217) não sabe; 23,8% dos participantes (n=90) relata que não e 16,9% (n=64) relata que sim.

Quanto à realização de reuniões onde se aborda a questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou proteção de maternidade e paternidade, pode-se aferir que 46 % dos/as inquiridos/as (n=174) afirma que não se pratica esta medida; 42,9% (n=162) não sabe e 9,3% (n=35) relata que sim.

Na variável se o Município “quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as considera os aspetos da igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou proteção de maternidade e paternidade”, 59 % dos participantes (n=223) não sabe; 22,2% (n=84) relata que não e 16,9% (n=64) relata que sim.

Tabela 37. Medidas que visem o diálogo social e participação

	Sim	Não	Não sei
	n (%)	n (%)	n (%)
Incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões nos domínios da igualdade, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou proteção de maternidade e paternidade.	64 (16,9%)	90 (23,8%)	218 (57,7%)
Masculino	31	38	111
Feminino	31	51	106
Realiza reuniões onde se aborda a questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou proteção de maternidade e paternidade.	35 (9,3%)	175 (46,3%)	161 (42,6%)
Masculino	21	69	91
Feminino	14	105	69
Quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as considera os aspetos da igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou proteção de maternidade e paternidade.	63 (16,7%)	86 (22,8%)	221 (58,5%)
Masculino	36	34	111
Feminino	27	52	109

6.13. Balanço final

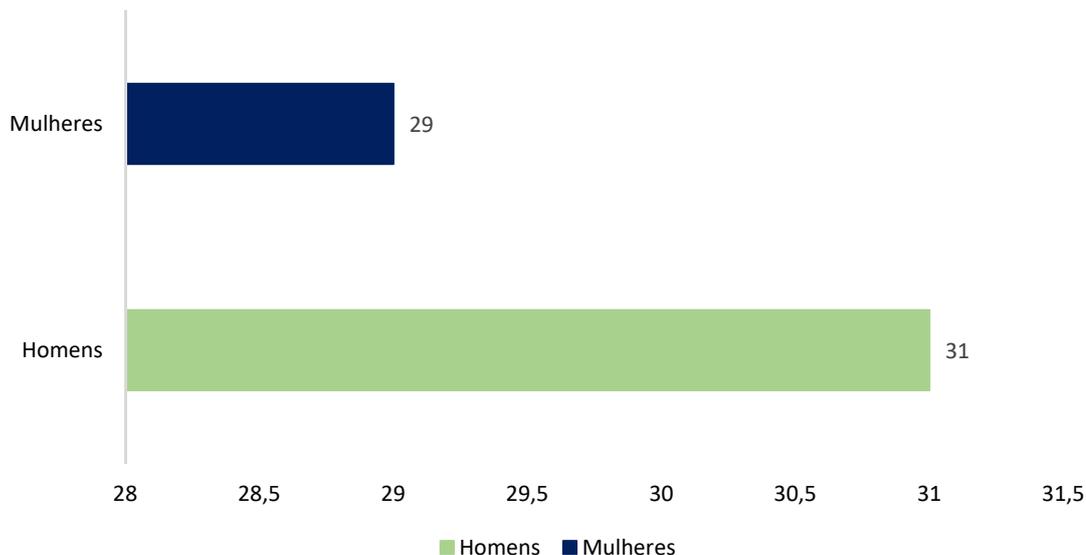
Auscultados/as os/as inquiridos/as se alguma vez foi alvo das seguintes situações, listamos, no quadro abaixo, as respostas obtidas.

Tabela 38. Balanço Final

	SIM			Não		
	n (%)	M (nº)	F (nº)	n (%)	M (nº)	F (nº)
Violência doméstica	11 (2,9%)	4	6	363 (96%)	174	184
Assédio moral em contexto de trabalho	61 (16,1%)	31	29	312 (82,5%)	152	158
Assédio moral fora do contexto do trabalho	36 (89,5%)	17	19	336 (88,9%)	164	168
Assédio sexual em contexto de trabalho	14 (3,7%)	2	12	359 (95%)	182	175
Assédio sexual fora do contexto de trabalho	16 (4,2%)	6	10	355 (93,9%)	175	178
Outra situação relacionada com a desigualdade	37 (9,8%)	9	28	333 (88,1%)	170	160

Numa perspetiva de análise desagregado por sexo, referir que dos/as 61 participantes que relataram ser alvo de assédio moral em contexto de trabalho, 31 são do sexo masculino e 29 do sexo feminino. Na variável de assédio sexual a maioria dos/as participantes que relataram ter sido alvo desta situação são do sexo feminino (12 mulheres no assédio em contexto de trabalho e 10 mulheres no assédio sexual fora do contexto de trabalho).

Gráfico 48. Nº de vítimas de assédio moral em contexto de trabalho

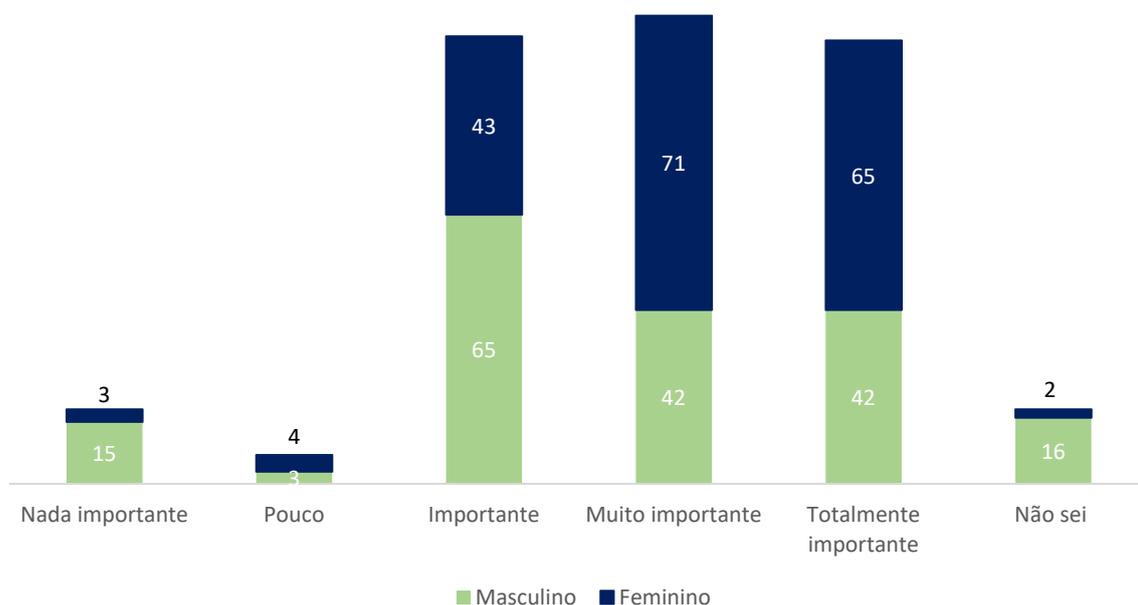


Relativamente à questão sobre a importância da temática da igualdade de género os /as participantes relatam:

- 19 dos/as participantes (5%) ser nada importante, 15 do sexo masculino e 3 do sexo feminino;
- 7 dos/as participantes (1,9%) ser pouco importante, 3 do sexo masculino e 4 do sexo feminino;
- 110 dos/as participantes (29,1%) ser importante, 65 do sexo masculino e 43 do sexo feminino;
- 113 dos/as participantes (29,9%) ser muito importante, 42 do sexo masculino e 71 do sexo feminino;
- 107 dos/as participantes (28,3%) ser totalmente importante, 42 do sexo masculino e 65 do sexo feminino;
- 18 dos/as participantes (8%) não sabe ou não tem opinião, 16 do sexo masculino e 2 do sexo feminino.

Os resultados sugerem que existe uma associação significativa entre o sexo do participante e a perceção da importância da temática da igualdade de género.

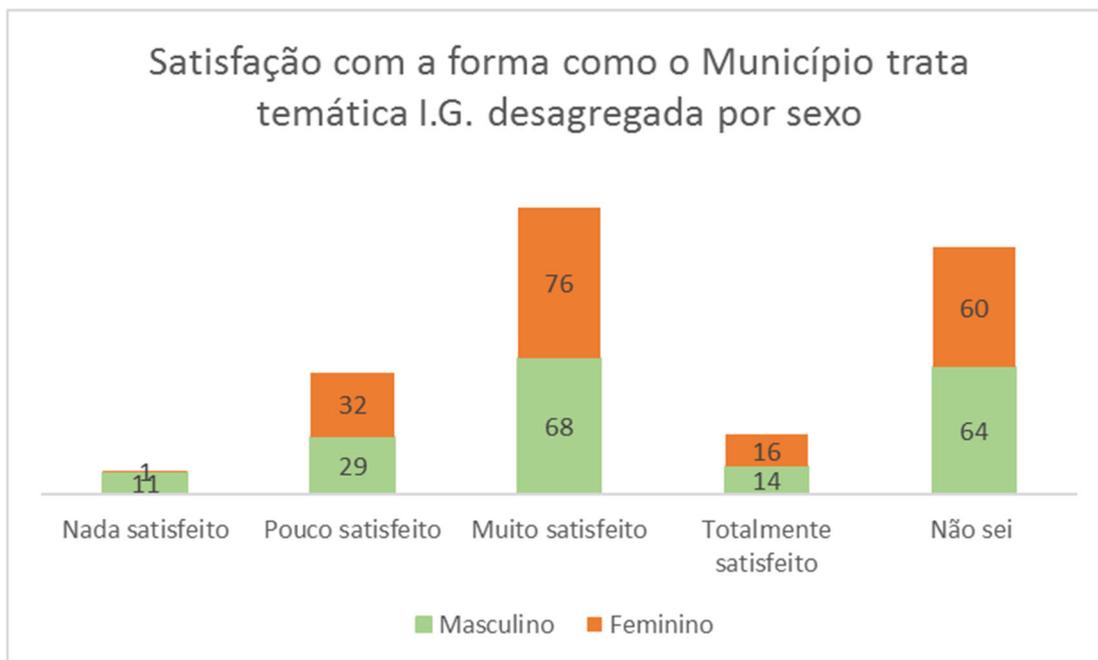
Gráfico 49. Grau de importância da temática Igualdade de Género



Relativamente à questão qual o nível de satisfação face à forma como a temática da igualdade de género é tratado pelo Município podemos aferir que:

- 12 dos/as participantes (3,2%) relata não estar satisfeito; 11 do sexo masculino e 1 do sexo feminino;
- 61 dos/as participantes (16,1%) relata estar pouco satisfeito; 29 do sexo masculino e 32 do sexo feminino;
- 145 dos/as participantes (38,4%) relata estar muito satisfeito, 68 do sexo masculino e 76 do sexo feminino;
- 30 dos/as participantes (7,9%) relata estar totalmente satisfeito, 14 do sexo masculino e 16 do sexo feminino;
- 124 dos/as participantes (32,8%) relata não sabe ou não tem opinião, 64 do sexo masculino e 60 do sexo feminino.

Gráfico 50. Grau de satisfação da forma como o Município trata a temática Igualdade de Género



Relativamente a esta questão não existe diferenças entre o nível de satisfação face à forma como a temática é tratada pelo Município da Póvoa de Varzim em função do sexo do participante.

II. Questionário de diagnóstico – Executivo e dirigentes

O questionário de diagnóstico dirigido para o Executivo e Dirigentes foi preenchido por 10 participantes dos 16 (10 homens e 6 mulheres) que foram convidados a participar. Foi feita a entrega do questionário em envelope fechado sem identificação, e foram convidados todos os membros do Executivo, composto por 4 homens e 3 mulheres, bem como todos os Chefes de Divisão (5 homens e 2 mulheres) e foram alertados para o fato de os mesmos serem confidenciais.

- Relativamente se no Planeamento, Relatórios, Planos de Atividades ou outros regulamentos da Câmara Municipal é feita menção expressa à igualdade de género como valor a promover, 6 dos participantes (60%) responderam que não.
- No que concerne se os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade de género e não

discriminação a resposta foi unânime, na medida que todos os participantes responderam que sim.

- A candidatura e seleção de homens e mulheres para funções onde estejam sub-representados/as, segundo 5 participantes não é encorajada (50%) no Município.

- Segundo 90 % dos/as inquiridos (n=9) o Município aquando a nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da Igualdade de Género e da Não Discriminação.

- Relativamente à temática de formação, 40% (n=4) da amostra relata que na formação certificada não é integrada nenhum módulo relacionado com a temática da Igualdade de Género e 30% (n= 3) relata que sim. Na questão sobre se a entidade incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualde de Género, 40 % (n=4) relata que não e 50% (n=5) relata que sim e 1 não responde.

- Auscultados/as os/as participantes sobre se a entidade, na atribuição de remunerações complementares, tem presente o princípio da Igualdade de Género e a Não Discriminação, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares 90%(n=9) responderam que sim.

- A mesma percentagem dos/as inquiridos/as afirma que as competências dos/as trabalhadores são reconhecidas pelo Município, de modo igual, nos processos e progressão da carreira.

- Quando inquiridos/as se no Município é possibilitada a opção de horários flexíveis com vista à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal dos/as trabalhadores 90%(n=9) responderam que sim.

- Relativamente se a entidade possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário com vista à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal dos/as trabalhadores, 80% (n=8) responderam que sim.

- No que concerne à marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, se são considerados as necessidades de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal dos/as trabalhadores, 70% (n=7) relata que sim.

- Relativamente à questão se a entidade possibilita o trabalho a tempo parcial aos/às trabalhadores com vista à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal dos/as trabalhadores, 8 participantes (80%) responderam que sim.
- Auscultados/as os/as participantes se a entidade atribui benefícios aos seus/suas trabalhadores com vista à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, 80% (n=8) responderam que sim.
- No quadro abaixo, listamos os benefícios que ao/as participantes assinalaram como prática do Município.

Tabela 38. Benefícios atribuídos aos/às seus/suas trabalhadores

	Não assinalou	Assinalou
	n (%)	n (%)
Protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios)	7 (70%)	2 (20%)
Protocolos com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)	8 (80%)	1 (10%)
Apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, amas e outras)	8 (80%)	1 (10%)
Apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)	4 (40%)	5 (50%)
Apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)	6 (60%)	3 (30%)
Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras	9 (90 %)	1 (10%)
Outros	9 (90%)	1 (10%)

- Como outros benefícios, os/as participantes apontaram os serviços sociais e a medicina do trabalho.
- No que concerne se a entidade encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e parentalidade, 90% (n=9) afirma que sim, bem como 6 dos participantes (60%) ainda relata que a entidade incentiva os homens a gozar o período de licença de parentalidade previsto na lei.
- Relativamente se a entidade incentiva ao uso de parte do tempo de licença da parentalidade que pode ser partilhada com a mãe, 50% (n=5) dos/as inquiridos/as assinala que não. O município, segundo 9 participantes (90%), encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte dos/as colaboradores.
- No acesso à informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade/paternidade, podemos referir que 60% dos participantes (n=6) responderam que sim.

Podemos, assim, concluir, no que diz respeito ao Diagnóstico Interno que embora não sejam muito reconhecidas as situações de desigualdade de género em várias esferas, parece existir a persistência de uma divisão de tarefas generalizada e que as mulheres são as que sentem maior discriminação. Além disso, dos dados parece ressaltar também a importância de se trabalhar o que se entende pela dimensão de género e não discriminação em termos da trajetória quotidiana individual, mas também das práticas organizacionais.

7. CONCLUSÃO

Terminámos assim, o 1º Diagnóstico realizado no Município da Póvoa de Varzim sobre as questões de Igualdade, Igualdade de Género e a Não Discriminação. Não encaramos este produto como algo acabado, mas antes, um instrumento que tomaremos como base para a definição de um primeiro plano estratégico na área da igualdade de género e não discriminação e que possa ter em consideração uma visão interseccional. Este resulta de uma recolha conjugada de múltiplos documentos e indicadores que permitem caracterizar o município a nível interno e externo, bem como da auscultação de funcionários/as e dirigentes da autarquia e das organizações externas. Só através da análise efetuada pela equipa destes múltiplos dados conseguimos perceber que as desigualdades e discriminações de género continuam a estar presentes nas múltiplas esferas que compõem a vida das pessoas na autarquia, embora nem sempre (re)conhecidas, o que demonstra a necessidade de sensibilização numa primeira etapa. Além disso, as experiências quotidianas das mulheres que responderam aos inquéritos revelam a persistência de assimetrias de género e de várias formas de discriminação, por vezes explícitas, por vezes implícitas, no mundo do trabalho, mas também nas esferas pessoal e familiar.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Enquadramento do concelho da Póvoa de Varzim, freguesias e concelhos envolventes

Figura 2. Indicadores Económico-demográficos

Figura 3. Maquete do edifício da Biblioteca Municipal

Figura 4. Arquivo Municipal

Figura 5. Espaço de exposição do Museu – barcos característicos da Póvoa de Varzim

Figura 6. Cidade de Terroso

Figura 7. Igreja Românica de S. Pedro de Rates

Figura 8. Banco Inteligente: permite carregar o telemóvel ou, simplesmente, aceder à internet

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico 1. Evolução da População Residente no concelho da Póvoa de Varzim
- Gráfico 2. Distribuição da população residente no concelho da Póvoa de Varzim por sexo e faixa etária
- Gráfico 3. Taxa de Natalidade e Mortalidade
- Gráfico 4. Taxa de Fecundidade
- Gráfico 5. Nº de Nascimentos
- Gráfico 6. População residente com dificuldades, por dimensão de dificuldade
- Gráfico 7. Distribuição da População estrangeira nas Regiões de Portugal
- Gráfico 8. População Residente Estrangeira com Estatuto Legal de residente na Póvoa de Varzim
- Gráfico 9. População Residente com 15 ou mais anos de idade por Religião
- Gráfico 10. Evolução do Ganho Médio Mensal no concelho da Póvoa de Varzim (€), por sexo
- Gráfico 11. Evolução do número de Empresas e Pessoal ao Serviço das Empresas
- Gráfico 12. Evolução do número de Empregadores/as no concelho da Póvoa de Varzim
- Gráfico 13. Empresas Instaladas e Pessoal ao Serviço por Setor de Atividade
- Gráfico 14. Empresas por atividade económica no concelho da Póvoa de Varzim
- Gráfico 15. Volume de negócios no concelho da Póvoa de Varzim
- Gráfico 16. Nível de Escolaridade da População Residente
- Gráfico 17. Rede Escolar pública e privada no concelho da Póvoa de Varzim
- Gráfico 18. Órgãos de Direção, Administração e Gestão dos Agrupamentos Escolares
- Gráfico 19. Proporção de mulheres e homens em idade ativa, por nível de escolaridade
- Gráfico 20. Beneficiários/as de RSI no concelho da Póvoa de Varzim

Gráfico 21. Beneficiários/as de RSI por grupo etário no concelho da Póvoa de Varzim

Gráfico 22. Pensionistas da Segurança Social, por tipo de pensão

Gráfico 23. Beneficiárias/os de subsídios de desemprego da segurança social, por sexo

Gráfico 24. Beneficiárias/os de subsídios de doença da segurança social, por sexo

Gráfico 25. Beneficiários/as de licença parental inicial, da Segurança Social

Gráfico 26. Duração da licença parental inicial, da segurança social, por Sexo

Gráfico 27. Taxa de Cobertura de Creches na Área Metropolitana do Porto

Gráfico 28. Taxa de Cobertura de Centros de Dia

Gráfico 29. Taxa de Cobertura de Apoio Domiciliário

Gráfico 30. Taxa de Cobertura dos Lares de Idosos/as

Gráfico 31. Praticantes de Desporto Escolar, por sexo

Gráfico 32. Praticantes de Desporto Federado, por sexo

Gráfico 33. Registo de utilização da Sala Polivalente e Espaço Internet

Gráfico 34. Evolução do número de crimes registados pelas autoridades policiais

Gráfico 35. Categoria de Crime

Gráfico 36. Distribuição dos inquiridos por sexo

Gráfico 37: Nível de escolaridade e sexo

Gráfico 38 Número de respostas por tipo de organização

Gráfico 39 Função que desempenha na organização

Gráfico 40 Sexo com maior representatividade na organização

Gráfico 41 Distribuição dos Recursos Humanos segundo o sexo

Gráfico 42 Total dos colaboradores/as do Município, segundo o sexo e o nível de escolaridade

Gráfico 43 Realização das tarefas domésticas na frequência “sempre”

Gráfico 44 Realização das compras para casa na frequência “sempre”

Gráfico 45 Acompanhamento a consultas a descendentes e/ou ascendentes

Gráfico 46 Acompanhamento em situações de doença de descendentes e/ou ascendentes

Gráfico 47 Levar/buscar as crianças à escola

Gráfico 48 Número de vítimas de assédio moral em contexto de trabalho

Gráfico 49 Grau de importância da temática Igualdade de Género

Gráfico 50 Grau de Satisfação da forma como o Município trata a Igualdade de Género

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Reorganização das Freguesias da Póvoa de Varzim

Tabela 2. População Residente (N.º) no concelho da Póvoa de Varzim

Tabela 3. Dificuldade da população residente por local de residência, tipo de dificuldade e grau de dificuldade

Tabela 4. Número de casamentos por modalidade

Tabela 5. Escalão de pessoas ao serviço das empresas e Dimensão

Tabela 6. Classificação da Atividade Económica

Tabela 7. Respostas Sociais de Apoio a Crianças e Jovens e Idosos/as do concelho da Póvoa de Varzim

Tabela 8. Habitação Social de renda apoiada por freguesia

Tabela 9. Habitação Social de renda apoiada no concelho

Tabela 10. Apoio para Habitação no âmbito do FLES – Rendas

Tabela 11. Indicadores Culturais

Tabela 12. Proporção da população que trabalha ou estuda noutra Município e a duração média dos movimentos pendulares

Tabela 13. Proporção da população residente empregada ou estudante que utiliza transporte coletivo, individual ou pedonal nas deslocações pendulares

Tabela 14. Espaços verdes, jardins públicos e espaços lúdico-desportivos

Tabela 15 Sexo e grupo etário

Tabela 16. Tipos de Trabalho e Tipos de Horários

Tabela 17. Perspetiva das práticas da Igualdade de género na organização

Tabela 18 Benefícios para a Igualdade de género na organização

Tabela 19 Perspetiva das práticas da igualdade de género no concelho

Tabela 20 Principais características do concelho que contribuem de forma positiva para a Igualdade de Género

Tabela 21 Principais características do concelho que contribuem de forma negativa para a Igualdade de Género

Tabela 22 Realização de tarefas

Tabela 23 Frequência das tarefas

Tabela 24 Sexo, grupo etário e estado civil

Tabela 25 Categoria Profissional, antiguidade e tipo de contrato

Tabela 26 Horário e tempo de trabalho

Tabela 27 Usos do tempo na esfera pessoal/ familiar

Tabela 28 Perceção da Igualdade de Género

Tabela 29 Perceções acerca da Igualdade de Género

Tabela 30 Medidas implementadas no que concerne à Estratégia, Missão e Valores

Tabela 31 Gestão de carreiras e remunerações

Tabela 32 Medidas e benefícios aos trabalhadores/as e familiares

Tabela 33 Horários para conciliação entre a vida profissional, familiar ou pessoal

Tabela 34 Medidas que visam o respeito pela dignidade no local de trabalho

Tabela 35 Medidas de proteção da maternidade e assistência à família

Tabela 36 Comunicação interna e externa

Tabela 37 Medidas que visem o diálogo social e participação

Tabela 38 Balanço Final

8. ANEXOS

- 8.1. Ficha de Caracterização da Relação da Autarquia com a CIG
- 8.2. Indicadores de Política Local a nível da Igualdade
- 8.3. Despacho Interno da aprovação da Equipa Para a Igualdade na Vida Local e Nomeação das Conselheiras Interna e Externa
- 8.4. Despacho Interno da aprovação da equipa responsável pela elaboração do Diagnóstico e pelo Plano Municipal para Igualdade e a Não Discriminação
- 8.5. Questionário de Diagnóstico Externo – Agentes Locais
- 8.6. Questionário de Diagnóstico Interno – Colaboradores/as
- 8.7. Questionário de Diagnóstico Interno – Executivo e Dirigentes.

8.1. Ficha de Caracterização da Relação da Autarquia com a CIG

A	Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e a 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)	4-6-2019
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	Sim, 2-3-2022
i. Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Sim (Associação Nacional de Municípios Portugueses) a 5-2-2019
B	Prémio Viver em Igualdade
a. A autarquia concorreu ao prémio	Não
b. A autarquia ganhou prémio	Não aplicável
c. Ano(s) em que foi distinguida	Não aplicável
d. A autarquia ganhou menção honrosa	Não Aplicável

C Dados complementares que podem ser consultados por cidadãos e cidadãs	
<p>EIVL do Município da Póvoa de Varzim é composta por:</p> <p>a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)</p> <p style="padding-left: 40px;">Conselheira Interna</p> <p>b. Contacto</p>	<p>Dr. ^a Paula Faria</p> <p>paulafaria@cm-pvarzim.pt</p>
c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Coordenadora do Serviço para a Igualdade e Cidadania do Município
d. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
e. Nome das pessoas envolvidas na equipa	<p>Dr. ^a Andrea Silva;</p> <p>Dr. ^a Judite Neves;</p> <p>Dr. ^a Paula Faria;</p> <p>Dr. ^a Ana Guerreiro;</p> <p>Dr. António Ramalho;</p> <p>Dr. Luís Miguel;</p> <p>Arq. Eurico Rebelo;</p> <p>Dr. ^a Tânia Oliveira.</p>
Contactos	<p>AndreaSilva@cm-pvarzim.pt</p> <p>jmsneves@arsnorte.min-saude.pt</p> <p>paulafaria@cm-pvarzim.pt</p> <p>ana.esteves.guerreiro@gmail.com</p> <p>antonio.ramalho@cm-pvarzim.pt</p> <p>luismiguel@cm-pvarzim.pt</p>

<p>g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)</p>	<p>euricorebelo@cm-pvarzim.pt taniaoliveira@cm-pvarzim.pt</p> <p>Dr. ^a Andrea Silva; Vereadora do Pelouro da Coesão Social e com responsabilidade sobre a área da Igualdade;</p> <p>Dr. ^a Judite Neves, responsável pelo ACES Póvoa de Varzim/Vila do Conde, Conselheira Externa para a Igualdade;</p> <p>Dr. ^a Paula Faria, responsável pelo Serviço para a Igualdade e Cidadania do Município, Conselheira Interna para a Igualdade;</p> <p>Dr. ^a Ana Guerreiro, investigadora principal da Universidade do Porto, cuja linha de investigação tem sido a Criminalidade organizada numa perspetiva de género;</p> <p>Dr. António Ramalho, Chefe de Divisão da Coesão Social;</p> <p>Dr. Luís Miguel, Chefe de Divisão de Economia e Finanças;</p> <p>Arq. Eurico, Chefe de Divisão de Gestão de Projetos;</p> <p>Dr. ^a Tânia Oliveira, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.</p>
--	--

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

8.2. Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local

Indicador	Sexo	Nº
1.Composição do órgão Câmara, por sexo.	Homem(ns)	5 56%
	Mulher(es)	4 44%
	Total	9 100,00%
2.Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.	Homem(ns)	26 76%
	Mulher(es)	8 24%
	Total	34 100,00%
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)	n.a.
	Mulher(es)	n.a.
	Total	0%

5.Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	Homem(ns)	5 71%
	Mulher(es)	2 29%
	Total	7 100,00%
6.Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	Homem(ns)	0
	Mulher(es)	0
	Total	100,00%
7.Trabalhadores/as, por sexo, por cada Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	Homem(ns)	346 54%
	Mulher(es)	295 46%
	Total	641 100,00%
7.1.Serviço de Apoio a Órgãos Municipais	Homem(ns)	3
	Mulher(es)	4
	Total	7 100,00%
7.2.Divisão Administrativa e Recursos Humanos	Homem(ns)	7
	Mulher(es)	41
	Total	46 100,00%
7.3.Divisão de Economia e Finanças	Homem(ns)	28
	Mulher(es)	17
	Total	45 100,00%

7.4.Divisão de Obras Municipais	Homem(ns)	68
	Mulher(es)	4
	Total	72 100,00%
7.5.Divisão Ambiente e Serviços Urbanos	Homem(ns)	113
	Mulher(es)	24
	Total	134 100,00%
7.6.Divisão de Gestão de Projetos	Homem(ns)	10
	Mulher(es)	6
	Total	16 100,00%
7.7.Divisão de Gestão Urbanística e Licenciamentos	Homem(ns)	18
	Mulher(es)	25
	Total	43 100,00%
7.8.Divisão de Educação e Coesão Social	Homem(ns)	7
	Mulher(es)	92
	Total	99 100,00%
7.9.Divisão de Desporto e Tempos Livres	Homem(ns)	13
	Mulher(es)	3
	Total	16 100,00%
7.10.Subunidades orgânicas da Dependência da Presidência	Homem(ns)	57
	Mulher(es)	75
	Total	132 100,00%

8.Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	Homem(ns)	3.064,36€
	Mulher(es)	2.621,68€
	Total	100,00%
9.Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	Homem(ns)	1.737,79€
	Mulher(es)	1.641,93€
	Total	100,00%
10.Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	Homem(ns)	958,47€
	Mulher(es)	870,93€
	Total	100,00%
11.Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	Homem(ns)	740,19€
	Mulher(es)	588,84€
	Total	100,00%
12.Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	Homem(ns)	920,18€
	Mulher(es)	890.61€
	Total	100,00%
13.Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	Homem(ns)	594,68€
	Mulher(es)	509,91€
	Total	100,00%
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)	24 27%
	Mulher(es)	65 73%
	Total	89 100,00%
15.Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	Homem(ns)	16 80%
	Mulher(es)	4 20%

	Total	20 100,00%
16.Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	Homem(ns)	80 72%
	Mulher(es)	31 28%
	Total	111 100,00%
17 - Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	Homem(ns)	16 89%
	Mulher(es)	2 11%
	Total	18 100,00%
18.Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	Homem(ns)	35 67.3%
	Mulher(es)	17 32.7%
	Total	52 100,00%
19.Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	Homem(ns)	115 60.2%
	Mulher(es)	76 39.8%
	Total	191 100,00%
20.Representação de mulheres empregadoras no concelho.	Homem(ns)	965 67.4%
	Mulher(es)	467 32.6%

	Total	1432 100,00%
21.Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	220€	-10.7%
22.Taxa de cobertura de creches e amas.		0.77%%
23.Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública.		86%
24.Taxa de cobertura de Centros de Dia.		2.1%
25.Taxa de cobertura de apoio domiciliário.		3.4%
26.Taxa de cobertura de lares.		3.1%
27.Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	N.º	2
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	4
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	11
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.N.º de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	N.º	0
32.Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	Rapaz(es)	488 49.3%
	Rapariga(as)	501 50.7%
	Total	989 100,00%
33.Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	Rapaz(es)	135 50.3%
	Rapariga(as)	133 49.7%
	Total	268 100,00%
34.Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	Rapaz(es)	172 34.8%
	Rapariga(as)	323 65.2%
	Total	495 100,00%
35.Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	Rapaz(es)	34 23.1%
	Rapariga(as)	113 76.9%

	Total	147 100,00%
36.N.º de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	N.º	2 2019: 37 M 2022: 7 M
37.Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.	Rapaz(es)	514 55%
	Rapariga(as)	422 45%
	Total	936 100,00%
38.Rapazes/Homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	Rapaz(es)	900 72%
	Rapariga(as)	350 28%
	Total	1250 100,00%

8.3. DESPACHO INTERNO DE NOMEAÇÃO DAS CONSELHEIRAS INTERNA E EXTERNA E DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL



Câmara Municipal da Póvoa de Varzim

DESPACHO DA PRESIDÊNCIA N.º 89/GR/2019

CONSELHEIRAS E CONSELHEIROS LOCAIS PARA A IGUALDADE EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

O Município mantém um Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, celebrado em 4 de junho do corrente ano, tendo por objeto a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND).

Importando dar execução ao consignado nesse Protocolo de Cooperação, atento o disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010 e em conformidade com a Proposta que me foi dirigida pela Vereadora da Coesão Social, decido as seguintes

NOMEAÇÕES:

- Nomeio Conselheiras Locais para a Igualdade
 - Judite Neves, responsável pelo ACES Póvoa de Varzim/Vila do Conde (Conselheira Externa) e
 - Paula Faria, responsável pelo Serviço para a Igualdade e Cidadania deste Município (Conselheira Interna);
- Nomeio para integrar a Equipa para a Igualdade na Vida Local
 - Andrea Silva, Vereadora da Coesão Social e com responsabilidade sobre a área da Igualdade,
 - Judite Neves, responsável pelo ACES Póvoa de Varzim/Vila do Conde,
 - Paula Faria, responsável pelo Serviço para a Igualdade e Cidadania deste Município,

Praça do Almada | 4490-438 Póvoa de Varzim | Portugal
Telefone: +351 252 090 000 | Fax: +351 252 090 010 | URL: www.cm-pvarzim.pt | E-Mail: geral@cm-pvarzim.pt



Câmara Municipal da Póvoa de Varzim

- Ana Guerreiro, investigadora principal da Universidade do Porto,
- António Ramalho, Chefe de Divisão da Educação e Coesão Social deste Município,
- Luís Miguel Neves, Chefe de Divisão de Economia e Finanças deste Município,
- Eurico Rebelo, Chefe de Divisão de Gestão de Projetos deste Município, e
- Tânia Oliveira, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos deste Município.

Publique-se, nos termos gerais, e divulgue-se adequadamente junto dos munícipes e dos serviços municipais

PÓVOA DE VARZIM, 2019-11-27
O PRESIDENTE DA CÂMARA,



AIRES HENRIQUE DO COUTO PEREIRA

aj/c

Praça do Almada | 4490-438 Póvoa de Varzim | Portugal
Telefone: +351 252 090 000 | Fax: +351 252 090 010 | URL: www.cm-pvarzim.pt | E-Mail: geral@cm-pvarzim.pt

8.4. DESPACHO INTERNO DA APROVAÇÃO DA EQUIPA RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO DIAGNÓSTICO E PARA O PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO



Equipa responsável

pelo Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

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, 1.ª 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, assenta 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 do 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.

Desde há vários anos, que o Município da Póvoa de Varzim, promove e implementa medidas que pretendem colaborar para uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, razão pela qual a autarquia promoveu a apresentação de uma candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (Aviso nº POISE 22 2020 03), Tipologia de Operação 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade que viu aprovada

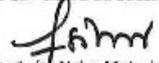
No âmbito desta candidatura torna-se necessário formalizar a constituição da equipa que responsável pela elaboração do Diagnóstico, apresentando o Relatório do Diagnóstico, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, proceder à sua execução e divulgação, apresentando o Relatório de execução do Plano e os produtos das ações de divulgação empreendidas.

Importando dar execução ao consignado nesta candidatura, informo que, a Equipa responsável pelo Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação é constituída pelas seguintes funcionárias:

- Paula Faria;
- Vânia Barros;
- Manuela Amorim;
- Olíndina Novo;
- Isabel Mesquita;
- Manuela Amorim.

Póvoa de Varzim, 2022-04-06

A Vereadora do Pelouro da Coesão Social


Dr.ª Andrea Luísa Neiva Maia da Silva

CÂMARA MUNICIPAL DA PÓVOA DE VARZIM

Praca do A. Costa, 4491-138 Póvoa de Varzim - Portugal

T: +351 252 090 000 F: +351 252 001 010 E: geral@cm-povoa-varzim.pt | www.cm-povoa-varzim.pt

8.5.QUESTIONÁRIOS



Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

QUESTIONÁRIO DE DIAGNÓSTICO- COLABORADORES E COLABORADORAS DO MUNICÍPIO

O seguinte questionário destina-se, no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, a recolher as opiniões dos/as colaboradores/os do Município acerca das questões de Igualdade de Género, pelo que se solicita a sua colaboração para o preenchimento das questões abaixo. Por favor, não deixe questões em branco.

PARTE 1. CARACTERIZAÇÃO DO/A INQUIRIDO/A

Sexo: Masculino Feminino

Em que grupo etário se enquadra:

20-24 25-29 30-34 35-39 40-44
45-49 50-54 55-59 60-64 65-69

Estado civil:

Solteiro/a
Casado/a
Divorciado/a
Viúvo/a
União de Facto

Indique quem constitui o seu agregado familiar?

Vive só ___ Cônjuge ___ Filho(s)/ Filha(s) ___ Pais ___
Outras pessoas. Quem? _____

Tem filhos:

Sim Não

N.º de filhos/filhas _____ Idades: _____





Qual o seu grau de escolaridade:

- 4 ano escolaridade
- 6 ano escolaridade
- 9.º ano ou equivalente
- 12º ano ou equivalente
- Bacharelato
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

O/a seu/sua cónjuge trabalha?

Sim Não

Qual é a sua categoria profissional:

- | | |
|---|--|
| Chefe de Gabinete <input type="checkbox"/> | Técnico de Informática <input type="checkbox"/> |
| Assessor/a do Presidente <input type="checkbox"/> | Assistente Técnico/a <input type="checkbox"/> |
| Adjunto/a do Presidente <input type="checkbox"/> | Encarregado/a Geral Operacional <input type="checkbox"/> |
| Secretário/a do Presidente e da Vereação <input type="checkbox"/> | Encarregado/a Operacional <input type="checkbox"/> |
| Coordenador Técnico <input type="checkbox"/> | Fiscal Municipal <input type="checkbox"/> |
| Especialista de Informática <input type="checkbox"/> | Agente Municipal <input type="checkbox"/> |
| Técnico/a Superior <input type="checkbox"/> | Assistente Operacional <input type="checkbox"/> |

Há quantos anos trabalha na câmara?

- Até 5 anos 5 – 9 10 – 14 15 – 19 20 – 24
25 – 29 30 – 34 35 – 39 40 ou mais

Que tipo de contrato:

- Termo certo Tempo indeterminado
Tempo incerto Prestação de serviços





PARTE 2. USO DO TEMPO NA ESFERA LABORAL

Que tipo de horário tem?

Rígido ___ Flexível ___ Jornada Contínua ___ Isenção de horário ___ Turnos ___

E que tipo de horário gostaria de praticar?

Rígido ___ Flexível ___ Jornada Contínua ___ Isenção de horário ___ Turnos ___

Qual a duração do tempo de trabalho?

Tempo completo ___ Tempo parcial _____

Indique se no último ano participou nas seguintes ações, através do Município de Póvoa de Varzim:

	Sim	Não
Ações de formação contínua		
Ações de formação especificamente na área da igualdade entre homens e mulheres		
Participação na elaboração do Plano de Atividades e Orçamento da sua unidade orgânica		

PARTE 3. USO DO TEMPO NA ESFERA PESSOAL / FAMILIAR

Indique com que frequência costuma realizar as tarefas apresentadas abaixo:

	Nunca	Ocasionalmente	Sempre
Tarefas domésticas			
Fazer compras para casa			
Fazer reparações em casa			





Acompanhamento a consultas de descendentes e/ou ascendentes			
Acompanhamento em situações de doença de descendentes e/ou ascendentes			
	Nunca	Ocasionalmente	Sempre
Levar/ buscar as crianças à escola			
Acompanhamento dos filhos e das filhas nos estudos – reuniões de pais, acompanhamento estudo (se aplicável)			
Participar em atividades como o voluntariado e a participação cívica			

PARTE 4. PERCEÇÃO ACERCA DA IGUALDADE DE GÉNERO

Na sua opinião, em termos gerais, existem situações de desigualdade entre homens e mulheres no Município?

Sim ___ Não ___

Na sua opinião, estas situações:

Têm aumentado

Têm-se mantido constantes

Têm diminuído

Posicione-se perante as seguintes afirmações:

	Discordo	Não Concordo Nem Discordo	Concordo
Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher			



I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Póvoa de Varzim - Diagnóstico



As situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha vida			
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional			
A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira			
	Discordo	Não Concordo Nem Discordo	Concordo
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos/as tem vindo a aumentar			
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares			
Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira			
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres			
Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira			
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até estes completarem 5 anos, se quisessem			
Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão			





SERVICIO PARA A
IGUALDADE
E CIDADANIA

PARTE 5. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO

	Sim	Não	Não sei
Nos Relatórios, Planos de Atividades, regulamentos da Autarquia é expressa a Igualdade de Género enquanto valor a promover?			
A Câmara implementa Medidas e Ações no âmbito da Igualdade de Género?			
	Sim	Não	Não sei
Na Câmara existe uma Equipa que se dedique às questões da Igualdade de Género?			
Tem conhecimento na Autarquia da nomeação do/a Conselheiro/a Municipal Para a Igualdade?			

PARTE 6. GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

	Sim	Não	Não sei
A Câmara ao atribuir Prémios/Regalias tem presente o princípio da Igualdade e não penalização por ausências de trabalho por Apoio à Família e Licenças da Parentalidade?			
Quando se nomeia um/a trabalhador/a para um cargo de chefia ou órgão de decisão, está presente o princípio da Igualdade de Género?			
O Município realiza Ações que contribuam para mulheres e homens se possam candidatar, em condições de Igualdade, a funções de dirigentes?			

PARTE 7. BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES / TRABALHADORAS E SUAS

FAMÍLIAS





O Município da Póvoa de Varzim	Sim	Não	Não sei
Tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com situações familiares especiais (famílias monoparentais, familiares com deficiência e familiares com doença crónica) ?			
Tem medidas específicas para a integração profissional após ausência prolongada por motivos familiares?			
Tem equipamentos próprios para apoio a filhos e a filhas dos trabalhadores e das trabalhadoras?			
O Município da Póvoa de Varzim	Sim	Não	Não sei
Tem protocolos com serviços de apoio para familiares?			
Concede apoios financeiros ligados à educação dos filhos e das filhas dos trabalhadores e das trabalhadoras ?			
Possui creches e/ou espaços para os filhos e as filhas dos trabalhadores e das trabalhadoras por motivos de alargamento do horário de trabalho?			
Possui parcerias com clínicas e ginásios para beneficiar os trabalhadores e as trabalhadoras em termos de saúde ou lazer?			
E beneficia de alguma medida?			

PARTE 8. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

	Sim	Não	Não Sei





A opção por Horários de Trabalho flexível ou Jornada contínua com vista à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal é prática frequente?			
É possibilitada a adaptação do Horário de trabalho consoante a situação Familiar e Profissional?			
É possibilitado o Trabalho a Tempo Parcial a Trabalhadores/as por motivos da Vida Familiar e Pessoal ?			

PARTE 9. RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E HOMENS NO LOCAL DO TRABALHO

Tem conhecimento no Município da Póvoa de Varzim de	Sim	Não	Não Sei
Normas que garantam o respeito pela Dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?			
Procedimentos formais para a apresentação de queixa, em caso de situações de discriminação em função de sexo?			
Procedimentos específicos para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local do trabalho?			
A entidade possui casa de banho adaptadas e/ou local de amamentação/fraldário para os/as trabalhadores e utentes?			

PARTE 10. PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E ASSISTENCIA À FAMÍLIA





O Município da Póvoa de Varzim	Sim	Não	Não sei
Encara de modo igual o exercício da maternidade e da paternidade?			
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, no apoio à maternidade?			
Concede benefícios monetários ou de espécie para além dos previstos, no apoio à paternidade?			
Incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença previstos na lei?			

PARTE 11. COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

O Município da Póvoa de Varzim	Sim	Não	Não sei
Utiliza linguagem neutra e inclusiva nos seus documentos ?			
Os documentos internos são tratados e apresentados de forma sistemática e os dados desagregados por sexo?			
Divulga informação sobre os Direitos e Deveres dos Trabalhadores sobre a Igualdade de Género?			

PARTE 12. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO

O Município da Póvoa de Varzim	Sim	Não	Não sei
Incentiva os colaboradores e as colaboradoras a apresentarem sugestões nos domínios da igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e			





<p>peçoal e/ou protecção de maternidade e paternidade?</p>			
<p>Realiza reuniões com os colaboradores e as colaboradoras onde aborda a questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou protecção de maternidade e paternidade?</p>			
<p>Quando avalia a satisfação dos colaboradores e das colaboradoras considera os aspetos da igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou protecção de maternidade e paternidade</p>			

BALANÇO FINAL

Alguma vez foi alvo das seguintes situações?

	Sim	Não
Violência doméstica		
Assédio moral em contexto de trabalho		
Assédio moral fora do contexto de trabalho		
Assédio sexual em contexto de trabalho		
Assédio sexual fora de contexto de trabalho		
Outra situação relacionada com a desigualdade entre homens e mulheres		

Qual a importância da temática da igualdade de género para si?





- Nada importante
- Pouco
- Importante
- Muito importante
- Totalmente importante
- Não sei

Qual o seu nível de satisfação face à forma como a temática da igualdade de género é tratado pelo Município da Póvoa de Varzim?

- Nada satisfeito
- Pouco
- Muito satisfeito
- Totalmente satisfeito
- Não sei

Antes de terminar gostaríamos que nos deixasse as suas sugestões, caso as tenha, de melhoria de práticas de promoção da igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou protecção de maternidade e paternidade.





Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

QUESTIONÁRIO DE DIAGNÓSTICO- AGENTES LOCAIS

O seguinte questionário destina-se, no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, a recolher as opiniões acerca das questões de Igualdade de Género, pelo que se solicita a colaboração de V. Exa. para o preenchimento das questões abaixo. Por favor, não deixe questões em branco.

PARTE 1. CARATERIZAÇÃO DO/A INQUIRIDO/A

1. **Sexo:** Masculino Feminino

2. **Em que grupo etário se enquadra:**

20-24

25-29

30-34

35-39

40-44

45-49

50-54

55-59

60-64

65-69

3. **Habilitações literárias:**

4 ano escolaridade

6 ano escolaridade

9.º ano ou equivalente

12º ano ou equivalente

Bacharelato

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento





4. Caracterização da Organização

Indique a Organização que representa:

Administração Pública Central	
Agrupamento de Escolas	
Centros de Saúde	
Forças de Segurança	
Instituto de Emprego e Formação Profissional	
Segurança Social	
IPSS	
Associações Culturais, Desportivas ou outras	
Autarquia Local	
Pessoa Coletiva de Utilidade Pública sem Fins Lucrativos	
Setor empresarial	
Outra? Qual _____	

5. Função que desempenha na Organização

Executivo	
Dirigente	
Técnico/a Superior	
Assistente Técnico	
Assistente Operacional	
Voluntário/a	
Outra? Qual? _____	

6. Indique o número total de colaboradores/as na Organização





0-10	
11-20	
21-30	
+ 30	

7. Indique qual o sexo com maior representatividade na Organização

Masculino	
Feminino	

8. Indique os tipos de contratos existentes na Organização
(Pode escolher mais do que 1 opção)

Termo certo	
Tempo Indeterminado	
Nomeação	
Comissão de Serviço	
Prestação de serviços	
Voluntário/a	
Estagiário/a	

9. Indique os tipos de horários praticados na Organização
(Pode escolher mais do que 1 opção)

Rígido	
Flexível	
Jornada Contínua	
Turnos	
Isenção de horário	





PARTE 2. IGUALDADE DE GÉNERO NA ORGANIZAÇÃO

10. Neste item pretende-se uma perspetiva quanto às práticas da Igualdade de Género exercidas na sua Organização

(Assinale com uma cruz, a resposta que considerar mais adequada)

	Sim	Não	Não sei
Entende que existe Igualdade de Género no tratamento de colaboradores/as			
Considera que, no planeamento estratégico e nos relatórios, planos ou regulamentos da organização é feita menção expressa à igualdade entre homens e mulheres enquanto valor a promover			
Nos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, considera que, a Organização tem presente o princípio da Igualdade e da Não Discriminação em função do sexo			
Tem conhecimento se os anúncios de oferta de emprego da sua Organização contêm menções como “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”			
Na sua opinião, o organismo, aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da Igualdade e da Não Discriminação em função do sexo			
Considera importante que na formação certificada seja integrado algum módulo relacionado com a temática da Igualdade de Género e Prevenção da Violência Doméstica			



I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Póvoa de Varzim - Diagnóstico



Perceciona que a sua Organização, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o Princípio da Igualdade de Género, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças de maternidade, paternidade)			
Na sua opinião, as competências dos trabalhadores/as (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pela Organização, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira			
Para si, a Organização facilita a atribuição de horários com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores/as, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitamento			
	Sim	Não	Não sei
A seu ver, na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros (se aplicável), são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal			
Para si, a Organização encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade / parentalidade e da assistência à família			
Tem conhecimento de queixas formais de situações de discriminação de Género			
Tem conhecimento de queixas formais de casos de Violência Doméstica			
Tem conhecimento de que a Organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores/as			
A Organização, na sua opinião, utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do género na publicidade e na promoção das suas atividades			





Considera que na Organização existem mais homens em cargos de chefia do que mulheres			
Para si, os homens têm menos direitos que as mulheres			

10.1. Avaliação de Benefícios

	Sim	Não	Não sei
A seu ver, a organização atribui benefícios aos seus trabalhadores/as e suas famílias, de forma direta ou através de serviços sociais			

Se respondeu Sim assinale as que considerar mais adequadas:

Apoio a situações familiares especiais (famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)	
Equipamentos próprios de apoio para filhos/as de trabalhadores/as (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros)	
Protocolos com serviços de apoio para filhos/as de trabalhadores/as (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, ludoteca, cultura, ginásios)	
Protocolos com serviços de apoio a familiares (apoio domiciliário, reabilitação, lares, centros de dia, centros de convívio)	
Apoios financeiros ligados à educação de filhos/as (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)	
Apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)	
Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as	

PARTE 3. IGUALDADE DE GÉNERO NO CONCELHO

11. Neste item pretende-se uma perspetiva quanto às práticas da Igualdade de Género exercidas no Concelho



I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Póvoa de Varzim - Diagnóstico



(Assinale com uma cruz, a resposta que considerar mais adequada)

	Sim	Não	Não sei
Tem conhecimento de situações de Desigualdade de Género e Violência Doméstica no Concelho			
Conhece no Concelho, algum gabinete de apoio a Vítimas de Desigualdade e Violência Doméstica			
Considera importante a existência deste gabinete como suporte de apoio social e de entreaajuda familiar			
Sabe onde se dirigir em caso de conhecimento de situações de Violência Doméstica			
Tem conhecimento da existência de uma Equipa para a Igualdade da Vida Local (EIVIL)			
Acha importante que no Concelho exista uma equipa multidisciplinar que se dedique às questões da Igualdade de Género e Não Discriminação			
Na sua opinião, as acessibilidades e redes de transporte do Concelho facilitam a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal			
Acha que existe equilíbrio na distribuição das profissões por sexo			
	Sim	Não	Não sei
Tem conhecimento da existência de ações de informação sobre Igualdade de Género e Prevenção da Violência nas Escolas			
Tem conhecimento da existência de ações de informação sobre Igualdade de Género e Prevenção da Violência nas entidades públicas e privadas do Concelho			
Considera importante a existência de ações de sensibilização/informação sobre estas temáticas nas escolas, centros de saúde/hospitais, e outras Entidades públicas e privadas			
Na sua opinião, existe uma Rede de respostas que englobe várias Entidades que funcione em prol da Igualdade de Género e Não Discriminação			





Considera que os postos de atendimento público possuem locais próprios e privados para amamentação/fraldário			
Tem conhecimento da estrutura física onde se deve dirigir em caso de querer sinalizar uma situação de risco de maus tratos a crianças/jovens em risco			
Tem conhecimento da estrutura física onde se deve dirigir em caso de querer sinalizar uma situação de risco de maus tratos a idosos/a ou outros/a			

11.1. Identifique as principais características do Concelho que na sua opinião contribuem de forma positiva para a Igualdade de Género

Políticas sociais vigentes de articulação entre a vida familiar, profissional e pessoal	
Políticas laborais em prol da Igualdade de Género	
Respostas sociais existentes como creches, escolas, lares, centros de dia, centros de resposta integrada, entre outros	
Vias de comunicação e transportes	
Serviços disponibilizados à comunidade (culturais, associativos, desportivos e recreativos)	
Qualificação profissional, académica e ensino artístico	
Espaços de informação ao Município	
Ações de informação/sensibilização sobre as temáticas em escolas e entidades públicas e privadas	

11.2. Identifique as principais características do Concelho que na sua opinião contribuem de forma negativa para a Igualdade de Género

Ausência de políticas sociais vigentes de articulação entre a vida familiar, profissional e pessoal	
Ausência de políticas laborais em prol da Igualdade de Género	





Inexistência ou insuficiência de transportes públicos	
Inexistência ou insuficiência vias de comunicação	
Falta de espaços de informação/apoio ao Município	
Horário de funcionamento limitado do atendimento público	
Existência de grupos desfavorecidos, vulneráveis e minorias	
Falta de ações de informação/sensibilização sobre as temáticas em escolas e entidades públicas e privadas	

11.3. Participação da organização em questões de Igualdade de Género na comunidade

	Sim	Não	Não sei
A seu ver, a Organização desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da Igualdade de Género			

Se respondeu Sim assinale as que considerar mais adequadas

Ações de sensibilização e de formação	
Parcerias comunitárias (criação de redes, espaço de informação, protocolos, projetos de educação e de prevenção)	
Iniciativas que assegurem a continuidade e sucesso do percurso escolar das crianças	
Criação e manutenção de redes de apoio social a familiar	
Iniciativas de promoção e prevenção da saúde dirigidas a mulheres e homens	
Acesso e utilização de instalações de desporto e lazer promovendo atividades inclusivas	
Ações de sensibilização de incentivo à participação de políticas locais	
Iniciativas culturais dinamizadoras de maior consciência coletiva do domínio da Igualdade de Género	
Iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais na área a Igualdade de Género	





Iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais na área a Igualdade de Género	
--	--

PARTE 4. USO DO TEMPO LIVRE NA ESFERA PESSOAL/FAMILIAR

12. Identifique quem realiza com maior frequência as tarefas apresentadas:

	Próprio /a	Cônjuge/ companheiro/a	Casal em simultâneo	Outro /a
Tarefas domésticas				
Fazer compras para casa				
Fazer reparações em casa				
Acompanhamento a consultas médicas de ascendentes ou descendentes				
Acompanhamento em situações de doença a ascendentes ou descendentes				
Levar e buscar filhos/as à escola				
Levar e buscar filhos/as atividades complementares como piscina, centros de estudos, ginásio, entre outros				
Estar presente em reuniões escolares				

13. Indique com que frequência costuma realizar as apresentadas:

	Nunca	Ocasionalmente	Sempre
Tarefas domésticas			
Acompanhamento dos/as filhos/as			
Ir às compras			
Desporto			
Leitura			





Convívio com amigos/as			
Convívio com a família			
Passear com o cônjuge ou companheiro/a			
Tempo para estar sozinho/a			
Voluntariado			
Viajar			

Antes de terminar gostaríamos que nos deixasse as suas sugestões, caso as tenha, de melhoria de práticas de promoção da igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou protecção de maternidade e paternidade.

Agradecemos a sua participação.





Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

QUESTIONÁRIO DE DIAGNÓSTICO- EXECUTIVO e DIRIGENTES

O seguinte questionário destina-se, no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, a recolher as opiniões acerca das questões de Igualdade de Género, pelo que se solicita a colaboração de V. Exa. para o preenchimento das questões abaixo. Por favor, não deixe questões em branco.

1. No Planeamento, Relatórios, Planos de Atividades ou outros regulamentos da Câmara Municipal é feita menção expressa à Igualdade de Género enquanto valor a promover?

Não

Sim

2. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?

Não

Sim

3. A candidatura e seleção de Homens ou de Mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada?

Não

Sim

De que forma?

4. O Organismo aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?

Não





Sim

5. Na formação certificada é integrado algum módulo relacionado com a temática da Igualdade de Género?

Não

Sim

6. A Entidade incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género?

Não

Sim

De que forma?

7. A Entidade, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças da Parentalidade)?

Não

Sim

8. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pelo Organismo, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?

Não

Sim

9. É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que





concerne ao período de amamentação/aleitamento?

Não

Sim

10. A Entidade possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?

Não

Sim

11. Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros (se aplicável), são consideradas as necessidades de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?

Não

Sim

12. A Entidade possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal?

Não

Sim

13. A Entidade atribui benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais?

Não

Sim

Se sim, quais? (pode assinalar mais do que uma resposta)

- Protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)
- Protocolos com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência





(apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)

- Apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, amas e outras)
- Apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)
- Apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)
- Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras
- Outros

Quais?

14. A Entidade encara de modo igual o exercício dos direitos da Maternidade/ Parentalidade por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras?

Não

Sim

15. A Entidade incentiva os homens a gozar o período de licença da Parentalidade previsto na lei?

Não

Sim

De que forma?

16. A Entidade incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença da Parentalidade que pode ser partilhada com a mãe?



9. Lista da Documentação Consultada

- Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável consultada em: www.ods.pt
- Balanço Social 2022, Departamento de Serviço e Suporte, Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim
- Carta Social - Rede de serviços e equipamentos (2020). Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) e ao Instituto da Segurança Social (ISS, IP). Consultado em: <https://www.cartasocial.pt/documents/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e>
- Plano Estratégico de Desenvolvimento Desportivo. Consultado em: https://www.cm-pvarzim.pt/territorio/desporto/historico/plano-estrategico-de-desenvolvimento-desportivo/manual-desporto_07-10-2005-pdf/
- Comissão Europeia (2018). Flash Eurobarometer 470 — Work-Life Balance. Consultado em: <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/...>
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2013). Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género: a Plataforma de Ação de Pequim (1995-2005). Consultado: <https://plataformamulheres.org.pt/projectos/platacaopequim/>
- Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW). Consultado em: <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/...>
- Gender pay gap statistics. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
- “Guiões de Educação Género e Cidadania: uma estratégia para o mainstreaming de género na educação o sistema educativo” disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/projetos/guioes-de-educacao-genero-e-cidadania/>
- LGE – Local Gender Equality: Mainstreaming de Género nas Comunidades Locais, disponível em : <https://www.cig.gov.pt/area-municipios/documentacao/>

- Varela, David Almeida - Mestrado em Riscos, Cidades e Ordenamento do Território Especialização em Políticas Urbanas e Ordenamento do Território da Faculdade de Letras da Universidade do Porto “Acessibilidade para todos e mobilidade suave na Póvoa de Varzim”, 2020;
- OXFAM. Vocês contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa. Oxfam Internacional, 2018.
- Portugal + Igual, Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030. Diário da República, 1ª série, nº 97, 21 de maio de 2018
- Quinn, S. (2009). Orçamentos sensíveis ao género: manual sobre a implementação prática de uma perspetiva de género no processo orçamental. Conselho da Europa.
- Outras fontes de consulta de tratados europeus e nacionais:
www.ilo.org
www.europarl.europa.eu
www.parlamento.pt
- Informação estatística retirada de:
<https://www.pordata.pt>
<https://www.ine.pt>

