

Porto.

Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação do Porto



2025

FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

TÍTULO

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Porto

ENTIDADE PROMOTORA



Câmara Municipal do Porto – Pelouro da Coesão Social

Departamento Municipal de Coesão Social

<https://www.cm-porto.pt/>

DOCUMENTO ELABORADO POR:



Bizfuture Services, Lda.

<https://bizfuture.pt/>

ORGANISMO INTERMÉDIO



COLABORAÇÃO:

Departamento Municipal de Coesão Social – Divisão Municipal de Intervenção Social

Rede Social do Porto

DATA:

Julho de 2025



"Igualdade é o reconhecimento público, efetivamente expresso em instituições e modos, do princípio de que um grau igual de atenção é devido às necessidades de todos os seres humanos, porque o respeito é devido ao ser humano como tal e não tem graus."

Simone Weil: *L'Enracinement Artmusiclitte*, 2015

Índice

Índice.....	3
Lista de acrónimos.....	4
1. Introdução.....	5
1.1. Nota introdutória.....	5
1.2. Visão e missão.....	7
1.3. Objetivos.....	8
1.4. Nota metodológica.....	9
2. Síntese diagnóstica.....	10
2.1. Vertente interna.....	11
3. Plano de ação.....	14
4. Avaliação e monitorização.....	38
5. Modelo de governança.....	38
6. Plano de comunicação e divulgação.....	41
7. Considerações finais.....	43
8. Bibliografia.....	44
ANEXO I – Diagnóstico para a Igualdade e a Não Discriminação do Porto.....	46

Lista de acrónimos

Acrónimo	Designação
ADDIM	Associação Democrática de Defesa dos Interesses e da Igualdade das Mulheres
APAV	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
CAF	Componente de apoio à família
CAOJ	Centro de Aconselhamento e Orientação de Jovens
CIG	Comissão para a cidadania e a igualdade de género
CMP	Câmara Municipal do Porto
CNAIM	Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes
CPCJ	Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
DME	Direção Municipal de Educação
DMGPO	Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização
DMGRS	Divisão Municipal de Gestão da Rede Social
DMCS	Departamento Municipal de Coesão Social
EAPN	Rede Europeia Anti-Pobreza
EIVL	Equipa para a igualdade na vida local
FPCCSIDA	Fundação Portuguesa "A Comunidade Contra a SIDA"
GAV	Gabinete de Apoio e Atendimento a Vítimas
IGND	Igualdade de género e não discriminação
IMH	Igualdade entre mulheres e homens
IPSS	Instituição particular de solidariedade social
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero, Queer, Intersexo, Assexual, +
NIAVE	Núcleo de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas
OIEC	Orientação Sexual, Identidade, Expressão de género e características sexuais
ONG	Organizações não-governamentais
PSP	Polícia de Segurança Pública
PTN	Práticas tradicionais nefastas
SICP	Sistema de Informação Criminal Partilhada
TSH	Tráfico de Seres Humanos
USF	Unidade de saúde familiar
VMVD	Violência contra as mulheres e violência doméstica
UMAR	União de Mulheres Alternativa e Resposta

1. Introdução

1.1. Nota introdutória

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030, designada “Portugal + Igual,” reconhece que a igualdade e a não discriminação são condições essenciais para a construção de um futuro sustentável e inclusivo em Portugal. Esta estratégia prioriza a eliminação de estereótipos de género, o combate à discriminação em todas as suas formas e a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

Em conformidade com a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais têm o dever de promover os interesses das suas populações e de assegurar a integração da perspectiva de género em todas as áreas de intervenção municipal. O Município do Porto tem vindo a efetuar um percurso significativo com vista à definição e implementação de uma estratégia integrada neste domínio. Entre 2013 e 2021 implementou o Plano Municipal Contra a Violência Doméstica e o Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência de Género e Doméstica, em 2017 integrou a Rede Norte do Tráfico de Seres Humanos colaborando ativamente nesta rede, em 2024 integrou a Rede das Autarquias para a Igualdade e procedeu ainda à constituição da Rede de Referência e Intervenção na Violência Doméstica e em contexto familiar do Porto (RRIVD Porto). Mas a integração da dimensão da igualdade de género e das práticas de cidadania concretiza-se também através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade. Em resposta a esta necessidade e porque o município partilha deste compromisso e reconhece a igualdade como um pilar essencial para a edificação de uma sociedade mais justa e sustentável foi assinado um protocolo com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) em 2022. Neste contexto, o Município do Porto procedeu, à nomeação das Conselheiras para a Igualdade, à constituição da Equipa da Igualdade para a Vida Local do Município do Porto, candidatou-se ao Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), assegurando financiamento para a elaboração do Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (DMIND) e do respetivo Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND). O Diagnóstico resultou de um processo colaborativo, que integrou análise estatística, reflexão, diálogo e decisão conjunta. Este processo foi sustentado em dados concretos e orientado pelas recomendações da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), garantindo uma abordagem abrangente e rigorosa das necessidades identificadas no município.

As informações e conclusões obtidas nesta fase estruturam o PMIND, cujo propósito central é mobilizar as partes interessadas para uma ação conjunta em prol da igualdade e não discriminação, promovendo o desenvolvimento social local através de medidas concretas e ajustadas aos problemas prioritários identificados.

Este plano encontra-se alinhado com os instrumentos de planeamento da Rede Social do Porto, nomeadamente o Diagnóstico Social 2024, o Plano de Desenvolvimento Social 2024-2028 e o Plano de Ação da Rede Social do Porto 2024-2025. No decurso da sua elaboração, foram identificados os múltiplos pontos de convergência que reforçam a complementaridade e coerência entre estratégias, assegurando que as medidas propostas contribuem para valorizar, articular e potenciar as respostas sociais já existentes. Deste modo, o PMIND afirma-se como um instrumento de governação local comprometido com um desenvolvimento verdadeiramente integrado, inclusivo e sustentável.

O PMIND assume-se como um documento estratégico que orienta as políticas públicas municipais nesta área fundamental, traduzindo o esforço contínuo da Câmara Municipal e o seu firme compromisso em promover políticas que favoreçam o desenvolvimento de uma sociedade equitativa, diversa e inclusiva.

Com uma vigência prevista de dois anos (2025-2026), propõe um conjunto de objetivos estratégicos bem definidos, traduzidos em medidas concretas e ajustadas à realidade concelhia, com a intenção de construir uma base sólida para um futuro “mais igual e menos discriminatório” para todos os munícipes.

A elaboração deste plano baseia-se nos objetivos da ENIND e dos respetivos Planos Nacionais de Ação: o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), o Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD), o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC), e o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos. Este Plano alinha-se ainda com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), das Nações Unidas, nomeadamente, Igualdade de Género (5) e Reduzir as Desigualdades (10).

O Plano apresenta-se como um guia dinâmico e adaptável, concebido para estabelecer prioridades de intervenção a curto, médio e longo prazo. Estrutura ações específicas, assegura a alocação dos recursos necessários e designa as entidades responsáveis pela sua execução. Além disso, integra mecanismos de monitorização e avaliação rigorosos, garantindo a flexibilidade

necessária para se ajustar a novas realidades e desafios que possam emergir ao longo do processo de implementação.

A conceção do PMIND Porto assenta em quatro princípios fundamentais:

1. **Interseccionalidade¹:** A discriminação raramente ocorre de forma isolada, resultando frequentemente da interseção de vários fatores, como género, etnia, idade, deficiência, nacionalidade ou orientação sexual. As ações delineadas consideram esta complexidade, respondendo às desvantagens que emergem da conjugação destas dimensões.
2. **Territorialização:** As medidas foram elaboradas tendo em conta as especificidades da cidade do Porto, priorizando as suas necessidades e promovendo a colaboração entre os diversos agentes sociais e comunitários. A descentralização e a proximidade à população são elementos cruciais para a implementação das ações e para a maximização do seu impacto.
3. **Cooperação:** A participação e a troca de conhecimentos entre instituições e municípios são fundamentais. A criação de parcerias estratégicas surge como um elemento-chave para a otimização de recursos, contribuindo para a sustentabilidade dos projetos propostos.
4. **Transversalidade:** A igualdade de género e a não discriminação são integradas de forma transversal em todas as políticas públicas municipais, sendo consideradas em todas as áreas de intervenção, assegurando que nenhum setor opera de forma isolada. A transversalidade implica que todos os departamentos e serviços municipais assumam a responsabilidade de promover a igualdade, garantindo que cada ação contribui, de forma integrada e transversal, para uma sociedade mais equitativa e inclusiva.

Este documento foi elaborado com uma abordagem participativa que captou as experiências e perspetivas da comunidade e das equipas técnicas municipais, oferecendo uma visão detalhada do cenário atual. Esta abordagem permitiu definir um rumo claro e um caminho concreto para a construção de uma sociedade mais igualitária, onde todas as pessoas podem ser incluídas e valorizadas.

1.2. Visão e missão

A estratégia desenvolvida na conceção do PMIND Porto iniciou-se com a definição da sua Missão, sintetizando o propósito, a finalidade e a razão da sua criação. Em seguida, determinou-se a Visão do plano, que integra as aspirações para o futuro e o percurso estratégico a seguir para alcançar os objetivos traçados.

¹ European Institute for gender Equality <https://eige.europa.eu>

Visão

Construir uma cidade onde a igualdade e a inclusão sejam realidades tangíveis para todos os seus habitantes, aspirando a uma sociedade com princípios, que respeita e aceita as diferenças de cada pessoa, independentemente do género, origem étnica, orientação sexual, idade ou outra qualquer característica. Este compromisso visa assegurar que todos se sintam integrados e valorizados na vida comunitária.

Missão

Promover uma cultura de igualdade, diversidade e inclusão, delineando estratégias e medidas que assegurem a igualdade de género e combatam a discriminação e eliminem os estereótipos em todos os setores da sociedade. Através de políticas públicas integradas que valorizem os direitos humanos, o município pretende ser um exemplo a seguir, tanto internamente, entre os seus/suas colaboradores/as, como externamente, protegendo e valorizando de forma responsável e inclusiva a liberdade, a diversidade e a igualdade dos seus habitantes.

1.3. Objetivos

O principal objetivo do PMIND é construir um futuro em que as desigualdades sociais e de género sejam efetivamente erradicadas, garantindo a inclusão de grupos socialmente desfavorecidos.

Para alcançar este objetivo, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Combater todas as formas de discriminação e violência, especialmente a violência doméstica;
- Desenvolver políticas equitativas junto das empresas e instituições do município, promovendo a inclusão e a igualdade de oportunidades em todos os setores;
- Fomentar a participação igualitária nos espaços de decisão política e social, visando a paridade nos órgãos de representação local;
- Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, assegurando um equilíbrio saudável para todos os cidadãos.

1.4. Nota metodológica

A elaboração do PMIND baseia-se na convicção de que a participação ativa de todos os stakeholders é fundamental para garantir a eficácia das políticas públicas. No sentido de assegurar que as políticas definidas correspondam às necessidades reais da cidade, foi realizado, em 2024, um Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação, que permitiu uma análise detalhada da realidade social, descrevendo percepções, valores e práticas de igualdades e desigualdades identificadas no concelho e na autarquia. A elaboração do Diagnóstico contou ainda com a participação ativa dos atores locais, públicos e privados, através de inquéritos por questionário e de sessões presenciais focais.

Este processo incluiu duas vertentes essenciais: uma análise interna, focada na estrutura organizacional do município, e uma análise externa, voltada para o território e para as especificidades locais da cidade do Porto. Esta abordagem articulada permite que as medidas e as ações propostas alcancem maior relevância e impacto.

O diagnóstico identificou desafios transversais que afetam o município, como a sub-representação feminina em cargos de liderança e a persistência de estereótipos de género. Com base nos dados recolhidos e em estreita colaboração com os parceiros sociais e a EIVL, foram priorizadas necessidades na área da igualdade e não discriminação, alinhando as medidas do PMIND aos objetivos da ENIND e integrando políticas já existentes no município, como a Estratégia para a Integração de Pessoas em Situação de Sem Abrigo, o Plano de Ação da Rede Social o Programa de Ativação de Competências Cívicas e Interculturais, entre outras.

Para definir as medidas, a EIVL promoveu uma sessão de grupo focal, onde se avaliou a prioridade municipal dos objetivos estratégicos de cada plano de ação da ENIND e a relevância das ações propostas, considerando o interesse e a adequabilidade municipal. Este processo incluiu a aplicação da metodologia *SMART*:

- **Específico** (*Specific*): Os objetivos foram definidos de forma clara, especificando o que se pretende alcançar.
- **Mensurável** (*Measurable*): Os objetivos são quantificáveis, facilitando a monitorização do progresso.
- **Alcançável** (*Achievable*): As metas são realistas, tendo em conta os recursos disponíveis.
- **Relevante** (*Relevant*): Cada objetivo contribui de forma significativa para os propósitos globais do município.

- **Temporal** (*Time-bound*): Todos os objetivos possuem prazos definidos, promovendo uma execução orientada no tempo.

A aplicação da metodologia *SMART* assegura que os objetivos do PMIND sejam claros, mensuráveis e alinhados com as necessidades da comunidade, possibilitando ações sustentáveis, monitoráveis e eficazes ao longo do tempo.

O documento será assim, um instrumento fundamental para a transformação da cidade, assumindo-se como um modelo de cidade inclusiva, onde todos os cidadãos possam viver com dignidade, respeito e oportunidades iguais, contribuindo para uma sociedade mais coesa e justa.

2. Síntese diagnóstica

A síntese diagnóstica destaca-se como um elemento essencial, pois apresenta de forma clara e concisa os principais resultados do Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação na vertente interna e na vertente externa. Para além de identificar os problemas mais relevantes e as necessidades prioritárias, esta análise revela ainda potencialidades locais que representam oportunidades de desenvolvimento. Para uma análise mais aprofundada dos dados recolhidos, a versão completa do documento está disponível para consulta.

De referir que para o Diagnóstico organizou-se a recolha de dados em duas vertentes: a externa, de âmbito concelhio e voltada para a população residente e organizações locais, e a interna, relacionada com a organização autárquica enquanto contexto do local de trabalho. Assim, foram utilizadas diversas metodologias e fontes de recolha de informação, tais como: análise de dados da autarquia e das empresas municipais; dados estatísticos (INE, Pordata, entre outras plataformas); análise documental; aplicação de inquéritos às organizações locais de diversas áreas; e reuniões e ciclos de sessões de discussão focalizada, com vista ao envolvimento de todos os atores na elaboração do diagnóstico.

2.1. Vertente interna

Caracterização dos recursos humanos

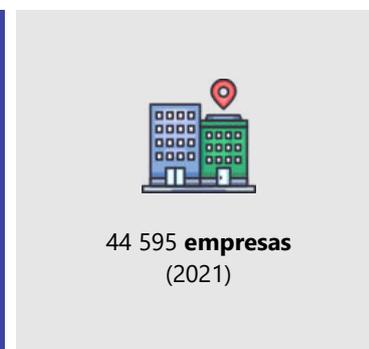
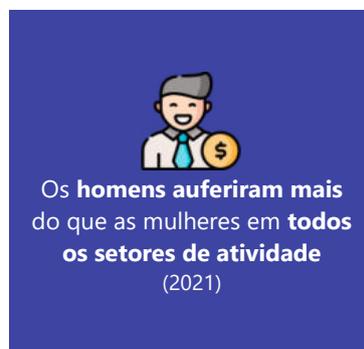
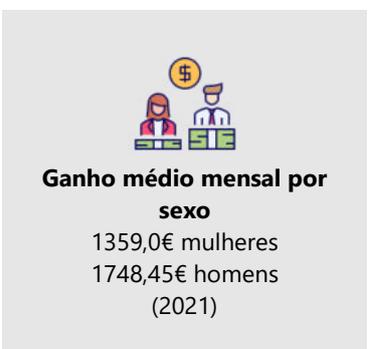
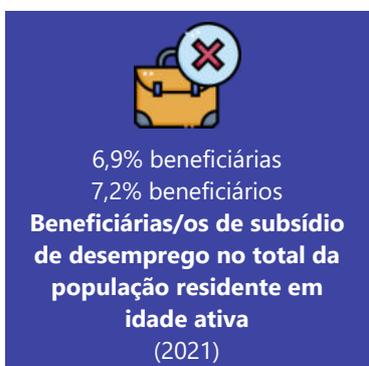


2.2. Vertente externa

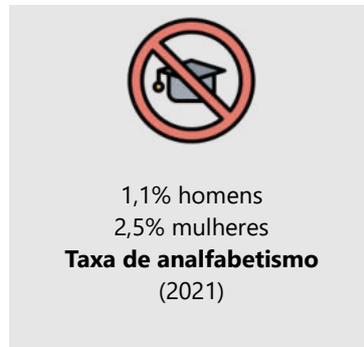
Síntese demográfica



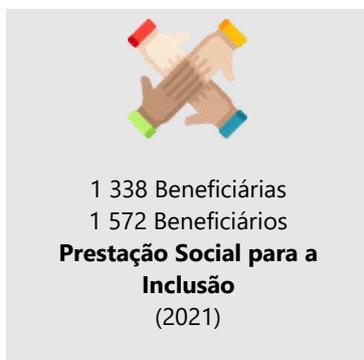
Síntese socioeconómica



Síntese Educativa



Síntese de ação e proteção social



Síntese da criminalidade



Síntese – organizações do terceiro setor



O **envolvimento insuficiente** das organizações do terceiro setor nas questões de igualdade e não discriminação **revela uma oportunidade** que, quando **desenvolvido**, pode fortalecer a sua **participação e impacto** nestas áreas.

3. Plano de ação

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação foi estruturado com base nos objetivos estratégicos dos três planos de ação que constitui a ENIND (Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), o Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD); Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC) e por um Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH),

assim criados para responder de forma abrangente e eficaz às fragilidades e desafios identificados no Diagnóstico Municipal para a Igualdade. Estes objetivos abrangem os domínios temáticos prioritários, orientando a ação e a intervenção estratégica do município nas áreas de igualdade e não discriminação.

O Plano de Ação constitui um pilar essencial deste processo, ao definir objetivos específicos e medidas concretas, bem como ao estabelecer indicadores de resultado e metas a alcançar. Estes elementos possibilitam uma monitorização clara e eficaz, permitindo verificar o progresso de cada etapa e garantir que as ações têm o efeito pretendido. Para além disso, o Plano de Ação identifica as entidades promotoras e parceiras que assumirão um papel fundamental na implementação das medidas, garantindo uma coordenação articulada e o envolvimento de diversos atores locais.

Para dar resposta aos quatro planos (PAIMH; PAVMVD; PAOIEC e PAPCTSH), o Plano de Ação do PMIND do Porto apresenta um total de 20 objetivos estratégicos, 73 medidas, subdivididas nas vertentes interna e externa, e 101 ações. A tabela 1 apresenta, de forma organizada, os objetivos estratégicos, as vertentes, os objetivos específicos, as medidas, as ações, os indicadores, as metas, a calendarização e os promotores, parceiros e beneficiários.

Este plano de ação apresenta-se como um instrumento dinâmico, transparente e adaptável, capaz de responder às necessidades emergentes e de se ajustar à realidade concreta do município. É, sobretudo, um compromisso que abrange uma responsabilidade política e técnica, bem como um compromisso para com os cidadãos, visando construir uma sociedade mais inclusiva e equitativa. A flexibilidade do Plano permite, ainda, a sua avaliação ao longo do tempo, possibilitando ajustamentos e reforços sempre que necessário, com o intuito de garantir o alcance dos objetivos estabelecidos.

A implementação das ações propostas no PMIND do Porto pretende alcançar uma mobilização generalizada de recursos e tem como intenção desenvolver materiais promocionais, incluindo flyers, brochuras, posters e conteúdos para redes sociais, com o intuito de assegurar uma divulgação alargada das iniciativas, promovendo a disseminação da informação, a sensibilização/capacitação e o envolvimento da população.

Tabela 1 –Plano de Ação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Porto (PMIND)

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do género e a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) nas políticas e nas ações					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Interna	1.1. Promover o compromisso institucional do Município do Porto com a igualdade de género.	1.1.1. Aderir ao “Prémio Viver em Igualdade da CIG”.	a) Formalizar a adesão.	N.º de adesões formalizadas	0	1	CMP/EIVL	Trabalhadores/as da CMP
		1.1.2. Garantir a uniformidade na abordagem ao tema de Igualdade e Não Discriminação.	a) Criar o Manual de Igualdade e Não Discriminação no Município e divulgar junto das Partes Interessadas.	N.º de manuais criados	1	0	CMP	Trabalhadores/as da CMP
		1.1.3. Promover o Dia Municipal da Igualdade.	a) Celebrar do Dia Municipal para a Igualdade	N.º de celebrações anuais	1	1	CMP	Trabalhadores/as da CMP
	1.2. Fortalecer competências no âmbito da IMH, assegurando a integração e aplicação de práticas de igualdade de género em todos os serviços e organismos municipais.	1.2.1. Disseminar boas práticas no que respeita à IMH nos serviços e organismos da autarquia.	a) Incentivar uma cultura de partilha de experiências e boas práticas entre as várias unidades orgânicas.	N.º de ações de incentivo	2	2	CMP	Trabalhadores/as da CMP
		1.2.2. Garantir a capacitação contínua dos recursos humanos da autarquia sobre IGND, por meio de ações de formação e sensibilização.	a) Consolidar o programa de formação para lideranças.	N.º de programas consolidados	1	1	CMP	Dirigentes da CMP
			b) Integrar no programa dos percursos formativos um módulo sobre IMH.	N.º de módulos integrados na formação	1	1	CMP	Trabalhadores/as da CMP

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

Externa	1.3 Consolidar o compromisso institucional do Município do Porto com a igualdade de género e promover a cooperação intermunicipal e a participação ativa em redes de boas práticas.	1.3.1. Aderir à Carta Europeia para a Igualdade dos Homens e das Mulheres na Vida Local.	a) Formalizar a adesão, e integrar os Princípios da Carta nas Políticas Municipais.	N.º de adesões formalizadas	0	1	CMP/ EIVL	Municípios
		1.3.2. Dinamizar reuniões e eventos da EIVL.	a) Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e garantir a sua presença em eventos e iniciativas do Plano.	N.º de reuniões e/ou presença em eventos	3	3	CMP	EIVL
		1.3.3. Fortalecer o trabalho em rede no âmbito da igualdade e não discriminação.	a) Participar em encontros/reuniões intermunicipais sobre boas práticas em igualdade.	N.º de reuniões e/ou presença em eventos	2	2	CMP	Municípios
	1.4. Promover a consciencialização pública sobre IGND para impulsionar práticas inclusivas nos diferentes contextos de ensino e na comunidade em geral.	1.4.1. Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação.	a) Assegurar a realização de ação de sensibilização destinada à população para a temática da IGND.	N.º de ações de sensibilização	4	2	CMP	Municípios
		1.4.2. Promover capacitação personalizada para os diferentes agentes.	a) Disponibilizar ações de capacitação em IGND, para o pessoal docente e não docente.	N.º de ações de capacitação	1	1	CMP	Rede escolar
			b) Disponibilizar ações de capacitação em IGND, para técnicos e comunidade em geral.	N.º de ações de capacitação	1	1	CMP	Técnicos especializados/ municípios

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO

2. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Interna	2.1. Fomentar uma dinâmica coletiva que assegure a IGND e a desconstrução de estereótipos.	2.1.1. Consolidar o programa de formação contínua sobre igualdade de género e desconstrução de estereótipos para todos os colaboradores do município.	a) Implementar os módulos de igualdade de género, desconstrução de estereótipos, linguagem inclusiva e práticas de não discriminação no programa de formação existente.	N.º de ações realizadas	5	5	CMP	Dirigentes/ Trabalhadores/as da CMP
		2.1.2. Promover a igualdade de acesso à informação no âmbito das formações do percurso formativo realizadas e calendarizadas.	a) Desenvolver um aplicativo de Gestão da Formação permitindo a consulta do percurso formativo de cada trabalhador através de computador e telemóvel.	N.º de aplicativos desenvolvidos	1	0	CMP	Trabalhadores/as da CMP
Externa	2.2. Promover a universalização e transversalização eficaz da IGND na educação escolar.	2.2.1. Estimular a capacitação personalizada de agentes educativos por meio de ações de sensibilização sobre estereótipos de género.	a) Organizar workshops direcionados a professores, educadores, com o objetivo de sensibilizar sobre estereótipos de género.	N.º de workshops realizados	1	1	CMP	Rede escolar
			b) Organizar workshops dirigidos a pais e encarregados de educação sobre estereótipos de género.	N.º de workshops realizados	1	1	CMP	Rede escolar
		2.2.2. Transversalizar de forma efetiva a IMH na educação escolar, contrariando ativamente a segregação sexual nos percursos escolares e opções profissionais de rapazes e raparigas.	a) Desenvolver uma campanha de sensibilização para a comunidade educativa sobre a desagregação sexual das profissões.	N.º de atividades realizadas	3	5	CMP	Rede escolar

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

	2.3. Promover a promoção da igualdade junto das crianças e jovens, através do desenvolvimento de competências pessoais e sociais.	2.3.1. Garantir a ampliação das iniciativas existentes de promoção da igualdade e prevenção da violência.	a) Reforçar as iniciativas e atividades no âmbito do projeto CREARE	N.º de ações realizadas p/turma	8	8	DME da CMP/ CPCJ do Porto/ ADDIM	Rede escolar
				N.º de participantes	72	72		
				N.º de escolas envolvidas (1.º CEB)	6	6		

3. Promover a IMH e não discriminação na investigação e desenvolvimento (I&D) e no mundo digital					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Externa	3.1. Incentivar a integração de políticas de IGND nos planos estratégicos das empresas de I&D, do setor digital e nas instituições académicas, promovendo ambientes inclusivos e inovadores.	3.1.1. Sensibilizar as empresas de I&D, do setor digital e as universidades para os benefícios de desenvolverem planos estratégicos que integrem a IGND nas suas políticas internas.	a) Organizar um encontro anual, em parceria com organizações especialistas em igualdade de género e inovação inclusiva, destinado a gestores(as) e responsáveis de recursos humanos de empresas de I&D, do setor digital e de universidades.	Nº de encontros anuais organizados	1	1	CMP/ EIVL	Empresas/ Centros de investigação e Universidades

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

4. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Interna	4.1. Garantir equidade no local de trabalho para as pessoas com deficiência.	4.1.1. Assegurar aos trabalhadores com surdez interpretação de língua gestual.	a) Serviço intérprete de língua gestual Portuguesa.	Taxa de resposta	100%	100%	CMP	Trabalhadores/as da CMP
		4.1.2. Assegurar aos trabalhadores com deficiência equidade no local de trabalho.	a) Adaptar e garantir condições de trabalho para trabalhadores com deficiência.	Taxa de resposta	100%	100%	CMP	Trabalhadores/as da CMP
	4.2. Prevenir e combater a violência e o assédio em contexto profissional, garantindo a respetiva dignidade.	4.2.1. Reforçar a garantia de dignidade no trabalho, assegurando a continuidade do acesso a canais de denúncia e protegendo a integridade das vítimas.	a) Promover ações de sensibilização sobre a importância da dignidade no trabalho, os direitos das vítimas e os mecanismos de denúncia disponíveis, direcionada ao pessoal da autarquia.	Taxa de participação de novos trabalhadores.	100%	100%	CMP/ EIVL	Trabalhadores/as da CMP
		4.2.2. Reforçar a divulgação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.	a) Divulgar os Códigos de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho.	N.º de ações de divulgação	1	1	CMP	Trabalhadores/as da CMP
Externa	4.3. Promover a equidade em cargos de liderança.	4.3.1. Fomentar o empreendedorismo feminino local através de workshops de capacitação e promoção da liderança feminina.	a) Criar um workshop para mulheres empreendedoras, que inclua sessões de capacitação, orientação prática e <i>networking</i> .	Nº de workshops realizados	1	1	CMP/ EIVL	Associações e ONGs
				Nº de participantes	25	25		
	4.4. Combater o assédio e a violência no mercado de trabalho e profissional.	4.4.1. Sensibilizar o setor empresarial para implementar medidas de conciliação e combater assédio moral e sexual,	a) Conduzir workshops destinados a sensibilizar os gestores sobre a importância e	Nº de workshops realizados	1	1	CMP	Associações empresariais

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

		promovendo um ambiente de trabalho seguro e produtivo.	os benefícios das temáticas em questão para as empresas.					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

5. Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Interna	5.1. Desenvolver condições que promovam a conciliação e a IMH, nas relações de trabalho e na proteção social.	5.1.1. Aprofundar o programa existente de conciliação para os/as funcionários/as municipais, incluindo medidas como horários flexíveis, teletrabalho e apoio à parentalidade.	a) Aprofundar a divulgação do programa existente, detalhando as opções disponíveis (como horários flexíveis e a possibilidade de teletrabalho) e os procedimentos necessários para a sua solicitação.	Nº de brochuras atualizados e distribuídos	1	1	CMP/ EIVL	Trabalhadores/as da CMP
			b) Divulgar a norma 4552 aos novos Trabalhadores na Formação de Capacitação Inicial.	Taxa de participação	100%	100%	CMP	Novos trabalhadores/as da CMP
	5.2. Reforçar as condições de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	5.2.1. Promover a conciliação entre responsabilidades pessoais e profissionais, divulgando medidas de autarquia e criando diálogo com colaboradores para avaliar políticas de desenvolvimento pessoal e saudável.	a) Reforçar a linha de sugestões (linha trabalhador +), onde os/as colaboradores/as possam expor situações e propor melhorias.	Taxa de tratamento de sugestões	100%	100%	CMP/ EIVL	Trabalhadores/as da CMP
			b) Participar no prémio para a Igualdade da CIG, destacando boas práticas municipais de conciliação e políticas que promovem o equilíbrio entre vida pessoal, profissional.	Nº de Boas práticas Identificadas	3	5	CMP/ EIVL	Trabalhadores/as da CMP

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

			c) Preparar a candidatura à Marca "Entidades Empregadoras Inclusivas".	Nº de candidaturas elaboradas	1	1	CMP	Trabalhadores/as da CMP
			d) Implementar um Programa de preparação para os Trabalhadores em idade próxima da aposentação.	Nº de programas elaborados	1	1	CMP	Trabalhadores/as da CMP
		5.2.2. Promover o Dia Internacional da Família.	a) Assinalar e celebrar o Dia Internacional da Família.	Nº de celebrações realizadas	1	1	CMP	Trabalhadores/as da CMP

6. Promover a inclusão e a IMH no acesso à saúde					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Externa	6.1. Capacitar os agentes de intervenção social.	6.1.1. Promover ações de capacitação junto da Rede Social.	a) Dinamizar ações de capacitação direcionadas a equipas e agentes da Rede Social.	Nº de ações realizadas	4	4	CMP	Rede social
	6.2. Garantir que os serviços de saúde promovam práticas inclusivas, assegurando IGND.	6.2.1. Capacitar equipas técnicas e profissionais de saúde dos Cuidados de Saúde Primários em igualdade de género e não discriminação.	a) Dinamizar ações de capacitação direcionadas a profissionais de saúde dos Cuidados de Saúde Primários.	Nº de ações realizadas	1	2	CMP	USF
	6.3. Garantir a proteção e empoderamento/capacitação	6.3.1. Desenvolver iniciativas que promovam a inclusão e a igualdade de género e não discriminação para pessoas	a) Dinamizar uma ação de sensibilização dirigido a organizações e empresas para	N.º de ações realizadas	1	1	CMP	IPSS e Empresas

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO

das pessoas em situação de vulnerabilidade social.	com deficiência, tanto nas organizações como na comunidade.	a integração de pessoas com deficiência.					
	6.3.2. Fomentar o diálogo sobre a igualdade de género nas comunidades ciganas.	a) Organizar um encontro de reflexão dedicado à promoção da igualdade de género nas comunidades ciganas.	N.º de encontros realizados	1	1	CMP/ EAPN Portugal	Comunidades ciganas
	6.3.3. Promover ações de sensibilização em IMH para dirigentes de IPSS que trabalham com pessoas em situação de vulnerabilidade social e económico.	a) Sensibilizar os dirigentes das IPSS, para a temática.	Nº de iniciativas realizadas	2	2	CMP	IPSS
6.4 Promover a inclusão das pessoas em situação de vulnerabilidade social.	6.4.1 Dinamizar atividades de integração para pessoas em situação de vulnerabilidade social, fomentando a inclusão e a igualdade de oportunidades.	a) Organizar atividades diversificadas (desportivas e culturais) para promover a participação ativa e a integração de pessoas em situação de vulnerabilidade social.	Nº de atividades realizadas	4	4	CMP	Pessoas em situação de vulnerabilidade social
		b) Realizar sessões de debate, sobre inclusão social, participação ativa e igualdade de oportunidades, com foco em pessoas com deficiência.	Nº de sessões realizadas	1	1	CMP	Pessoas com deficiência
		c) Organizar a Semana da Inclusão para promover a igualdade, diversidade, acessibilidade e inclusão social.	Nº de ações realizadas durante a Semana Municipal da Inclusão	7	7	CMP	Municípios

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO

7. Promover a IMH e não discriminação na cultura e na comunicação					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Interna	7.1. Prevenir conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal.	7.1.1. Reforçar a utilização de uma linguagem neutra, inclusiva e que promova a igualdade entre mulheres e homens.	a) Elaborar e divulgar um folheto sobre comunicação inclusiva para promover a IGND.	Nº de folhetos criados e divulgados	0	2	CMP	Trabalhadores/as da CMP
			b) Sensibilizar o gabinete de comunicação da CMP, para a utilização de linguagem neutra e inclusiva.	Nº de ações de sensibilização	1	1	CMP	Trabalhadores/as da CMP
			c) Adotar linguagem e imagens inclusivas nos processos de comunicação interna no âmbito da Gestão de Pessoas.	Linguagem e imagens inclusivas adotadas	1	1	CMP	Trabalhadores/as da CMP
			d) Apresentar a informação desagregada por sexo em todos os documentos do Município que contenham informação sobre trabalhadores.	% de documentos com informação desagregada por sexo	100%	100%	CMP	Trabalhadores/as da CMP
			e) Disponibilizar <i>dashboard</i> com indicadores IGND.	N.º de dashboards criados	1	0	CMP	Trabalhadores/as da CMP
Externa	7.2. Promover a não discriminação no âmbito da cultura.	7.2.1. Promover sessões de leitura e/ ou visualização de filmes que abordem a IGND em contexto de CAF, incentivando a reflexão e o diálogo entre crianças, famílias e educadores sobre estas temáticas.	a) Dinamizar ciclos de cinema temáticos.	Nº de ciclos de cinema temático dinamizados	1	1	CMP	Rede escolar/ Municípios

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

	7.3. Promover o uso consistente de linguagem neutra e inclusiva em todas as comunicações institucionais.	7.3.1. Potenciar a divulgação do guia de normas de linguagem neutra para o público e entidades externas.	a) Difundir o guia de normas de linguagem neutra da CIG, através das plataformas comunicacionais da CMP (redes sociais, website, entre outras).	Nº de ações de difusão realizadas	2	2	CMP/ Rede social	Municípios
--	--	--	---	-----------------------------------	---	---	------------------	------------

8. Prevenir e erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e à violência doméstica, consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de igualdade e não discriminação					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Interna	8.1. Sensibilizar sobre a VMVD.	8.1.1. Implementar um programa de sensibilização sobre prevenção da violência contra as mulheres e violência doméstica para todos os colaboradores da autarquia.	a) Organizar ações de formação assíncronas direcionadas ao pessoal da autarquia, abordando temas como prevenção de violência, sinais de alerta, recursos de apoio e procedimentos de intervenção.	Nº de participantes	300	500	CMP	Trabalhadores/as da CMP
Externa	8.2. Transversalizar a temática da VMVD.	8.2.1. Aumentar o conhecimento sobre desigualdades, discriminação, violência de género e violência doméstica através da elaboração de estudos especializados.	a) Realizar estudos periódicos de observação social, em parceria com a universidade, sobre fatores de risco, impactos e prevalência da VMVD.	Nº de publicações realizadas	1	1	CMP/ Centros de investigação e Universidades	Municípios
		8.2.2. Intensificar a promoção das campanhas de sensibilização já existentes na comunidade escolar, com o objetivo de fomentar uma cultura de não violência.	a) Implementar um plano anual de ações de sensibilização adaptadas às faixas etárias dos estudantes.	Nº de planos criados e implementados	1	0	CMP	Rede escolar
			b) Utilizar a arte para sensibilizar a comunidade escolar sobre a violência contra	N.º de apresentações realizadas	1	0	Quarteto Contratempus	Rede escolar

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO

		a mulher, através de uma sessão de ópera.					
		c) Promover sessões de sensibilização nas escolas para prevenir a violência de género no contexto educativo.	N.º mínimo de participantes	864	864	UMAR	Rede escolar
			N.º de escolas envolvidas	15	15		
		d) Dinamizar a criação e apresentação de peças de teatro centradas na sensibilização para a prevenção da violência de género e doméstica.	N.º de peças desenvolvidas	2	2	DME da CMP/CAOJ do Porto/Associação PELE	Rede escolar
			N.º de escolas envolvidas	2	2		
		e) Promover debates temáticos na comunidade educativa para sensibilizar sobre a problemática da VMVD.	N.º mínimo de ações de sensibilização	30	30	DMCS/ DME da CMP/FPCCSIDA/CAOJ do Porto	Rede escolar
			N.º de escolas envolvidas	10	8		
	8.2.3. Prevenir a violência de género em espaços de diversão noturna, lazer e socialização.	a) Desenvolver um projeto no âmbito da prevenção da violência de género em espaços de diversão noturna, lazer e socialização.	Projeto desenvolvido e em execução	1	1	CMP/ ONG Kosmicare	Municípios
	8.2.4. Sensibilizar a população em geral para a temática da VMVD.	a) Dinamizar sessões frequentes de sensibilização junto da população em geral, para a prevenir a violência de género e doméstica.	N.º mínimo de ações realizadas	20	20	DMCS da CMP/ Fios e desafios	Municípios
	8.2.5. Sensibilizar a população migrante para a temática da VMVD.	a) Fomentar sessões frequentes de sensibilização junto da população migrante, para a prevenir a violência de género e doméstica.	Nº ações de sensibilização realizadas	1	1	CMP/ Gentopia/ Projeto CRIAR/ GAV/ CNAIM Norte	População imigrante
			N.º de participantes	100	100		

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

	8.3. Fortalecer redes e qualificar para a prevenção da VMVD.	8.3.1. Otimizar a rede de referência e parcerias, assegurando uma capacitação reforçada das entidades que operam a problemática na região.	a) Incentivar a dinamização de grupos focais regulares entre entidades da rede de apoio, promovendo a partilha de conhecimento, discussão de casos práticos e desenvolvimento de estratégias colaborativas para enfrentar a problemática da VMVD.	Nº de sessões realizadas	4	4	CMP/ EIVL	Rede social, ONGs e Associações
--	--	--	---	--------------------------	---	---	-----------	---------------------------------

9. Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção no âmbito da violência contra as mulheres e da violência doméstica					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Externa	9.1. Garantir a proteção e a segurança das vítimas.	9.1.1. Aumentar a conscientização sobre a disponibilidade de recursos e serviços, facilitando o acesso das vítimas a informações cruciais que podem ajudá-las a sair de situações de violência.	a) Reforçar a divulgação das estruturas especializadas de intervenção em violência doméstica.	Nº de ações de divulgação realizadas	2	2	CMP/ Rede social	Municípios
		9.1.2. Disponibilizar canais de comunicação e suporte remoto, rápidos e eficazes, para vítimas de violência de género e doméstica.	a) Assegurar um serviço de teleassistência que garanta apoio e suporte psicológico às vítimas.	N.º de vítimas acompanhadas	39	39	NIAVE / PSP	Vítimas de violência de género e doméstica
			b) Promover a utilização da linha de apoio à vítima.	N.º mínimo de vítimas atendidas	35	35	CMP/ APAV	Vítimas de violência de género e doméstica
		9.1.3. Garantir o atendimento especializado a crianças e jovens vítimas de violência.	a) Promover uma resposta de apoio psicológico a crianças e jovens vítimas de violência.	Nº de Respostas existentes	4	4	UMAR/ Fisoot/ Projeto	Crianças vítimas de violência doméstica

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO

			N.º mínimo de atendimentos	385	385	CRIAR/ Plano i	
	9.1.4. Garantir o atendimento para vítimas de violência doméstica.	a) Garantir um centro de atendimento e acompanhamento para mulheres vítimas de violência sexual.	N.º de atendimentos	500	500	UMAR	Vítimas de violência sexual
		b) Garantir um projeto que permita o apoio especializado a crianças e jovens vítimas de violência sexual.	N.º de crianças e jovens atendidas	10	10	APAV	Crianças e jovens vítimas de violência sexual
		c) Garantir uma estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica.	N.º de atendimentos	200	200	Associação Plano i	Pessoas LGBTQIA+, vítimas de violência doméstica
			N.º de atendimentos	850	850	ADDIM/ Fios e Desafios/ FISOOT/ BRASOAR/ APAV/ UMAR	Vítimas de violência doméstica
	9.1.5. Garantir a disponibilização de respostas de emergência para pessoas	a) Disponibilizar uma casa de acolhimento temporário.	Casa de acolhimento disponível	1	1	UMAR	Vítimas de violência de género e/ou

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO

	vítimas de violência de género e/ou doméstica.		N.º de vítimas apoiadas	15	15		doméstica em situação de emergência	
		b) Assegurar uma estrutura que permita acolher vítimas em situação de emergência.	Nº de estruturas ativas e em funcionamento	1	1	Santa Casa da Misericórdia do Porto		
			N.º de vítimas integradas	70	70			
		c) Disponibilizar um apartamento de autonomização.	Nº de apartamentos disponibilizados	1	1	ADDIM		
	9.1.6. Garantir a disponibilização de uma resposta de acolhimento para os animais de companhia das vítimas de violência doméstica.	a) Disponibilizar um espaço físico adequado para o alojamento temporário dos animais de companhia das vítimas de violência doméstica acolhidas em estruturas da RNAVVD.	Nº de espaços disponibilizados	1	1	CMP/ CROA	Vítimas de violência doméstica	
	9.2. Promover o empoderamento das vítimas de VMVD.	9.2.1. Criar rede de parcerias com entidades empregadoras locais para (re)inserção laboral de vítimas de VMVD.	a) Dinamizar sessões de sensibilização para as empresas sobre a importância de apoiar a reintegração laboral de vítimas.	Nº de sessões de sensibilização	1	1	CMP	Associações empresariais
			b) Desenvolver workshops de preparação para o mercado de trabalho.	Nº de workshops realizados	1	1	CMP	Vítimas de VDVM
		a) Implementar um projeto que promova e garanta a	Nº de projetos implementados	0	1	ADDIM	Vítimas de VDVM	

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

		9.2.2. Fomentar a reconstrução da vida das vítimas após a experiência de violência doméstica.	autonomia das mulheres após vivenciarem situações de violência.	N.º de ações de conscientização realizadas	25	55		
		9.2.3. Estabelecer grupos de apoio mútuo para crianças e jovens vítimas de violência doméstica, promovendo a partilha de experiências num espaço seguro e acolhedor.	a) Organizar reuniões regulares para fortalecer laços e apoiar crianças e jovens na superação das consequências da violência doméstica.	N.º de reuniões realizadas	8	8	CMP/ Associação Plano i	Crianças e jovens vítimas de violência doméstica

10. Intervir junto de agressores, promovendo a responsabilização					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Externa	10.1. Consolidar a articulação entre serviços de apoio às vítimas e os serviços de intervenção com as pessoas agressoras.	10.1.1. Promover ações de sensibilização para as equipas técnicas de serviços não especializados.	a) Organizar sessões de sensibilização que evidenciem a importância do trabalho com agressores.	Nº de ações realizadas	1	1	CMP	Associações/ ONG/ IPSS
		10.1.2. Assegurar intervenção direcionada às pessoas agressoras.	a) Promover ações de intervenção direcionadas aos agressores, enfatizando a sua responsabilização nas dinâmicas de VMVD.	Nº de ações realizadas	1	1	CMP/ ONGs	Agressores de violência doméstica
	10.2. Alargar e avaliar a intervenção com pessoas agressoras.	10.2.1. Sensibilizar a comunidade para a importância da intervenção junto dos agressores, dinamizando ações específicas sobre o tema.	a) Dinamizar ações de intervenção na comunidade visando a importância do trabalho com agressores.	Nº de ações realizadas	1	1	CMP/ ONGs	Comunidades vulneráveis
		10.2.2. Prevenir a reincidência em crimes de violência doméstica através da intervenção junto do indivíduo agressor.	a) Criar um programa para agressores de violência doméstica	N.º de agressores/as alvo de intervenção	60	60	Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais	Agressores de violência doméstica

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

			b) Dinamizar reuniões para a construção de um modelo de intervenção intersectorial para as/os agressoras/es	N.º de reuniões realizadas	2	2	DMCS e DMGRS da CMP/ Rede social	Associações/ ONG/ IPSS
--	--	--	---	----------------------------	---	---	----------------------------------	------------------------

11. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção no âmbito da violência contra as mulheres e da violência doméstica					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Externa	11.1. Dotar das competências adequadas, os atores estratégicos de intervenção.	11.1.1. Potenciar a capacitação das equipas técnicas, tanto especializadas como não especializadas.	a) Dinamizar ações de capacitação para a intervenção.	N.º de ações realizadas	1	1	BRASOAR	Equipas técnicas de apoio à vítima
					15	15	Plano i	
	11.2. Fomentar a formação colaborativa e multidisciplinar de profissionais que atuam na área da intervenção.	11.2.1. Estabelecer parcerias com organizações não governamentais e instituições de ensino para desenvolver ações de capacitação direcionadas à intervenção no contexto da violência contra as mulheres.	a) Realizar ações de capacitação em parceria com ONGs e instituições de ensino.	Nº de ações realizadas	1	1	CMP/ EIVL	Universidade/ ONG
				Nº de parcerias consolidadas	3	3		

12. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas sobre violência contra mulheres e violência doméstica					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Externa	12.1. Promover o conhecimento da problemática da VMVD.	12.1.1. Propor a realização de estudos e pesquisas sobre a violência de género em colaboração com instituições académicas e organizações não governamentais.	a) Estabelecer um protocolo de colaboração com instituições académicas e ONGs para realizar estudos abrangentes sobre VMVD.	Nº de protocolos estabelecidos	0	1	CMP/ EIVL	Universidade/ ONG

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

13. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e casamentos infantis, precoces e forçados					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Externa	13.1. Reforçar a prevenção das PTN.	13.1.1. Transversalizar a temática dos direitos das mulheres através do desenvolvimento de campanhas de sensibilização e educação na comunidade, em colaboração com organizações locais, informando sobre as consequências das mutilações genitais e dos casamentos forçados.	a) Dinamizar uma ação de informação anual dirigida à comunidade sobre a temática da PTN.	Nº de ações realizadas	2	1	CMP/ EIVL/ ONGs	Municípios

14. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTIA+ e da discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade, Expressão de género e características sexuais (OIEC)					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Interna	14.1. Identificar e compreender as necessidades e situações de discriminação.	14.1.1. Incluir, no âmbito do sistema de auscultação interna, uma questão específica para identificar necessidades e potenciais situações de discriminação no ambiente de trabalho.	a) Incluir questões específicas sobre discriminação e necessidades da comunidade LGBTQIA+.	Nº de questões específicas incluídas no sistema de auscultação	1	1	DMGPO da CMP	Trabalhadores/as da CMP
Externa	14.2. Aprofundar e disseminar o conhecimento sobre as questões da OIEC	14.2.1. Promover encontros comunitários e colaborações com associações LGBTIA+, para orientar futuras políticas e iniciativas inclusivas.	a) Organizar uma “mesa-redonda” anual, que possibilite uma discussão participativa.	Nº de mesas-redondas organizadas	1	1	DMCS da CMP	Associações/ ONG

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

15. Garantir a transversalização das questões da Orientação Sexual, Identidade, Expressão de género e características sexuais					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Interna	15.1. Desenvolver mecanismos de generalização e capacitação para a promoção da igualdade em função da OIEC.	15.1.1. Assegurar a existência de critérios de inclusão relacionados à OIEC em todas as políticas e práticas municipais.	a) Verificar os critérios de inclusão existentes relacionados à OIEC em todas as políticas e práticas municipais.	Nº de relatórios de verificação elaborados	0	1	CMP	Trabalhadores/as da CMP
		15.1.2. Promover campanhas de sensibilização pública, em colaboração com organizações LGBTIA+, para consciencializar a comunidade acerca das temáticas OIEC.	a) Lançar uma campanha de sensibilização dirigida à comunidade para consciencializar as mesmas para a temática da OIEC.	Nº de campanhas lançadas	1	0	CMP/ ONGs	Munícipes
Externa	15.2. Transversalizar a temática da OIEC e promover a igualdade.	15.2.1. Promover ações de informação e/ou formação sobre a igualdade de género.	a) Dinamizar ações junto da sociedade para promover a informação sobre igualdade de género e garantir os direitos e liberdades relacionados à OIEC.	N.º de ações mínimo realizadas	3	3	CMP/ Gentopia/ BRASOAR	Munícipes
			b) Organizar ações de formação no âmbito da igualdade de género.	N.º de ações mínimo realizadas	38	38	CMP/ ADDIM/ Fisoot/ BRASOAR/ Plano i/ SICP	Rede social

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

16. Combater a discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade, Expressão de género e características sexuais e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Externa	16.1. Promover serviços de apoio especializados para a prevenção e combate à discriminação e violência com base na OIEC.	16.1.1. Criação de uma rede de apoio e proteção para pessoas LGBTQIA+.	a) Elaborar um guia de apoio à e proteção para pessoas LGBTQIA+.	Nº de guias elaborados	0	1	CMP/ EIVL /ONG	Pessoas LGBTQIA+
		16.1.2. Potenciar a disponibilização de respostas de emergência para pessoas LGBTQIA+ vítimas de violência.	a) Disponibilizar um de apartamento de autonomização.	Nº de apartamentos disponibilizados	1	1	CMP/ Plano i	Pessoas LGBTQIA+, vítimas de violência
				N.º de vítimas acolhidas	3	3		
	b) Disponibilizar de uma casa de acolhimento de emergência.	Nº de casas de acolhimento disponibilizadas	1	1	CMP/ Plano i	Pessoas LGBTQIA+, vítimas de violência		
	16.2. Capacitar e conscientizar outros intervenientes para a temática da OIEC.	16.2.1. Sensibilizar empresas, ONG e organismos públicos na promoção a igualdade e combater discriminação	a) Dinamizar ações de sensibilização para o combate à discriminação com base na OIEC.	Nº de ações realizadas	2	2	CMP/ Associação Plano i	Associações empresariais/ Associações/ ONG
16.3. Garantir apoio emocional e social a pessoas LGBTQIA+ afetadas pela violência e discriminação, fortalecendo a sua resiliência e inclusão.	16.3.1. Estabelecer grupos de apoio mútuo para pessoas LGBTQIA+, promovendo a partilha de experiências com vista à criação de um Centro para a Diversidade.	a) Organizar reuniões regulares para fortalecer laços e apoiar pessoas LGBTQIA+ na superação das consequências da violência e discriminação.	N.º de reuniões anuais realizadas	15	15	CMP/ Associação Plano i	Pessoas LGBTQIA+, vítimas de discriminação	

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

17. Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do Tráfico de Seres Humanos					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Externa	17.1. Informar e sensibilizar para a temática do TSH.	17.1.1. Assinalar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10).	a) Sensibilizar as instituições Iluminar edifícios públicos de forma simbólica em azul (cor associada à luta contra o tráfico de seres humanos), como forma de visibilidade e apoio à causa.	N.º de ações realizadas	1	1	CMP/ EIVL	Municípios
	17.2. Reforçar o conhecimento sobre o TSH.	17.2.1. Desenvolver campanhas de sensibilização comunitária, em colaboração com organizações locais e entidades de apoio, para consciencializar a população sobre o TSH, com foco na deteção precoce e no combate a redes de tráfico.	a) Dinamizar ações de conscientização dirigidas à comunidade, sobre a temática do TSH.	N.º de ações realizadas	3	3	CMP/ ONGs	Municípios

18. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, consolidar, reforçar e qualificar a intervenção					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Interna	18.1. Assegurar apoio às vítimas.	18.1.1. Consolidar a parceria com a Rede Regional Norte de Apoio a Vítimas de TSH, garantindo apoio psicológico contínuo e integrado para a recuperação emocional das vítimas.	a) Criar um guia que reúna as informações necessárias para agilizar o encaminhamento de situações identificadas.	Nº de guias elaborados	0	1	CMP	Trabalhadores/as da CMP

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO**

Externa	18.2. Reforçar e qualificar a intervenção.	18.2.2. Capacitar os profissionais de organizações da sociedade civil, visando a identificação e o apoio às vítimas de TSH.	a) Dinamizar ações de capacitação para os profissionais de organizações da sociedade civil.	N.º ações de capacitação realizadas	1	1	CMP	ONGs/ Associações
				N.º mínimo de participantes	10	25		

19. Cooperar na luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Interna	19.1. Cooperar na luta contra as redes de crime organizado.	19.1.1. Assegurar o desenvolvimento de competências por parte das equipas técnicas municipais, no âmbito do protocolo estabelecido com a Rede Regional Norte de Apoio a Vítimas de TSH.	a) Realizar ações de capacitação das equipas técnicas municipais.	N.º de ações de capacitação realizadas	2	2	CMP/Polícia Municipal	Trabalhadores/as da CMP
				Mínimo de trabalhadores/as participantes	20	20		

20. Monitorizar e avaliar as iniciativas do Município do Porto no âmbito da Igualdade e Não Discriminação					Metas		Promotores, parceiros e beneficiários	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Ações	Indicadores	2025	2026	Promotores	Beneficiários
Externa	20.1. Monitorizar e avaliar continuamente as iniciativas do PMIND, de forma a gerar conhecimentos e evidências que permitam ajustar ou	20.1.2 Monitorizar e avaliar a implementação e o impacto das iniciativas do PMIND.	a) Realizar reuniões periódicas com as partes envolvidas para avaliar os progressos, identificar desafios e propor melhorias nas iniciativas.	N.º de reuniões realizadas	1	1	CMP	Municípios

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO DO PORTO

	redefinir prioridades e metodologias de intervenção.		b) Elaborar um relatório anual com as conclusões chave do processo de monitorização.	Nº de relatórios elaborados	1	1	CMP	Municípios
			c) Elaborar um relatório final com análise macro e síntese avaliativa do PMIND	Nº de relatórios elaborados	1	1	CMP	Municípios

4. Avaliação e monitorização

Os processos de monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e não discriminação são essenciais para identificar fragilidades, tanto internas como externas, permitindo o desenvolvimento de ajustes, adaptações ou até alterações que venham a suprir essas lacunas. Para garantir a objetividade e o rigor técnico-científico, a avaliação do PMIND será realizada por uma equipa de avaliadores externos e independentes, com vasta experiência na análise e avaliação de Planos para a Igualdade e Não Discriminação.

A monitorização e avaliação do Plano contribuirão para uma gestão eficaz e eficiente das ações, promovendo o compromisso e a corresponsabilização das entidades públicas e privadas envolvidas. Além disso, asseguram a transparência na prestação de contas, tanto perante a sociedade como junto da entidade financiadora.

Deste modo, as atividades de monitorização e avaliação terão como objeto as ações implementadas, os processos concretizados e os produtos realizados nas diversas fases do projeto, desde o diagnóstico até à elaboração, implementação e avaliação de impacto do PMIND. Este processo irá centrar-se numa metodologia circular, em que se pretende que a monitorização e a avaliação de impacto possam gerar conhecimentos e evidências facilitadores ao ajuste ou (re)definição das prioridades e das metodologias de intervenção do Plano Municipal.

A partir da análise do diagnóstico e do Plano de Ação vai ser construído um referencial de avaliação e monitorização específico, com instrumentos de recolha e análise de dados, consubstanciando-se em relatórios de avaliação intermédia e final. Pretende-se assim, assegurar uma avaliação continua da execução das ações, bem como das respetivas metas, envolvendo no processo os diferentes Stakeholders.

5. Modelo de governança

Enquadramento

O Município do Porto, tem investido no combate à violência doméstica, contando desde 2013 com dois Planos Municipais de Prevenção e Combate à Violência de Género e Doméstica. Em 2014, no âmbito da Rede Social do Porto e do modelo de intervenção do Plano de Desenvolvimento Social 2014-2017, foi criada a Unidade Operacional de Intervenção dedicada a esta área, fortalecendo a resposta local. Este grupo de trabalho integra um conjunto alargado de entidades e constitui um espaço de cooperação, reflexão, debate, partilha de conhecimento e de experiências entre profissionais e especialistas, com competência e/ou interesse comum nesta matéria, e tem por objetivo diagnosticar, planear, e operacionalizar as respostas na área da

violência de género e doméstica. Desde a sua criação, a ação desta Unidade teve como propósito orientar e preparar o terreno para a constituição de uma rede de referenciação, promovendo um modelo de atuação coordenado, eficaz e sustentável entre os diferentes agentes locais. Resultado deste grupo de trabalho, foi constituída, em 2024 a Rede de Referenciação e Intervenção na Violência Doméstica e em Contexto Familiar, para capacitar as entidades locais e assegurar respostas mais eficazes.

A eliminação de estereótipos, o combate à violência contra mulheres e a violência doméstica estão integrados na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal +Igual” (ENIND). Em alinhamento com esta estratégia, e segundo a Lei n.º 75/2013, o Município do Porto assinou em 2022 um Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). Com este protocolo, o Porto comprometeu-se a nomear uma Conselheira para a Igualdade, criar uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, e assegurar a coordenação e monitorização do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, promovendo uma governação participativa e transparente.

Neste contexto, e de forma a garantir a passagem à ação, importa definir um modelo de governação que permita implementar e monitorizar as medidas definidas no Plano, mobilizando para os diferentes departamentos da autarquia e promovendo o envolvimento dos diversos stakeholders do território.

Estrutura de governação

O modelo de governança estabelece as entidades responsáveis pela gestão do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), definindo as atribuições e competências de cada órgão e o processo de tomada de decisão em todas as etapas da sua implementação.

Os órgãos de governação incluem:

- **Vereador do Pelouro da Coesão Social:** Responsável pelas áreas de Coesão Social e Igualdade de Género, garantindo a integração destas políticas nas iniciativas municipais.
- **Conselheiras Locais para a Igualdade:** Elementos-chave na promoção e monitorização das ações de igualdade, trabalhando diretamente com as entidades locais e a comunidade.
- **Equipa para a Igualdade na Vida Local:** Equipa técnica presidida pelo Vereador responsável pelo Pelouro da Coesão Social, que convoca e dinamiza reuniões trimestrais. Esta equipa tem como principal responsabilidade propor, conceber, coordenar, implementar e monitorizar as medidas e ações previstas no âmbito do PMIND, promovendo a articulação eficaz entre os diversos serviços municipais e os parceiros comunitários. É composta por:

- Vereador do Pelouro da Coesão Social;
- Conselheira Externa para a Igualdade;
- Conselheira Interna para a Igualdade;
- Dirigentes do Município do Porto, nomeadamente:
 - Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização
 - Direção Municipal de Educação;
 - Departamento Municipal de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida e Juventude;
 - Direção Municipal de Desenvolvimento Urbano;
 - Ágora;
 - Domus Social;
 - Polícia Municipal;
 - Representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG;
 - Representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND;
- Representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG;
- Representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND;
- Órgão consultivo composto pelas entidades que têm projetos integrados no PMIND Porto.

Este modelo garante uma estrutura participativa e coordenada, facilitando a execução das ações previstas no PMIND, em articulação com o Conselho Local de Ação Social do Porto (CLASP), garantindo a integração das políticas de igualdade e não discriminação em todo o concelho.

O Departamento Municipal de Coesão Social (DMCS) assume a responsabilidade central por toda a articulação, assegurando a coordenação entre todos os órgãos envolvidos e o alinhamento de todos os planos e ações, garantindo uma intervenção integrada e coerente em matéria de igualdade e inclusão social.

Tomada de decisão

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) adota um processo de tomada de decisão com base no consenso, procurando alcançar a concordância ou o consentimento de todos os participantes para cada decisão. Este processo de consenso exige que nenhum membro tenha uma oposição fundamentada à decisão tomada.

No entanto, em situações onde o consenso não é possível ou a natureza da decisão o exige, pode ser realizada uma votação. Esta votação segue dois formatos:

- Maioria simples: utilizada para aprovar decisões processuais que não interferem na visão nem na essência dos documentos estratégicos.
- Maioria qualificada: aplicada para decisões que envolvem mudanças de prioridades, a alocação de recursos ou a substituição de medidas a implementar.

Para a maioria simples, a decisão é validada pelo quórum presente no momento da votação. Já a maioria qualificada exige o apoio de pelo menos 55% dos membros da EIVL presentes, desde que o quórum esteja reunido. Todas as decisões tomadas por votação requerem um quórum, definido pela presença de dois terços dos membros da EIVL. Para garantir transparência e uma participação equilibrada, cada membro da EIVL pode representar, através de delegação, apenas um outro membro.

Prestação de contas

Com duração de dois anos (2025-2026), o PMIND propõe uma abordagem capaz de promover a igualdade e prevenir a discriminação, visando um impacto positivo e sustentado na comunidade. O Plano estará acessível no site da Câmara Municipal, com uma estratégia de divulgação orientada para informar e envolver a população, conforme previsto no capítulo seguinte deste documento (Plano de comunicação e divulgação).

Está programada uma avaliação externa, cujos resultados serão analisados e validados pela EIVL, assegurando uma análise imparcial do progresso do Plano. Desta forma, os critérios específicos que a equipa de avaliação externa irá usar para avaliar a elaboração do PMIND serão, entre outros, os seguintes:

- **Adequabilidade** (avaliar se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano);
- **Utilidade** (avaliar a qualidade intrínseca do Plano e se este cumpre com os objetivos a que se propõe);
- **Boa governação e transparência** (avaliar o modelo de governação previsto para o acompanhamento e avaliação do Plano).

O modelo de governação prevê a apresentação de um relatório preliminar e ainda uma avaliação final que será validada pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

6. Plano de comunicação e divulgação

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município do Porto (PMIND) será divulgado através do site oficial do Município e nas suas redes sociais, garantindo assim a comunicação efetiva e a transparência em torno das suas iniciativas e objetivos.

A estratégia de comunicação e divulgação terá como foco a partilha dos resultados alcançados tanto a nível interno, dentro da autarquia, quanto a nível externo, envolvendo entidades parceiras e a população em geral.

Objetivos da Comunicação e Divulgação

A implementação do PMIND contará com os seguintes objetivos estratégicos de comunicação:

- **Informar e sensibilizar** todos os stakeholders e a população em geral sobre o conteúdo e a importância do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.
- **Compartilhar experiências** adquiridas ao longo do processo de implementação, promovendo um ambiente de enriquecimento mútuo entre as partes interessadas.
- **Engajar organizações e associações locais**, sensibilizando-as para a temática da igualdade e da não discriminação, contribuindo para a transformação social no Município do Porto.
- **Divulgar os objetivos estratégicos e as medidas** previstas no Plano, esclarecendo à população as ações necessárias para alcançar resultados concretos em igualdade e inclusão.
- **Fomentar colaborações** com outras autarquias e entidades, promovendo a troca de experiências e boas práticas na implementação de políticas de igualdade.

Público-Alvo

As ações de divulgação e comunicação do PMIND serão direcionadas aos seguintes grupos:

- **Trabalhadores e colaboradores da autarquia**, que serão incentivados a se tornarem agentes de mudança.
- **Organizações do terceiro setor, associações e entidades do setor empresarial local**, que desempenham um papel crucial na promoção da igualdade e na implementação de ações conjuntas.
- **População em geral**, assegurando que todos os cidadãos do Porto tenham acesso às informações sobre o Plano e possam participar ativamente nas iniciativas propostas.

Este Plano de Comunicação e Divulgação pretende, portanto, não só informar, mas também envolver e mobilizar a comunidade em torno das questões de igualdade e não discriminação, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

7. Considerações finais

Este documento estratégico reflete o compromisso firme do Município do Porto em promover uma sociedade mais equitativa, inclusiva e sustentável. O PMIND visa não apenas melhorar a qualidade de vida da população, mas também garantir a promoção de valores fundamentais em todas as suas dimensões, abrangendo as populações, as organizações e o território em que se inserem.

O PMIND foi desenvolvido em conformidade com a legislação vigente e alinhado às conclusões e recomendações resultantes do Diagnóstico realizado, a partir do qual foi elaborada uma estratégia robusta para enfrentar e mitigar as desigualdades. Esta estratégia delinea ações específicas com objetivos claros e realistas, além de estabelecer indicadores de progresso e metas a serem alcançadas, acompanhadas pelos mecanismos de avaliação correspondentes.

A EIVL colaborou de forma articulada, na definição de um conjunto de medidas concretizáveis para cada eixo de intervenção, levando em consideração os recursos humanos e financeiros disponíveis. Esta abordagem garante que as iniciativas propostas sejam efetivas e viáveis.

Após a validação do PMIND e a sua submissão à aprovação na Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, será crucial que este Plano seja amplamente divulgado, tanto internamente, junto das/dos colaboradoras/os do Município, quanto externamente, entre a população e os intervenientes sociais. A comunicação eficaz do PMIND é fundamental para assegurar que todos os stakeholders estejam cientes das suas diretrizes e possam participar ativamente na implementação das políticas de igualdade e não discriminação.

Por fim, o PMIND representa um passo significativo na construção de um Porto mais equitativo e inclusivo, onde cada cidadão e cada cidadã tenha a oportunidade de contribuir para o desenvolvimento social e económico da cidade. Através da sua implementação, espera-se não apenas atender às necessidades atuais, mas também estabelecer as bases para um futuro mais igualitário, onde a diversidade é respeitada e celebrada.

8. Bibliografia

AVISO N.º POISE-22-2020-03 1.06 - *Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.*

CCRE (2006). *A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*. Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros. Disponível em: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf

CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CNPDPJ (2020). *Relatório Anual de Avaliação da Atividade das CPCJ 2020*. Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Lisboa, Portugal. Disponível em: <https://www.cnpdpj.gov.pt/relatorio-atividades>

Comissão Europeia (2010) – *Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres, 2010-2015*. Comunicado da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité económico e social europeu e ao Comité das regiões. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:pt:PDF>

Conselho da Europa (2003). *Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life*. Disponível em: <https://rm.coe.int/168071b4d6>

Conselho da Europa (2011) – *Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica*. Série de Tratados do Conselho da Europa -n. 210. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d>

Ferreira, V & Almeida, H (2016). *Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Jornal Oficial da União Europeia (2011) – *Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres (2011-2020)*.

Jornal Oficial da União Europeia (2016) – *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. *Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*.

Local Gender Equality - *Guias para a integração a nível local da perspectiva de género*.

Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016). *Violência no Trabalho – Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

SITES

Câmara Municipal do Porto. Diagnóstico Social do Porto (2024); Plano de Desenvolvimento Local 2024-2028; Plano de Ação da Rede Social do Porto 2024-2025. Disponível em: <https://coesaosocial.cm-porto.pt/rede-social/rede-social>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). *Instrumentos de Política Pública*. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/instrumentos-de-politica-publica/>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência do Ministério da Educação (DGEEC/ME): <https://www.dgeec.mec.pt/np4/estatisticas/>

GEP-MTSSS, Carta Social: <https://www.cartasocial.pt/inicio>

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP): <https://www.iefp.pt/>

Instituto Nacional de Estatística (INE): <https://www.ine.pt/>

PORDATA: <https://www.pordata.pt/>

Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça (DGPJ/MJ-SIEJ): <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt>

Segurança Social: <https://www.seg-social.pt/>

**ANEXO I – Diagnóstico para a Igualdade e a Não
Discriminação do Porto**

2024

**DIAGNÓSTICO PARA A IGUALDADE
E A NÃO DISCRIMINAÇÃO DO
MUNICÍPIO DO PORTO**

Porto.

Índice

ÍNDICE	3
1. INTRODUÇÃO	5
1.1. ENQUADRAMENTO LEGAL E CONTEXTUALIZAÇÃO	6
1.1.1. <i>Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)</i>	7
1.1.2. <i>Outros instrumentos a nível internacional</i>	12
1.2. METODOLOGIA	21
1.2.1. <i>Estratégia de recolha de dados</i>	21
1.2.2. <i>Abordagens metodológicas</i>	23
1.2.3. <i>Estratégia da análise da informação</i>	24
1.2.4. <i>Importância do diagnóstico participativo</i>	24
DIAGNÓSTICO MUNICIPAL – VERTENTE EXTERNA	25
2. ANÁLISE TERRITORIAL	25
2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO.....	25
2.2. MOBILIDADE	26
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS	27
3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE	27
3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL.....	32
3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE.....	35
3.4. AGREGADOS FAMILIARES.....	38
3.5. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA E DINÂMICAS MIGRATÓRIAS	41
3.7. SÍNTESE DEMOGRÁFICA	45
4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS	46
4.1. CARACTERIZAÇÃO DO TECIDO EMPRESARIAL	46
4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/ DESEMPREGO	51
4.3. PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS	54
4.3.1. <i>Empregadores/as</i>	54
4.3.2. <i>Trabalhadores/as por conta de outrem</i>	55
4.4. GANHOS MÉDIOS DOS TRABALHADORES/AS POR CONTA DE OUTREM	57
4.5. TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA	60
4.6. SÍNTESE SOCIOECONÓMICA	61
5. EDUCAÇÃO	62
5.1. POPULAÇÃO RESIDENTE: ESCOLARIDADE E ANALFABETISMO.....	62
5.2. ALUNOS/AS INSCRITOS/AS	64
5.3. PESSOAL DOCENTE E NÃO DOCENTE	68
5.4. SÍNTESE DA EDUCAÇÃO	70
6. PROTEÇÃO SOCIAL	71
6.1. POPULAÇÃO JOVEM.....	71
6.2. PESSOAS IDOSAS.....	73
6.2.1. <i>Pensões e Subsídios</i>	75
6.3. INDIVÍDUOS COM DEFICIÊNCIA E/OU INCAPACIDADE	76
6.3.1. <i>Prestação social para a inclusão</i>	76
6.4. OUTRAS PENSÕES E SUBSÍDIOS PARA AS FAMÍLIAS	77
6.4.1. <i>Rendimento social de inserção</i>	77
6.4.2. <i>Subsídio de doença</i>	78
6.4.3. <i>Subsídio por assistência de terceira pessoa</i>	79
6.4.4. <i>Outras pensões</i>	79
6.5. SÍNTESE DA PROTEÇÃO SOCIAL	80
7. CRIMINALIDADE	81
7.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA CRIMINALIDADE	81

7.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	82
7.2.1. <i>Características das vítimas</i>	84
7.2.2. <i>Características dos/das agressores/as</i>	85
7.3. SÍNTESE DA CRIMINALIDADE.....	85
8. GRUPOS ESPECIALMENTE VULNERÁVEIS.....	86
8.1. VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	86
8.2.1. <i>Estruturas/ Respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica</i>	86
8.2. PESSOAS EM SITUAÇÃO DE SEM ABRIGO	88
8.3. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU INCAPACIDADE	90
9. CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES.....	94
9.1. EDUCAÇÃO	94
9.1.1. <i>Caracterização dos quadros de pessoal</i>	94
9.1.2. <i>Iniciativas e perceções relativas ao tema da igualdade e da não discriminação</i>	95
9.2. INSTITUIÇÕES	100
9.2.1. <i>Caracterização dos órgãos sociais</i>	100
9.2.2. <i>Caracterização dos quadros de pessoal</i>	100
9.2.3. <i>Iniciativas e perceções relativas ao tema da igualdade e da não discriminação</i>	101
9.3. EMPRESAS	107
9.3.1. <i>Caracterização dos quadros de pessoal</i>	107
9.3.2. <i>Perceções das empresas sobre o tema da igualdade e da não discriminação no contexto laboral</i>	107
9.4. SAÚDE.....	118
DIAGNÓSTICO MUNICIPAL – VERTENTE INTERNA	119
10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG.....	119
10.1. EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL.....	119
11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA AUTARQUIA.....	121
11.1. RENUMERAÇÕES.....	122
12. PRÁTICAS E VALORES DE (DES) IGUALDADE DA AUTARQUIA.....	122
13. AÇÕES DE FORMAÇÃO E/OU DE SENSIBILIZAÇÃO	125
14. CARACTERIZAÇÃO DO PESSOAL DAS EMPRESAS MUNICIPAIS	127
14.1. ÁGORA.....	127
14.2. ÁGUAS E ENERGIA DO PORTO	128
14.3. DOMUS SOCIAL.....	129
14.4. GO PORTO.....	130
14.5. PORTO AMBIENTE.....	131
14.6. PORTO VIVO	132
15. LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL	133
16. IDENTIFICAÇÃO DAS PRINCIPAIS PROBLEMÁTICAS	134
16.1. PERCEÇÕES DOS PARCEIROS SOCIAIS	134
16.1.1. <i>Sessões dinâmicas de discussão sobre Igualdade e Não Discriminação</i>	134
16.2. PRINCIPAIS PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	141
17. ÍNDICES TEMÁTICOS.....	142
17.1. ÍNDICE DE MAPAS	142
17.2. ÍNDICE DE GRÁFICOS	142
17.3. ÍNDICE DE TABELAS.....	143
17.4. ÍNDICE DE FIGURAS.....	144
17.5. ÍNDICE DE QUADROS	145
17.6. OUTROS.....	145
18. ANEXOS.....	146

1. Introdução

Nos últimos anos, o Município do Porto tem abordado as questões da igualdade com a prioridade necessária, consubstanciando esta temática num forte compromisso político para a promoção da igualdade de género, visando aumentar a qualidade de vida das mulheres e dos homens.

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

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

Reconhecendo a necessidade dessa concretização, a elaboração do Diagnóstico e de um Plano Municipal para a Igualdade, tornaram-se essenciais para a correta identificação das reais necessidades do concelho nestas matérias.

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

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

- Igualdade entre mulheres e homens;
- Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de desigualdade como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e a expressão de género, características sexuais, entre outras;

- Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas (inclui todas aquelas que se encontram inseridas em grupos vulneráveis) e de violência doméstica.

Além disso, a redação de todo o diagnóstico foi feita de forma cuidada, seguindo as recomendações do manual de apoio ao uso de uma linguagem inclusiva do Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra e do documento do Parlamento Europeu sobre a linguagem neutra do ponto de vista do género.

1.1. Enquadramento Legal e Contextualização

A igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, e a sua promoção constitui-se como uma das tarefas fundamentais do Estado Português. Neste contexto, a elaboração do Plano para a Igualdade e a Não Discriminação do Porto foi aprovada no âmbito de uma candidatura feita pelo município para financiamento, através do Plano de Recuperação e Resiliência.

Com objetivo presente da promoção de igualdade entre mulheres e homens, é necessária a elaboração de um Diagnóstico, que, além de identificar as vulnerabilidades e fragilidades, as potencialidades e os recursos, presente, também, uma análise compreensiva das condições e modos de vida de ambos os sexos.

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

- Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
- Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, entre outros;
- Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade no casal;

- Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
- Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para a mudança social no concelho e no País.

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

O diagnóstico encontra-se articulado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual, para o período de 2023-2026 e com os respetivos Planos Nacionais de Ação, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto.

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

A ENIND promove a construção de um país com um futuro sustentável que assegure os direitos humanos e a participação de todos/as, priorizando a intervenção ao nível do mercado de trabalho, educação, prevenção e combate à violência doméstica e de género e combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

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

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

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

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

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

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

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da Igualdade Mulheres e Homens (IMH) nas políticas e nas ações.

- 1.1. Reforçar os dispositivos promotores da perspetiva da IMH na Administração Pública (AP);
- 1.2. Integrar a perspetiva da IMH na AP;
- 1.3. Integrar a perspetiva da IMH na contratação pública e no financiamento público (programas europeus, subvenções, linhas de apoio, etc.);
- 1.4. Efetivar a promoção da IMH ao nível da AP regional e local;
- 1.5. Garantir informação estatística desagregada por sexo;
- 1.6. Consolidar o processo dos orçamentos com perspetiva de género, nos organismos públicos;
- 1.7. Empoderar as organizações da sociedade civil;
- 1.8. Integrar a perspetiva da IMH nas relações internacionais e na cooperação.

2. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.

- 2.1. Promover uma educação Transversalizar de forma efetiva a IMH na educação escolar, contrariando ativamente a segregação sexual nos percursos escolares e opções profissionais de rapazes e raparigas;
- 2.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas;
- 2.3. Incentivar práticas educativas, em contextos não formais e informais, de prevenção e combate ao sexismo e de promoção de relações de igualdade entre raparigas e rapazes,

nomeadamente no quadro das associações juvenis e desportivas, do voluntariado jovem e da educação familiar.

2.4. Apoiar as IES no combate e prevenção do sexismo em todos os contextos comunicacionais e relacionais e na integração da IMH em todos os ciclos da formação científica;

2.5. Apoiar a produção de conhecimento científico que permita ampliar e aprofundar o conhecimento (multi)disciplinar sobre mulheres e homens e sobre o nível de efetivação da igualdade entre umas e outros, em todas as áreas sociais.

3. Promover a IMH e não discriminação na investigação e desenvolvimento (I&D) e no mundo digital.

3.1. Aumentar a participação das raparigas e mulheres na área digital;

3.2. Mapear de forma georreferenciada medidas e ações de promoção de raparigas e mulheres nas áreas STEM, TIC e IA.

4. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho.

4.1. Promover a IMH no mercado de trabalho;

4.2. Contribuir para a diminuição das disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;

4.3. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão económica e política;

4.4. Implementar medidas em linha com a Agenda do Trabalho Digno;

4.5. Prevenir e combater a violência e o assédio no mercado de trabalho e na atividade profissional.

5. Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico.

5.1. Desenvolver condições que promovam a conciliação e a IMH, nas relações de trabalho e na proteção social;

5.2. Reforçar as condições de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar na AP;

5.3. Reforçar os equipamentos, serviços e incentivos para a conciliação;

5.4. Produzir e disseminar conhecimento e informação sobre políticas e programas de conciliação;

5.5. Promover práticas de mobilidade para a conciliação.

6. Combater a pobreza e exclusão social e promover o acesso à saúde.

6.1. Garantir a proteção e empoderamento/ capacitação das mulheres e pessoas em situação de vulnerabilidade social e económica;

- 6.2. Apresentar recomendações para nivelar e harmonizar as proteções antidiscriminação em Portugal, considerando a discriminação múltipla sequencial, aditiva e interseccional;
- 6.3. Promover a perspetiva da IMH na investigação e desenho das políticas e medidas de saúde.

7. Promover a IMH e não discriminação na cultura e na comunicação.

- 7.1. Prevenir conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal;
- 7.2. Promover a IMH e não discriminação na cultura e nas indústrias criativas;
- 7.3. Combater o discurso de ódio.

▪ **PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (PAVMVD)**

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

1. Prevenir e erradicar a tolerância social às várias manifestações da Violência contra Mulheres e Violência Doméstica (VMVD), consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de igualdade e não discriminação.

- 1.1. Transversalizar a temática da VMVD;
- 1.2. Sensibilizar sobre a VMVD;
- 1.3. Qualificar para a prevenção da VMVD;
- 1.4. Melhorar a qualidade de cuidados e respostas do Serviço Nacional de Saúde (SNS) na área da prevenção da violência no ciclo de vida, incluindo violência doméstica, através da operacionalização do Programa Nacional de Prevenção da Violência no Ciclo de Vida;
- 1.5. Reforçar a intervenção de entidades e redes estratégicas na prevenção da VMVD.

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

- 2.1. Alargar e especializar a RNAVVD;
- 2.2. Reforçar a qualidade técnica das respostas que integram a RNAVVD;
- 2.3. Reforçar medidas facilitadoras da articulação da RNAVVD com outros serviços;
- 2.4. Reforçar as medidas de proteção às vítimas;
- 2.5. Promover medidas de apoio à autonomização e empoderamento das vítimas de VMVD.

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

- 3.1. Consolidar a articulação entre os serviços de apoio às vítimas e os serviços de intervenção com as pessoas agressoras;

3.2. Consolidar, alargar e avaliar a intervenção com pessoas agressoras.

4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.

4.1. Qualificar públicos estratégicos;

4.2. Certificar e qualificar a formação em VMVD.

5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.

5.1. Harmonizar as estatísticas setoriais de acompanhamento da VMVD;

5.2. Promover o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional.

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

6.1. Reforçar a prevenção das Práticas Tradicionais Nefastas (PTN);

6.2. Reforçar a qualidade técnica das respostas a vítimas de PTN;

6.3. Apoiar as organizações da sociedade civil;

6.4. Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as PTN em Portugal;

6.5. Qualificar a intervenção de públicos estratégicos para a prevenção e o combate às PTN.

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

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

1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade, Expressão de género e características sexuais (OIEC).

1.1. Aprofundar e disseminar o conhecimento sobre as questões da OIEC.

2. Garantir a transversalização das questões da OIEC.

2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para a promoção da igualdade em função da OIEC;

2.2. Transversalizar as questões da igualdade em função da OIEC no quadro legal;

2.3. Empoderar e apoiar as organizações da sociedade civil e as suas iniciativas, na área OIEC;

2.4. Implementação e monitorização da Estratégia de Saúde para as Pessoas LGBTI+;

2.5. Promover a igualdade em função da OIEC nos locais de trabalho dos setores público e privado;

2.6. Desconstruir estereótipos em função da OIEC;

2.7. Promover a visibilidade das pessoas LGBTI+ na esfera pública.

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

- 3.1. Prevenir e combater a violência e o discurso de ódio com base na OIEC;
- 3.2. Promover serviços de apoio especializados para a prevenção e combate à discriminação e violência em função da OIEC.

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

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

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

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

1.1.2. Outros instrumentos a nível internacional

▪ **CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES**

Importante instrumento internacional adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979 para a promoção e defesa dos direitos das mulheres, que foi ratificado por Portugal a 30 de julho de 1980, entrando em vigor a 3 de setembro de 1981. No âmbito desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para:

a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado das mulheres e dos homens;

b) Assegurar que a educação familiar contribua para um entendimento correto da maternidade como função social e para o reconhecimento da responsabilidade comum dos homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos/as filhos/as, devendo entender-se que o interesse das crianças é consideração primordial em todos os casos.

c) Suprimir todas as formas de tráfico das mulheres e de exploração da prostituição das mulheres.

d) Eliminar a discriminação contra as mulheres na vida política e pública do país e, em particular, assegurando-lhes os seguintes direitos, em iguais condições às dos homens:

- De votar em todas as eleições e em todos os referendos públicos e de ser elegíveis para todos os organismos publicamente eleitos;
- De tomar parte na formulação da política do Estado e na sua execução, de ocupar empregos públicos e de exercer todos os cargos públicos a todos os níveis do governo;
- De participar nas organizações e associações não governamentais que se ocupem dia vida pública e política do país.

e) Possibilitar que as mulheres representem os seus governos à escala internacional e participem nos trabalhos das organizações internacionais.

f) Conceder às mulheres direitos iguais aos dos homens no que respeita à aquisição, mudança e conservação da nacionalidade.

g) Eliminar a discriminação contra as mulheres com o fim de lhes assegurar direitos iguais aos dos homens no domínio da educação, do emprego, dos cuidados de saúde e da vida económica e social.

▪ **CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA**

Em 2020 é concebida a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia que vem reforçar a necessidade de garantir os direitos fundamentais do homem e a igualdade de todas as pessoas perante a lei. Neste documento, é declarada a proibição da discriminação em razão do sexo, da raça, da cor, da etnia, da origem social, das características genéticas, da língua, da religião, das convicções, das opiniões políticas ou outras, da pertença a uma minoria nacional, da riqueza, do nascimento, da deficiência, da idade ou da orientação sexual. Por outro lado, é referido que deve

ser garantida a igualdade entre homens e mulheres no que respeita ao emprego, trabalho e remuneração.

▪ **DECLARAÇÃO DA COMISSÃO EUROPEIA POR OCASIÃO DA CELEBRAÇÃO DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER: UMA CARTA DAS MULHERES**

A Carta das Mulheres foi adotada pela Comissão Europeia em 5 de março de 2010, assentando na premissa de que a coesão económica e social, o crescimento e a competitividade sustentáveis, bem como a abordagem do desafio demográfico, dependem de uma verdadeira igualdade entre mulheres e homens. Na Carta são enunciados os princípios de igualdade entre os sexos, nomeadamente:

1. **Igual independência económica:** garantir iguais oportunidades no mercado de trabalho, nas condições de emprego, na duração do trabalho, na partilha equilibrada de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, promovendo um equilíbrio entre a vida privada e profissional de ambos os sexos;
2. **Igual remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor:** colmatar a disparidade de remuneração entre mulheres e homens;
3. **Igualdade na tomada de decisões:** promover uma maior participação das mulheres em postos de responsabilidade como cargos de poder na vida política e económica e nos setores público e privado;
4. **Dignidade, integridade e fim da violência com base na identidade sexual:** reduzir as desigualdades entre os sexos, combater a violência baseada na identidade sexual e promover os direitos das mulheres, como forma de desenvolver e fortalecer sociedades sustentáveis e democráticas.
5. **Igualdade entre mulheres e homens fora da união europeia,** a fim de promover, em todo o mundo, a independência e o progresso sociais e económicos de mulheres e de homens.

▪ **ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2010-2015**

Esta estratégia surge na sequência do Roteiro da Comissão para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010) e da Carta das Mulheres. A estratégia centra-se nos cinco princípios prioritários definidos na Carta das Mulheres, apresentando ações-chave para cada um, com o objetivo de promover a mudança e alcançar progressos neste domínio. Enunciam-se algumas ações referentes a cada um dos princípios.

1. Apoiar a promoção da igualdade entre homens e mulheres na execução de todas as componentes e iniciativas emblemáticas da estratégia Europa 2020¹; promover o empreendedorismo feminino; avaliar as lacunas ainda existentes em termos de direitos a licenças relacionadas com a família.
2. Explorar as possíveis formas de aumentar a transparência salarial, bem como o impacto na igualdade de remuneração de mecanismos como o trabalho a tempo parcial e os contratos a termo certo; apoiar iniciativas em matéria de igualdade e remuneração no local de trabalho; procurar incentivar as mulheres a exercerem profissões não tradicionais.
3. Ponderar a adoção de iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão; acompanhar os progressos de cumprimento da meta de 25% de mulheres em cargos de tomada de decisão ao mais alto nível na investigação, e na consecução de 40% de membros de um dos sexos nos comités e grupos peritos criados pela Comissão; apoiar os esforços de promoção de uma maior participação das mulheres nas eleições para o Parlamento Europeu.
4. Adotar uma estratégia à escala da união europeia para combater a violência contra as mulheres; criação de legislação da UE em matéria de asilo que tenha em conta as questões da igualdade entre homens e mulheres.
5. Integrar melhor as questões de género na ajuda humanitária da UE.

Neste documento são ainda consideradas uma série de ações referentes a questões horizontais importantes como os papéis desempenhados por mulheres e homens, a legislação, a governação e os instrumentos para conseguir a igualdade entre ambos os sexos:

- Abordar o papel dos homens no âmbito da igualdade de género e promover boas práticas sobre a repartição de papéis entre homens e mulheres no domínio da juventude, da educação, da cultura e do desporto.
- Acompanhar a correta aplicação da legislação da EU em matéria de igualdade de tratamento.
- Promover a plena implementação da Plataforma de Ação de Pequim², nomeadamente na definição e atualização de indicadores.

¹ Nova estratégia da UE que visa assegurar a recuperação económica da União Europeia, após a crise económica e financeira, com vista a alcançar um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. A Estratégia “Europa 2020” tem como grande objetivo elevar para 75% a taxa de emprego das mulheres e dos homens com idades entre os 20 e os 64 anos, priorizando o combate aos obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho.

² Documento adotado na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, realizada em Pequim, em setembro de 1995, por via da Declaração de Pequim, que os Estados-membros das Nações Unidas aprovaram por consenso. Os Governos adotam e comprometem-se a pôr em prática a PAP para garantir que a igualdade entre mulheres e homens seja refletida em todas as políticas e programas. Também apelam à ONU, às instituições financeiras regionais e internacionais, às demais instituições regionais e internacionais e

- Apresentar um relatório anual sobre os progressos realizados em matéria de igualdade.

- **PACTO EUROPEU PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2011-2020**

Em 2006, o Conselho Europeu adotou o primeiro Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos, e, após 5 anos, efetuou uma adaptação e melhoria do mesmo, tendo em consideração a relação que existe entre a nova Estratégia da Comissão para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2010-2015 e a Estratégia “Europa 2020”.

Neste sentido, o Conselho reforça o empenhamento em cumprir as ambições da UE em matéria de igualdade e, em particular:

1. Em **pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na proteção social**, incluindo as disparidades salariais entre mulheres e homens, tendo em vista cumprir os objetivos da Estratégia “Europa 2020”, especialmente em três domínios de grande importância para a igualdade entre homens e mulheres - o emprego, a educação e a promoção da inserção social. Apresenta, para o efeito, as seguintes medidas:
 - a) Promover o emprego das mulheres de todas as faixas etárias e pôr termo às disparidades entre mulheres e homens no emprego, combatendo nomeadamente todas as formas de discriminação;
 - b) Eliminar os estereótipos sexistas e promover a igualdade entre homens e mulheres a todos os níveis da educação e da formação, bem como na vida profissional, a fim de reduzir a segregação sexista no mercado de trabalho;
 - c) Assegurar a igualdade na remuneração por trabalho igual ou por trabalho de valor igual;
 - d) Promover o empoderamento das mulheres na vida política e económica e desenvolver o espírito empresarial das mulheres;
 - e) Incentivar os parceiros sociais e as empresas a desenvolver e a aplicar efetivamente iniciativas a favor da igualdade entre mulheres e homens e a promover planos de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho; e ainda
 - f) Promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de utilizar plenamente todos os talentos.

a todas as mulheres e homens, bem como às ONG, com pleno respeito pela sua autonomia, e à sociedade civil para que, em cooperação com os Governos, se empenhem e contribuam para o mesmo.

2. Promover um **melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida**, por forma a reforçar a igualdade entre homens e mulheres, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e contribuir para responder aos desafios demográficos. Como medidas, elenca:
 - a) Melhorar a prestação de serviços adequados, acessíveis e de elevada qualidade para o acolhimento de crianças em idade pré-escolar, a fim de alcançar os objetivos estabelecidos no Conselho Europeu em Barcelona em março de 2002;
 - b) Reforçar a disponibilização de estruturas de acolhimento de outras pessoas a cargo;
- c) Promover modalidades de trabalho flexíveis e diversas formas de licença tanto para as mulheres como para os homens.
3. **Combater todas as formas de violência contra as mulheres** a fim de assegurar o pleno gozo, pelas mulheres, dos seus direitos fundamentais e de alcançar a igualdade entre homens e mulheres, tendo nomeadamente em vista um crescimento inclusivo. Para concretizar este objetivo, destaca as seguintes medidas:
 - a) Adotar, implementar e acompanhar as estratégias a nível nacional e da União destinadas a eliminar a violência contra as mulheres;
 - b) Reforçar a prevenção da violência contra as mulheres e a proteção das vítimas e das potenciais vítimas, nomeadamente as mulheres pertencentes a grupos desfavorecidos;
 - c) Destacar o papel e a responsabilidade dos homens e dos rapazes no processo de erradicação da violência contra as mulheres.

▪ **CONVENÇÃO DO CONSELHO DA EUROPA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – ISTAMBUL**

Em 2011 é assinada a Convenção de Istambul – um tratado no qual os estados-membros são encorajados a aplicar os objetivos estabelecidos, a todas as vítimas de violência doméstica e, em particular, às mulheres vítimas de violência de género. Os objetivos da convenção são:

- Proteger as mulheres contra todas as formas de violência, bem como prevenir, instaurar o procedimento penal relativamente à violência contra as mulheres e à violência doméstica e eliminar estes dois tipos de violência;
- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e promover a igualdade real entre as mulheres e os homens, incluindo o empoderamento das mulheres;
- Conceber um quadro global, bem como as políticas e medidas de proteção e assistência para todas as vítimas de violência contra as mulheres e de violência doméstica;

- Promover a cooperação internacional, tendo em vista a eliminação da violência contra as mulheres e da violência doméstica;
- Apoiar e assistir as organizações e os serviços responsáveis pela aplicação da lei para que cooperem de maneira eficaz, tendo em vista a adoção de uma abordagem integrada para a eliminação da violência contra as mulheres e da violência doméstica.

▪ OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Por fim, a Agenda 2030 que foi definida em 2015, aborda várias dimensões do desenvolvimento sustentável – sócio, económico, ambiental, entre outras – e promove a paz, a justiça e instituições eficazes. Nesta Agenda foram definidos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que orientarão o desenvolvimento das sociedades nos próximos anos, a saber (**Figura 1**):

Figura 1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



Fonte: <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação contribuirá para os seguintes objetivos e respetivas metas:

1. Erradicar a pobreza

- Até 2030, erradicar a pobreza extrema mundial, considerando as pessoas que vivem com menos de 1,25 dólares por dia;
- Até 2030, reduzir pelo menos para metade a proporção de homens, mulheres e crianças de todas as idades, que vivem na pobreza, em todas as suas dimensões;

- Implementar, a nível nacional, medidas e sistema de proteção social adequados para todas/os e, até 2030, atingir uma cobertura substancial dos mais pobres e vulneráveis;
- Até 2030, garantir que todos os homens e todas as mulheres, particularmente os/as mais pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais no acesso aos recursos económicos, bem como no acesso aos serviços básicos, à propriedade, ao controle sobre a terra e outras formas de propriedade, herança, recursos naturais, novas tecnologias e serviços financeiros, incluindo microfinanciamento;
- Criar enquadramentos políticos sólidos ao nível nacional, regional e internacional, com base em estratégias de desenvolvimento a favor dos/as mais pobres e que sejam sensíveis às questões da igualdade do género, para apoiar investimentos acelerados nas ações de erradicação da pobreza.

5. Igualdade de Género

- Acabar com todas as formas de discriminação e de violência contra todas as mulheres e meninas, nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos;
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme contextos nacionais;
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;
- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;
- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;

- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

10. Reduzir as Desigualdades

- Até 2030, progressivamente alcançar, e manter de forma sustentável, o crescimento do rendimento dos 40% da população mais pobre a um ritmo maior do que o da média nacional;
- Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todas as pessoas, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra;
- Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito;
- Adotar políticas, especialmente ao nível fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade;
- Melhorar a regulamentação e monitorização dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações;
- Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições económicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, credíveis, responsáveis e legítimas;
- Facilitar a migração e a mobilidade das pessoas de forma ordenada, segura, regular e responsável, inclusive através da implementação de políticas de migração planeadas e bem geridas;
- Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular para os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da Organização Mundial do Comércio;
- Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com os seus planos e programas nacionais;
- Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os mecanismos de remessas com custos superiores a 5%.

16. Paz, justiça e instituições eficazes

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

1.2. Metodologia

O Diagnóstico do Município teve por base as metodologias de recolha e tratamento de informação de acordo com o Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos³, de forma a responder aos indicadores de políticas para a Igualdade a Nível Local e identificar e priorizar as necessidades do território e do Município enquanto organização de trabalho.

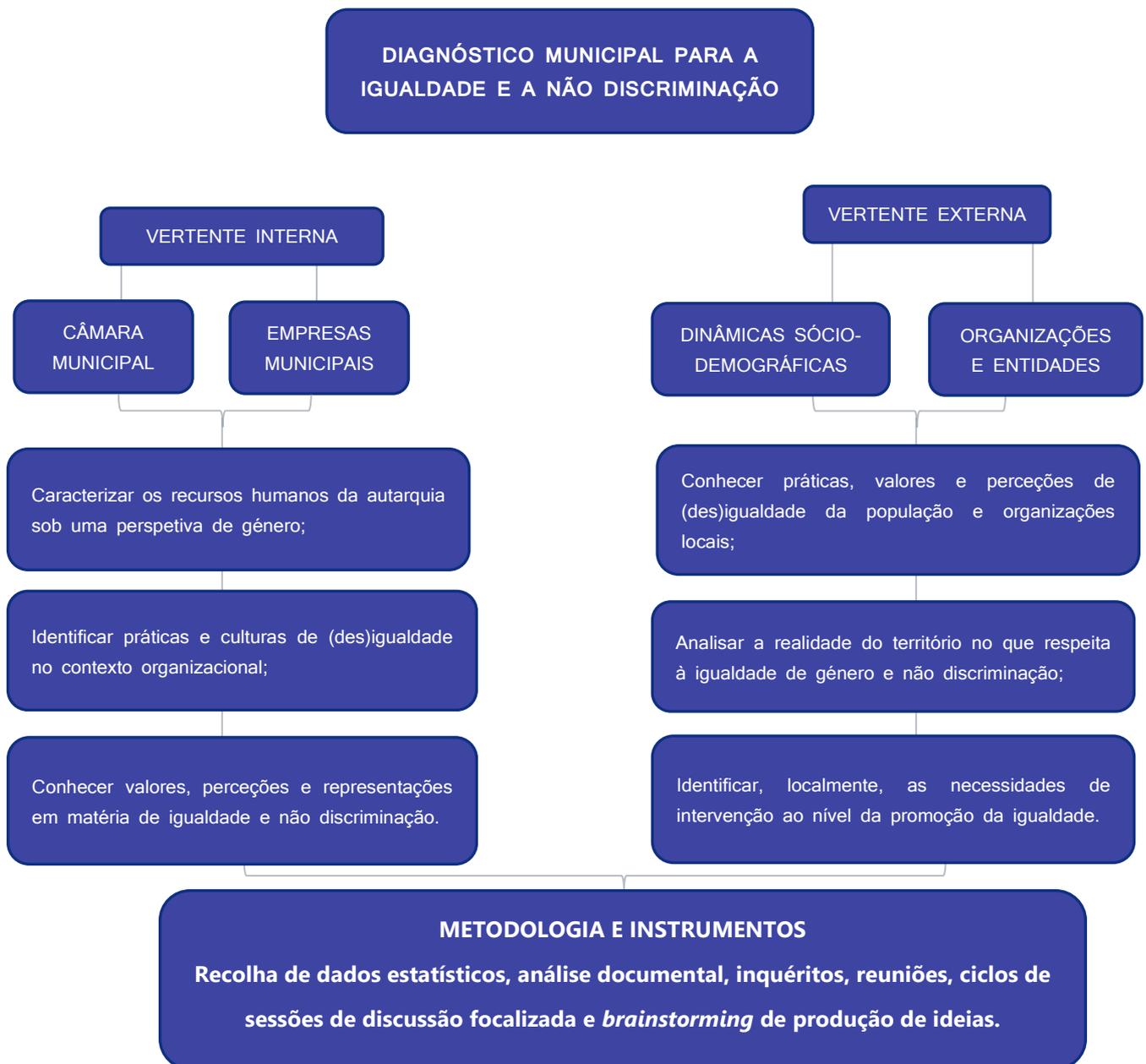
1.2.1. Estratégia de recolha de dados

Considerando a complexidade da ação municipal, organizou-se a recolha de dados para o presente diagnóstico em duas vertentes: a externa, de âmbito concelhio e voltada para a

³ https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf

população residente e organizações locais, e a interna, relacionada com a organização autárquica enquanto contexto do local de trabalho.

Figura 2. Modelo conceitual do diagnóstico para a igualdade e a não discriminação



Neste contexto, a construção do Diagnóstico seguinte, incluiu:

- A recolha de dados de base para responder aos indicadores da dimensão interna da Autarquia, que abrange diversas Divisões da Câmara Municipal, contando com uma equipa de trabalho que reuniu a informação dos diversos departamentos;
- A aplicação de inquéritos por questionário às organizações locais de diversas áreas (educação, saúde, desporto, cultura e empresas);

- A recolha de informação do concelho em bases de dados (INE, Pordata, entre outras plataformas);
- Análise de outras fontes bibliográficas, de diversos autores, sobre a temática da igualdade e da não discriminação.

1.2.2. Abordagens metodológicas

A elaboração do diagnóstico contou com a participação ativa dos atores locais, públicos e privados, através de inquéritos por questionário e de sessões presenciais focais. Os resultados serão partilhados com a comunidade e os intervenientes.

Entre as abordagens utilizadas incluem-se:

- Realização dos inquéritos às organizações locais: através de uma amostra não probabilística por conveniência, utilizada frequentemente em inquéritos online, tendo em conta a sua adequabilidade em pesquisas exploratórias;
- Reuniões e ciclos de dinâmicas de discussão focalizada para envolvimento dos atores sociais municipais na definição dos pressupostos do diagnóstico e análise e discussão de temáticas relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação (perceções dos atores sociais acerca do estado da arte);
- Execução de atividades de *brainstorming* para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios prioritários de intervenção;
- A análise dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, desenvolvidos pelo CES para a iniciativa *Local Gender Equality*, nomeadamente:
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social;
 - ✓ Violência no Trabalho – Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.

1.2.3. Estratégia da análise da informação

Para a elaboração do documento de diagnóstico, foram empregues dois tipos de análise dos dados recolhidos: qualitativa e quantitativa. A predefinição das categorias de análise assegurou a coerência metodológica e conceptual ao longo do processo, garantindo a comparabilidade e reprodutibilidade dos resultados. A análise qualitativa interpretou dados descritivos obtidos através de grupos focais e outras técnicas participativas, captando perceções, opiniões e experiências dos atores sociais. Estas informações foram transcritas e submetidas a leituras interpretativas detalhadas para identificar as principais ideias e padrões emergentes. A análise quantitativa utilizou dados numéricos de inquiridos e outras fontes estatísticas, facilitando a construção de quadros de análise e a apresentação clara e objetiva dos resultados, permitindo uma visualização precisa das tendências e correlações identificadas. A integração destas abordagens proporcionou uma visão abrangente e multifacetada das questões em estudo. Durante o processo, foi dada especial atenção à transparência e à divulgação dos resultados à comunidade. A construção de quadros de análise e a incorporação de registos no corpus documental garantiram que as conclusões do diagnóstico fossem acessíveis e compreensíveis para todos os interessados, estabelecendo uma base sólida para a elaboração do Plano de Igualdade e Não Discriminação.

1.2.4. Importância do diagnóstico participativo

O diagnóstico participativo é um processo de investigação e análise que envolve ativamente diversos membros de uma comunidade, na identificação e compreensão de problemas, necessidades e recursos. Este método baseia-se na colaboração e no envolvimento direto dos atores sociais locais, incluindo indivíduos, organizações e outras partes interessadas, para recolher informações e gerar informação atualizada sobre a realidade. A elaboração do diagnóstico com esta metodologia participativa proporciona as condições necessárias para a criação do Plano de Igualdade e Não Discriminação, adaptado à realidade local onde todos se revejam. A composição do plano e as medidas a implementar devem considerar os problemas, necessidades e prioridades identificados no diagnóstico. Cada área de intervenção prioritária terá pelo menos uma medida definida, assegurando uma abordagem abrangente e eficaz.

Este processo visa garantir que o plano de ação seja fundamentado em dados concretos e alinhado com as necessidades reais da comunidade, promovendo a igualdade e combatendo a discriminação de forma eficaz. Além disso, ao incorporar as informações obtidas no diagnóstico, será possível direcionar os recursos de forma mais eficiente e maximizar o impacto das intervenções planeadas. O resultado será um plano de ação sólido e eficaz, capaz de promover mudanças significativas e duradouras na promoção da igualdade e na prevenção da discriminação em todas as áreas abrangidas.

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL – VERTENTE EXTERNA

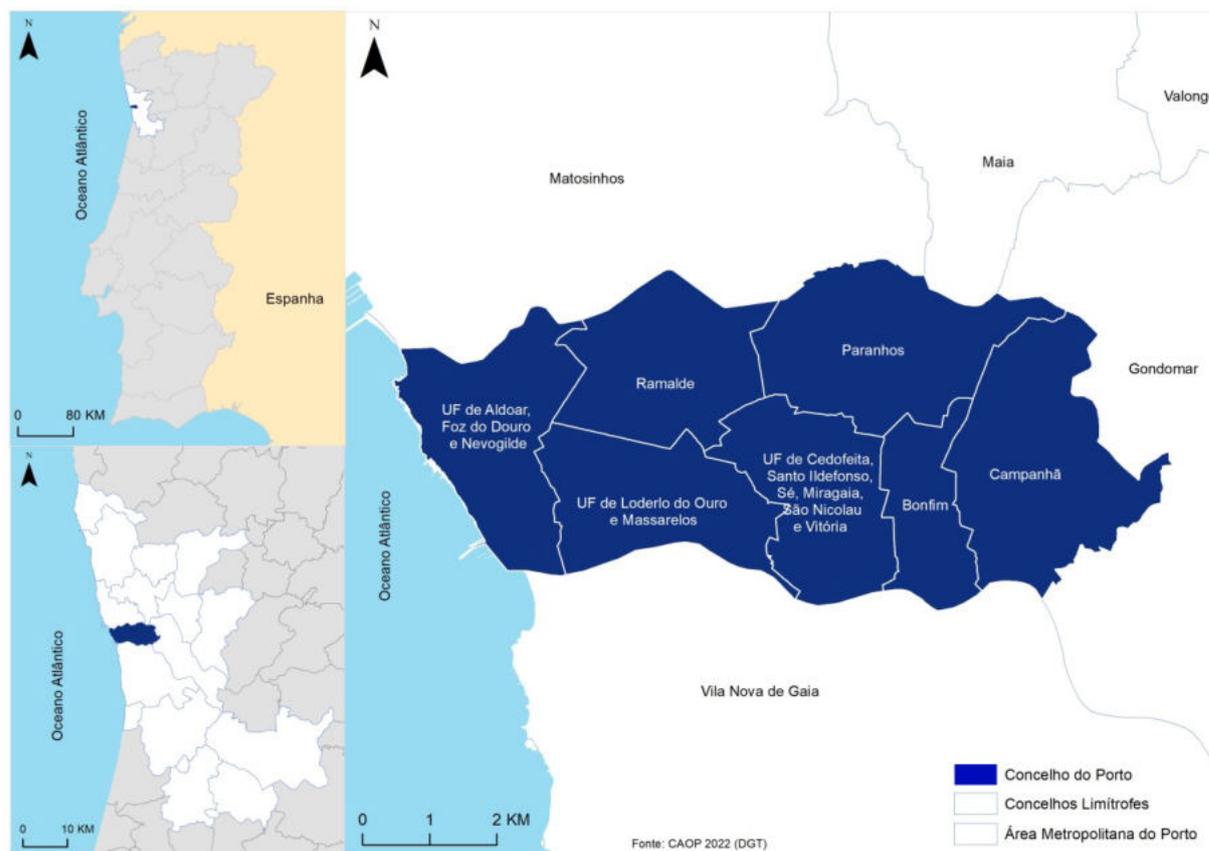
Neste capítulo, iremos analisar a perspetiva externa das temáticas de igualdade e não discriminação no município do Porto, abordando o território, as dinâmicas populacionais e socioeconómicas, a educação, a ação social, a criminalidade, bem como as organizações e entidades externas. Esta análise fornecerá informações essenciais para orientar futuras políticas e iniciativas de combate à discriminação.

2. Análise Territorial

2.1. Enquadramento geográfico

O município do Porto localiza-se na região Norte de Portugal e é um dos 17 município que compõe a Área Metropolitana do Porto (AMP). O mesmo encontra-se delimitado a Norte pelos concelhos de Matosinhos e Maia, a leste por Gondomar, a oeste pelo oceano atlântico e a Sul pelo município de Vila Nova de Gaia. É composto por 7 freguesias: Campanhã, Bonfim, Paranhos, Ramalde, U. F. de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde, U. F. de Cedofeita, Santo Ildefonso, Sé, Miragaia, São Nicolau e Vitória, U. F. de Loderlo do Ouro e Massarelos – **Mapa 1**.

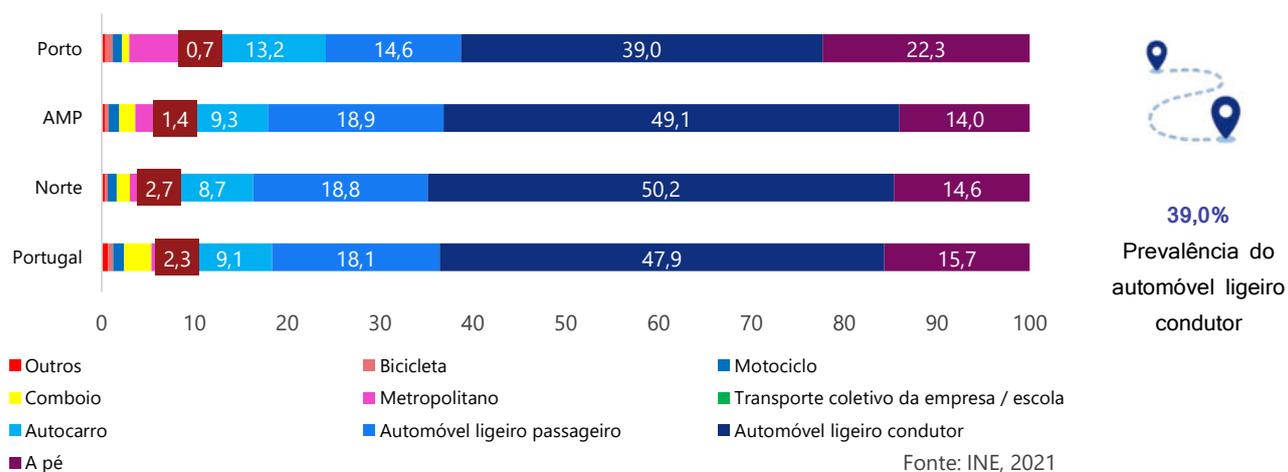
Mapa 1. Enquadramento geográfico



2.2. Mobilidade

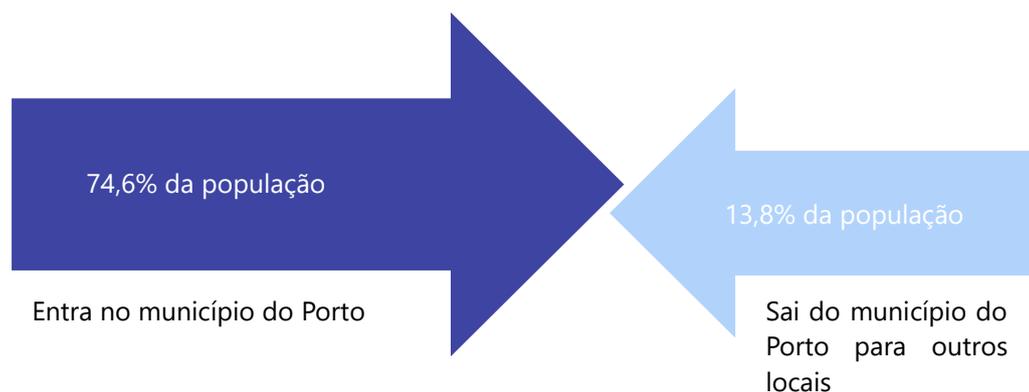
Ao analisar os dados relativos aos meios de transporte mais utilizados nos movimentos pendulares, em 2021, é notória a prevalência do uso do automóvel ligeiro (como condutor - 39,0%), seguindo-se do transporte a pé (22,3%) e do automóvel ligeiro (como passageiro - 14,6%). Os meios de transporte menos utilizados foram as bicicletas e o motociclo (0,8% e 1,0%, respetivamente). Portugal, a região Norte e a AMP registam a mesma tendência que se verifica no município – **Gráfico 1**.

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



Em 2021, a proporção da população residente que saía do município para trabalhar e/ou estudar (13,8%) é bastante inferior à proporção da população que entra (74,6%) – **Figura 3**.

Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai de Porto (%)



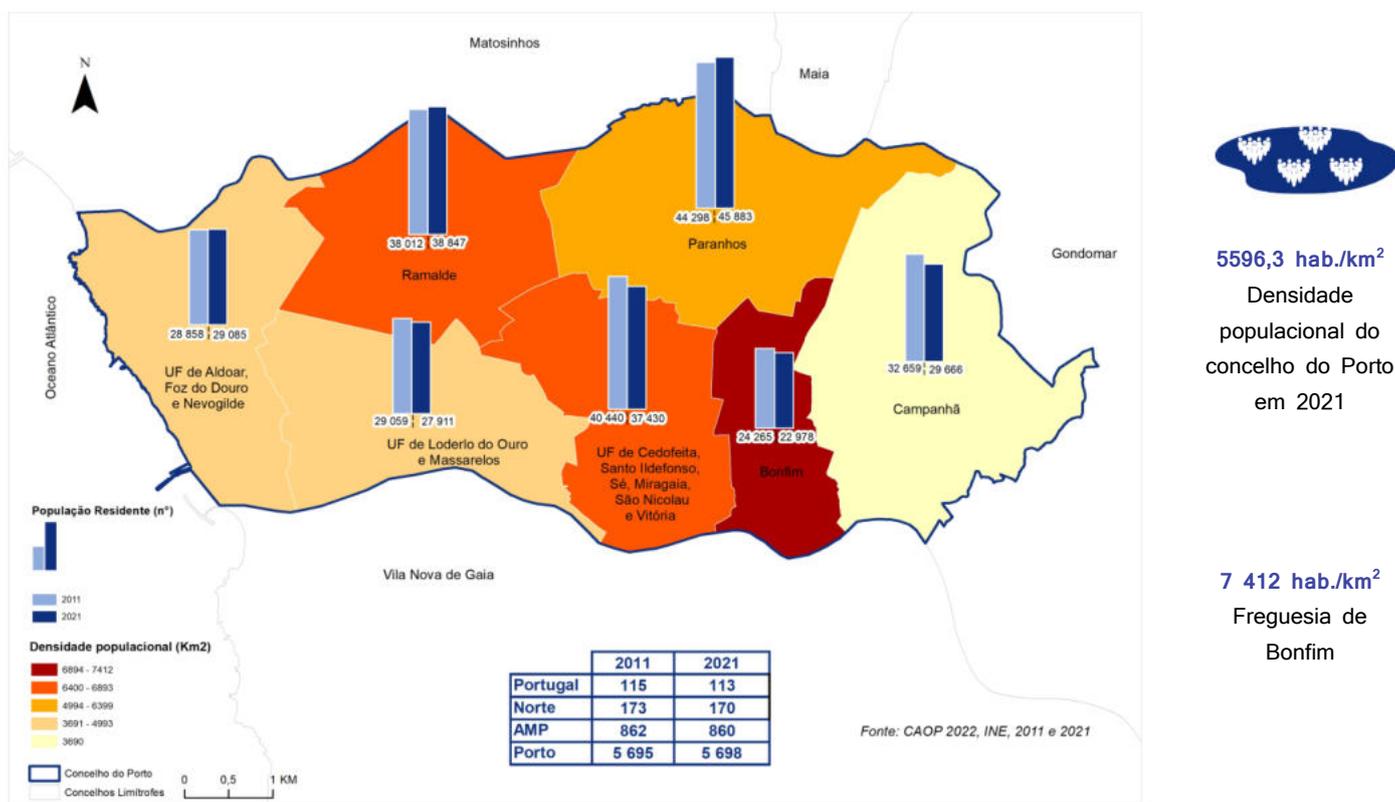
Fonte: INE, 2021

3. Dinâmicas Popacionais

3.1. População residente

O **Mapa 2** mostra a população residente⁴ em 2011 e 2021, bem como a densidade populacional⁵ no município do Porto. De acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), em 2021, o Porto tinha uma população residente de 231.800 habitantes, o que representa uma redução de 2,4% em relação a 2011 (menos 5 791 indivíduos).

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



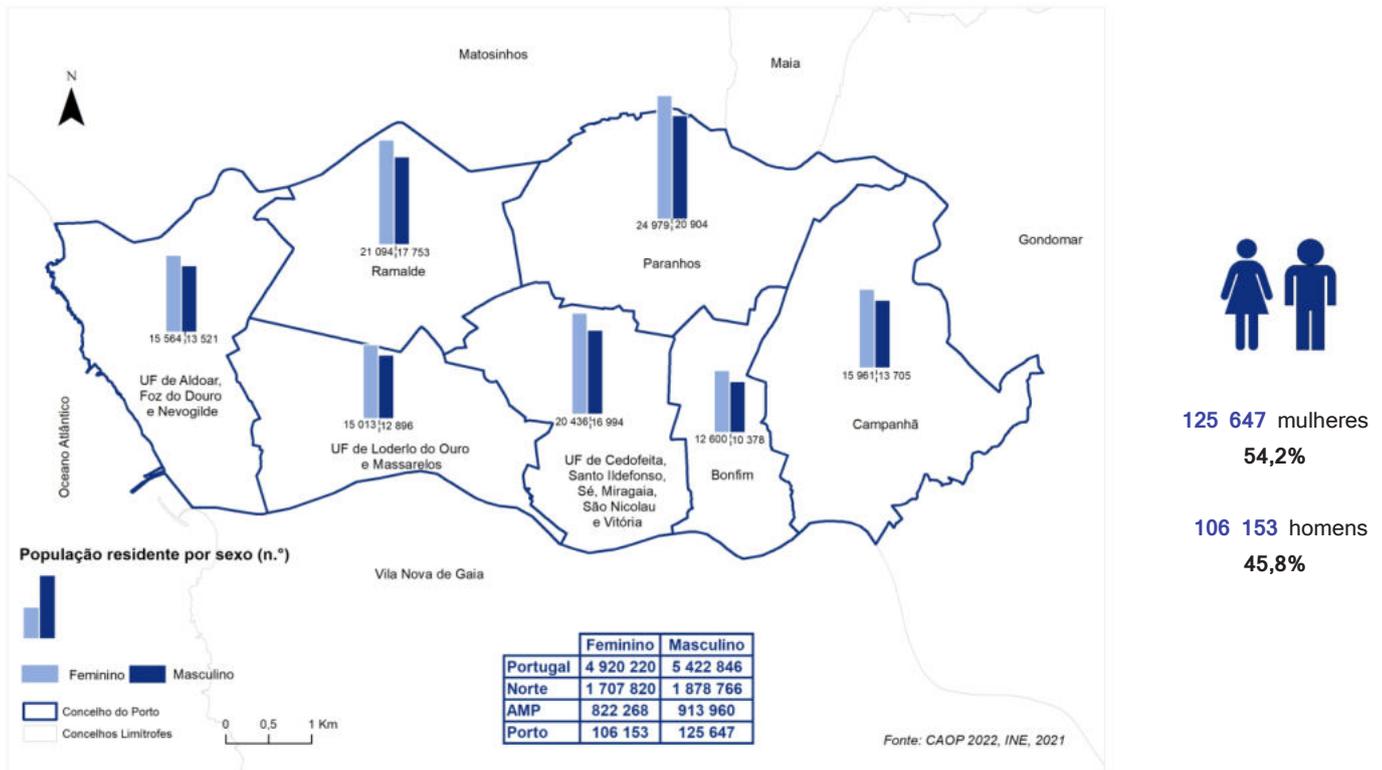
A freguesia de Paranhos é aquela que apresenta o maior número de habitantes (45 883), enquanto a freguesia do Bonfim, é aquela que regista o menor número (22 978). Relativamente à densidade populacional, no município esta é de 5 697,8 hab./km². Observa-se ainda que a freguesia de Campanhã apresenta a menor densidade populacional, com 3 690 hab./km² e no sentido contrário a freguesia do Bonfim, a maior com 7 412 hab./km².

⁴ Grupo de pessoas que, independentemente de estarem ou não presentes num alojamento no momento da observação, residiram no local habitualmente por pelo menos 12 meses consecutivos antes do momento da observação, ou que chegaram ao local habitual de residência durante os últimos 12 meses, com a intenção de permanecerem por pelo menos um ano.

⁵ A densidade populacional mede a intensidade de dado povoamento, através do cálculo da relação entre o número de habitantes e a sua superfície, sendo geralmente expressa em habitantes por quilómetro quadrado.

No que respeita a análise dos dados referentes à população residente por sexo, verifica-se que, em 2021, o município do Porto contabilizou 125 647 mulheres e 106 153 homens. Observando a distribuição por freguesia, denota-se que o número de residentes do sexo feminino foi superior ao número de residentes do sexo masculino em todas as freguesias do Porto – **Mapa 3**.

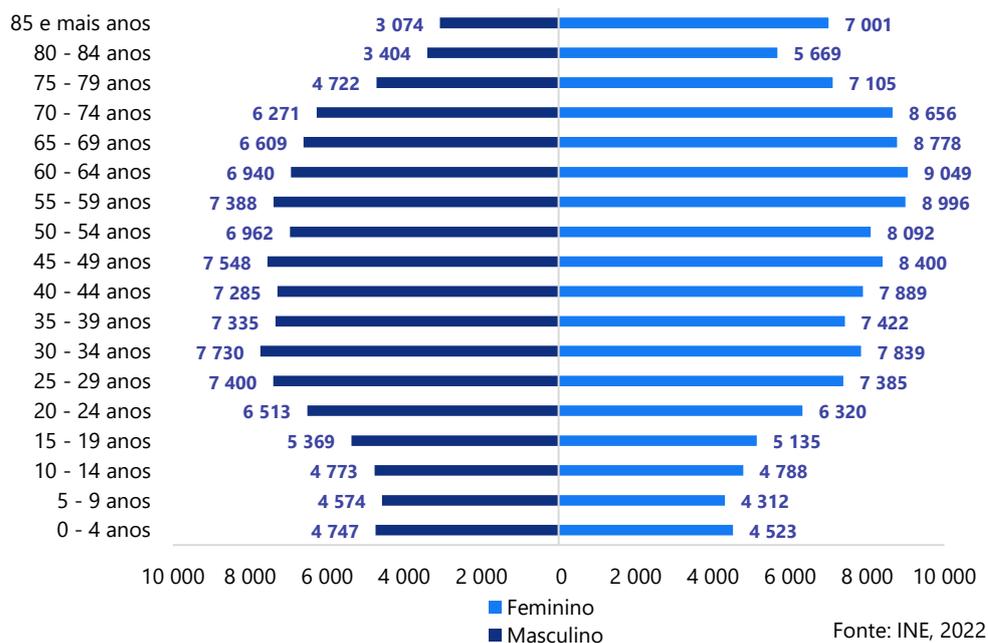
Mapa 3. População residente por sexo em 2021 (n.º)



Na **Figura 4**, encontra-se representada a pirâmide etária⁶, construída tendo por base as estimativas da população residente em 2022. Denota-se uma predominância populacional relativamente ao sexo feminino em quase todas as faixas etárias, exceto nas idades de 0 a 4, de 5 a 9, de 15 a 19, de 20 a 24 e de 25 a 29 anos. Destaca-se também a considerável disparidade entre o número de mulheres com 85 anos ou mais (7 001) e o número de homens na mesma faixa etária (3 074). Esta análise evidencia ainda que a base da pirâmide é mais estreita do que a camada intermediária e o topo, indicando uma menor presença de jovens no município. Por outro lado, revela que a população do Porto é principalmente composta por uma população mais envelhecida, o que pode ser justificado devido ao aumento da esperança média de vida, especialmente entre as mulheres.

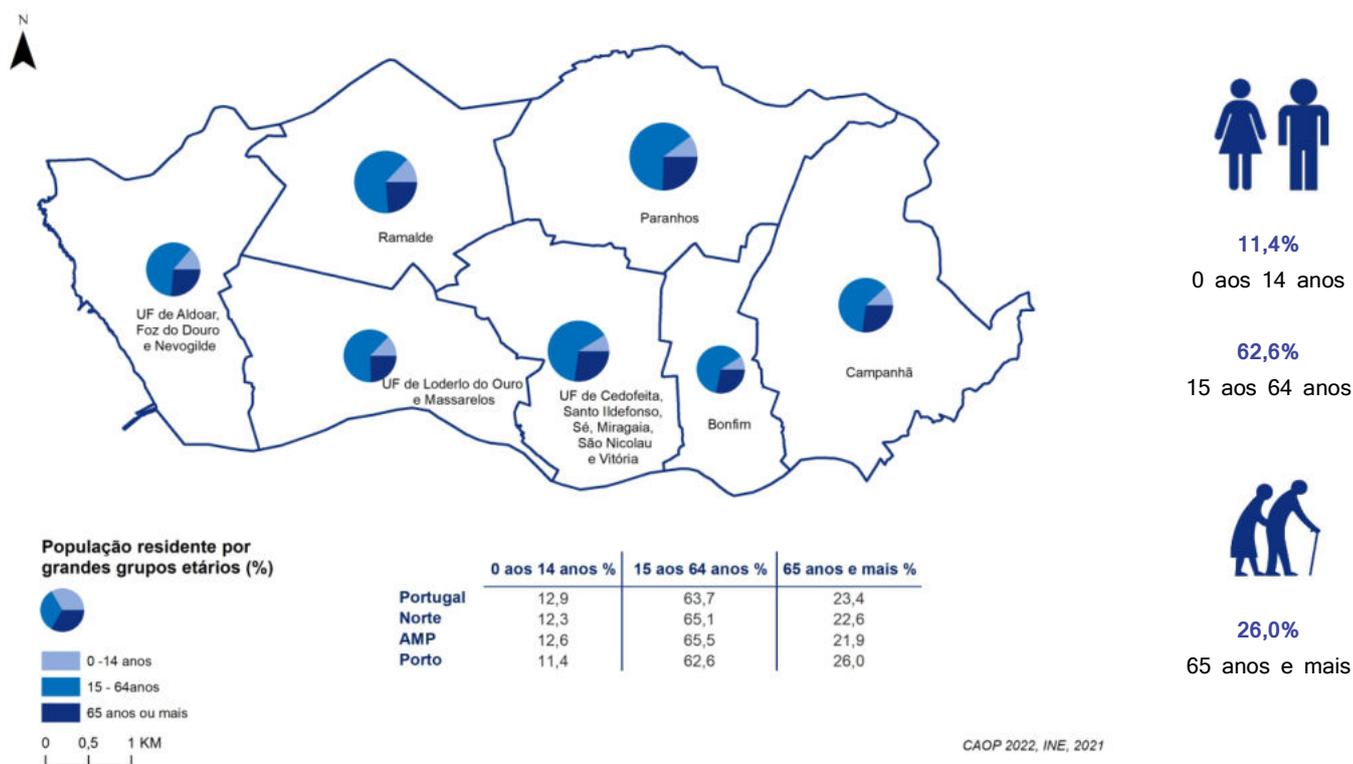
⁶ As pirâmides etárias são representações gráficas que mostram características de uma dada população através de variáveis demográficas de género e idade.

Figura 4. Pirâmide etária do município do Porto (n.º)



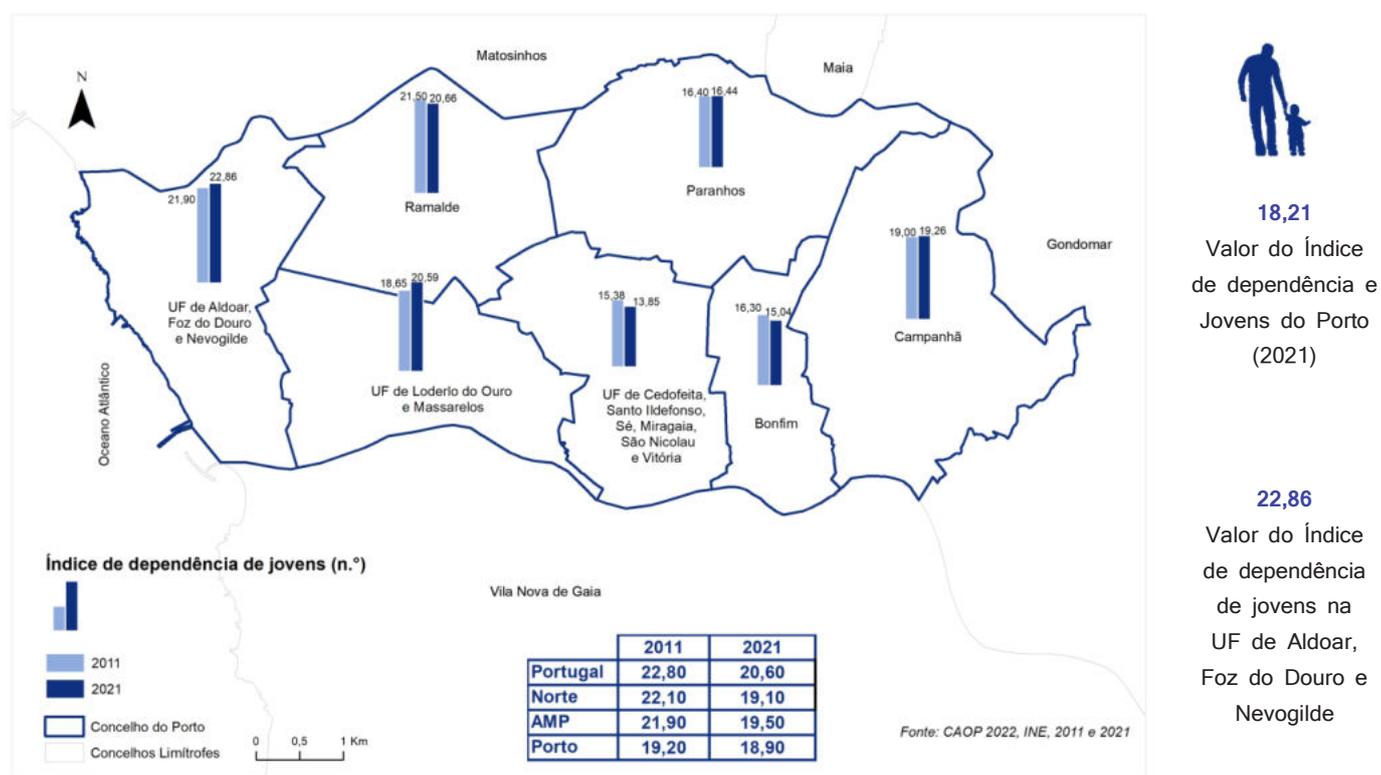
Pirâmide etária tendencialmente envelhecida (2021)

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



Ao analisar a população residente por grandes grupos etários⁷ (**Mapa 4**), constata-se que em 2021, o município do Porto apresentou uma proporção de 11,4% de indivíduos com idades entre 0 e 14 anos, 62,6% de pessoas com idades entre 15 e 64 anos e 26,0% com 65 anos ou mais. De forma semelhante, as outras unidades geográficas em análise também seguem essa tendência. Observando o índice de dependência de jovens⁸, consta-se que o município do Porto registava em 2021, um valor de 18,21. Procedendo à análise do valor do índice em cada uma das freguesias que compõem o município, verifica-se um que a União de Freguesias de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde é aquela que regista o valor mais elevado (22,86) enquanto o menor valor observa-se na União das Freguesias de Cedofeita, Santo Ildefonso, Sé, Miragaia, São Nicolau e Vitória com 13,85 jovens por cada 100 indivíduos em idade ativa – **Mapa 5**.

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

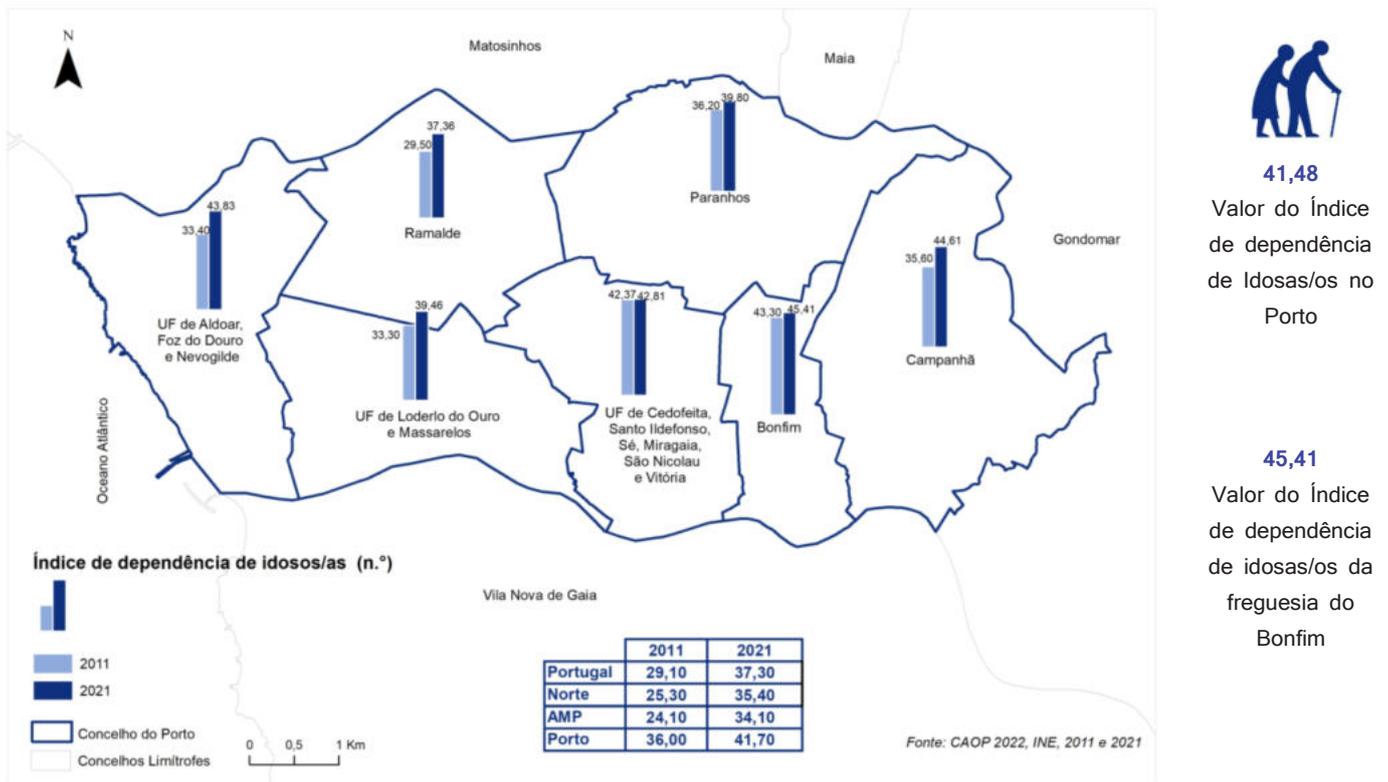


⁷ Intervalo de idade, em anos, no qual a pessoa se enquadra, de acordo com o momento de referência.

⁸ Relação entre a população jovem e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

No que respeita ao índice de dependência de idosas/os⁹, em 2021, o município do Porto apresentava um valor de 41,48. Isso significa que para cada 100 pessoas em idade ativa, havia 41 pessoas com 65 anos ou mais. Os dados relativos ao índice para as freguesias revelam um claro aumento em relação ao valor registado em 2011 para todas elas, destacando-se a freguesia do Bonfim com o maior valor em 2021 (45,41) e, no extremo oposto, a freguesia de Ramalde com o valor mais baixo (37,36) – **Mapa 6**.

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

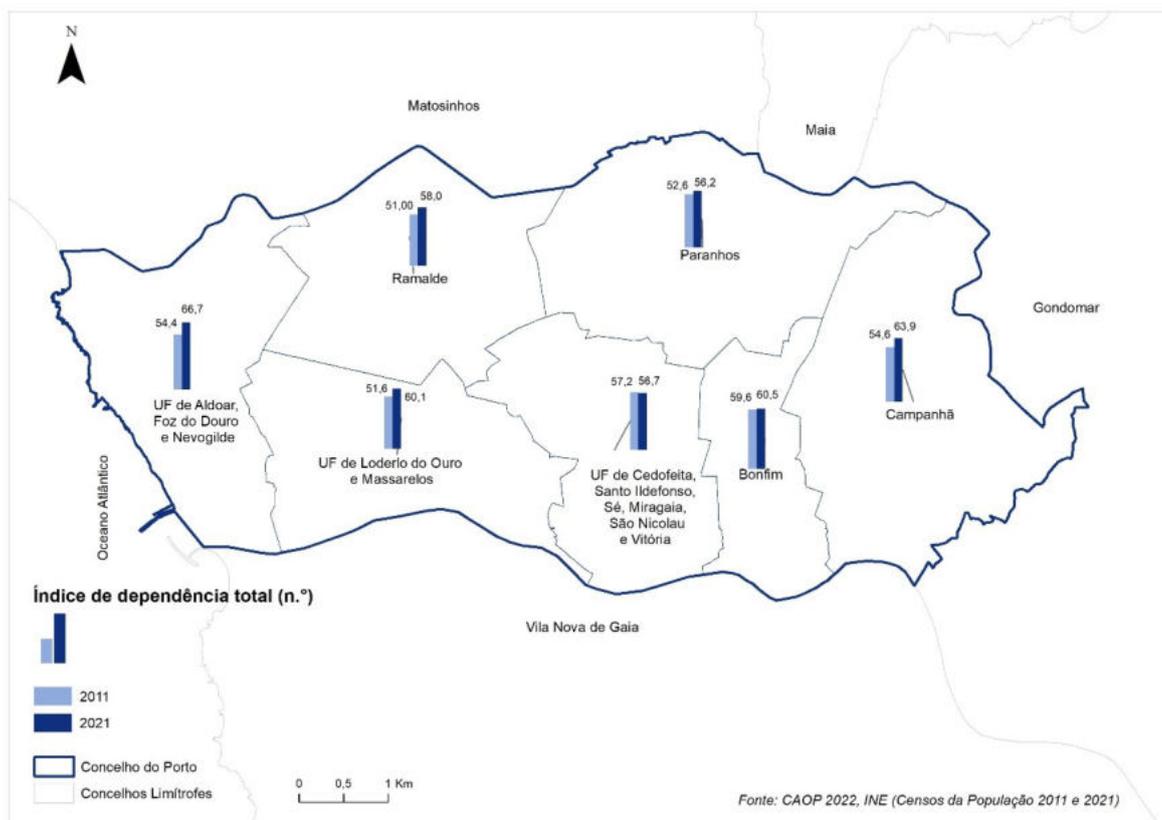


No que concerne ao índice de dependência total¹⁰, este, no ano de 2021, fixou-se em 59,69 para o município do Porto. Relativamente aos valores registados por freguesia, verifica-se que, em quase todas (com exceção da União das Freguesias de Cedofeita, Santo Ildefonso, Sé, Miragaia, São Nicolau e Vitória), se observou um aumento, quando comparado com os valores registados em 2011. A freguesia que apresentou o valor mais elevado em 2021 foi a União das Freguesias de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde (66,7) – **Mapa 7**.

⁹ Relação entre a população idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

¹⁰ Relação entre a população jovem e idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos conjuntamente com as pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 7. Índice de dependência total (n.º)



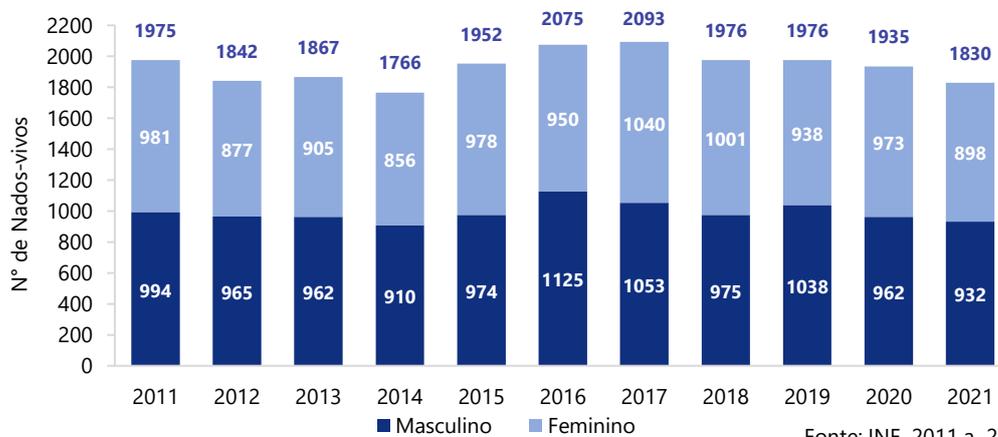
59,7
Valor do Índice de dependência de total no Porto

66,7
Valor do Índice de dependência total na UF de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde

3.2. Natalidade, Mortalidade e Crescimento Natural

O **Gráfico 2** representa a evolução do número de nados-vivos¹¹ por sexo entre 2011 e 2021. Como se pode observar, esse número foi variando ao longo do período temporal em análise, atingindo o seu número máximo no ano de 2017, com um total de 2093 nados-vivos.

Gráfico 2. Nados-vivos, por sexo (n.º)



1 830
Nados vivos no Porto em 2021

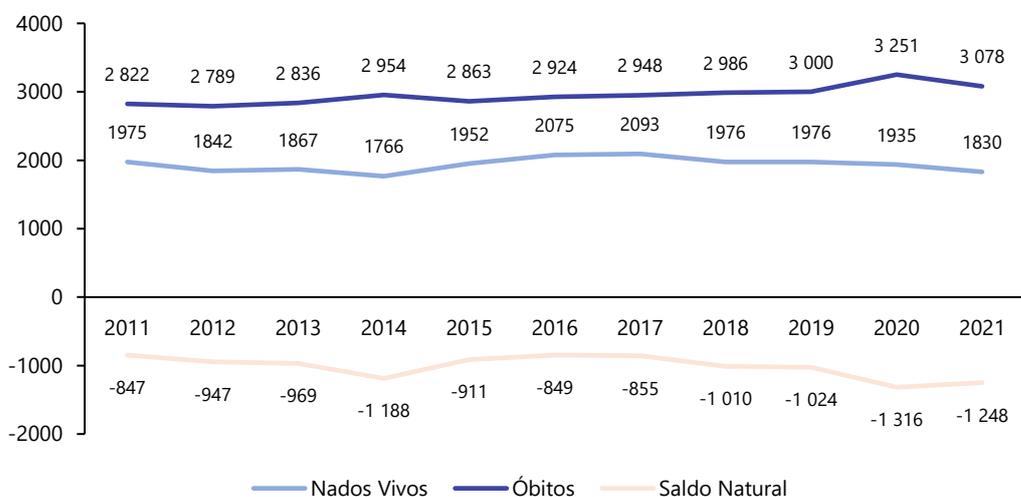
932 masculinos
898 feminino

¹¹ O produto do nascimento vivo.

Analisando a informação desagregada segundo o sexo, do ano de 2021, observa-se a existência de mais nados-vivos do sexo masculino (932) em relação aos do sexo feminino (898). Realizando uma análise global, verifica-se que na última década, nasceram um total de 10 397 bebés do sexo feminino, e 10 890 do sexo masculino.

A **Gráfico 3** apresenta a evolução dos nados-vivos, óbitos e o respetivo saldo natural, no período compreendido entre os anos de 2011 e 2021. O município do Porto registou de forma contínua o valor do saldo natural negativo, já que o número de óbitos foi sempre superior ao do número de nascimentos. Esta disparidade atingiu o seu valor máximo em 2020, com um total de 1 935 nados-vivos e de 3 251 óbitos (-1 316).

Gráfico 3. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)



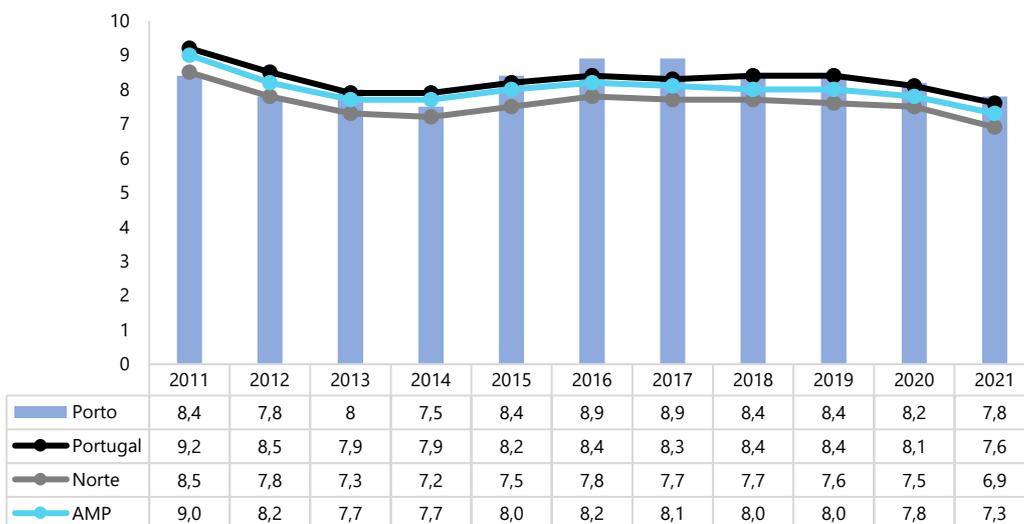
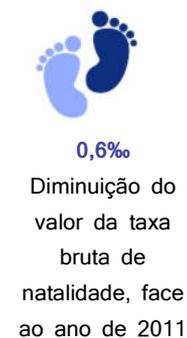

1 830 nados-vivos

3 078 óbitos

- 1 248
Saldo natural

Fonte: INE, 2011 a 2021

Gráfico 4. Evolução da Taxa bruta de natalidade (‰)

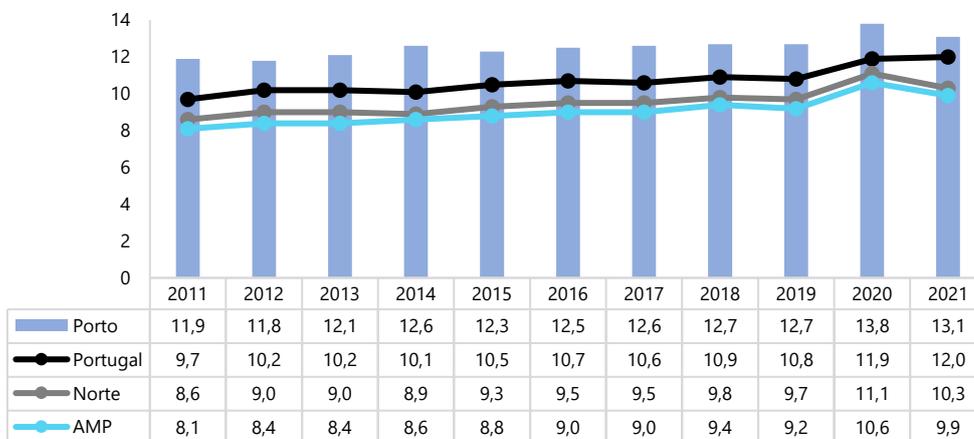
0,6%
Diminuição do valor da taxa bruta de natalidade, face ao ano de 2011

Fonte: INE, 2011 a 2021

Em 2021, a taxa bruta de natalidade¹² do município do Porto situou-se nos 7,8 ‰, o que equivale a um registo de 7,8 nascimentos por cada mil habitantes. Este valor é ligeiramente superior às taxas observadas em Portugal (7,6 ‰), na região Norte (6,9 ‰) e na AMP (7,3 ‰) – **Gráfico 4**.

No que refere à taxa bruta de mortalidade¹³, observa-se uma tendência de crescimento desde 2013, apesar do ligeiro decréscimo verificado em 2021. Para o município do Porto, esta fixou-se em 13,1‰, em 2021, o que significa que foram contabilizados 13,1 óbitos por cada mil habitantes. Em relação às restantes unidades territoriais em análise, verifica-se que Portugal (12,0‰), a região Norte (10,3‰) e a AMP (9,9‰) apresentaram sempre valores mais baixos, quando comparado com o valor registado para o município – **Gráfico 5**.

Gráfico 5. Evolução da Taxa bruta de mortalidade (%)

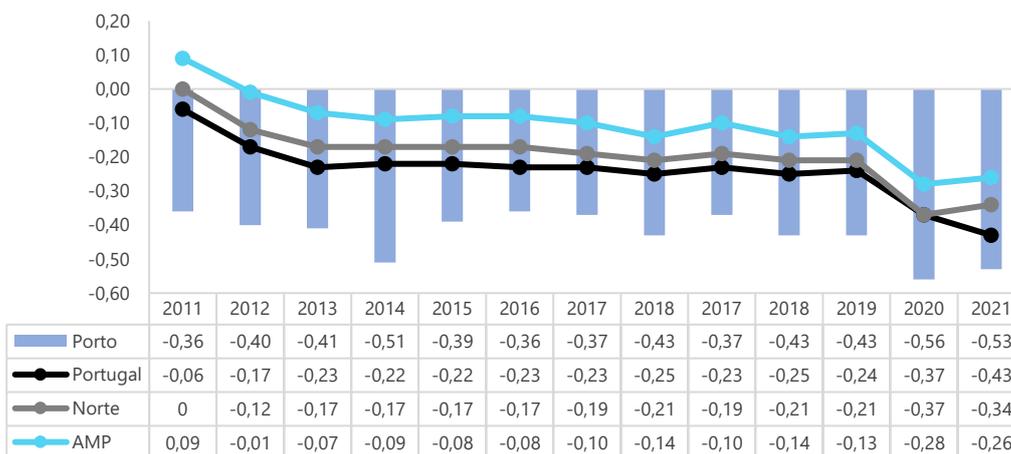


13,1‰

Aumento consistente do valor taxa bruta de mortalidade, desde 2011

Fonte: INE, 2011 a 2021

Gráfico 6. Evolução da Taxa de crescimento natural (%)



(-0,53)

Saldo natural negativo

Fonte: INE, 2011 a 2021

¹² Número de nados-vivos ocorrido durante um determinado período, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de nados-vivos por 1000 (10³) habitantes).

¹³ Número de óbitos observado durante um determinado período, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de óbitos por 1000 (10³) habitantes).

A taxa de crescimento natural¹⁴ do município do Porto manteve uma tendência de crescimento durante o período em análise, situando-se nos -0,53% em 2021. O valor registado foi inclusive superior ao verificado quer para Portugal (-0,43%), quer para a região Norte (-0,34%) ou para a AMP (-0,26%) – **Gráfico 6**.

No que concerne à taxa quinquenal de mortalidade infantil¹⁵ (2016-2020), esta fixou-se nos 3,1% para o município do Porto, o que significa que, foram registados 3,1 óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade por cada 1 000 nados-vivos – **Gráfico 7**. Este valor é superior aos registados nas restantes unidades geográficas de referência (Portugal regista um valor de 2,9‰; a Região Norte regista um valor de 2,6‰ e a AMP regista um valor de 2,8‰).

Gráfico 7. Evolução da Taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰)



3,1‰
Taxa quinquenal
de mortalidade
infantil no período
2016-2020

Fonte: INE, 2011 a 2021

3.3. Fecundidade e Parentalidade

Analisar as dinâmicas relativas à fecundidade e à parentalidade é decisivo para compreender os padrões demográficos locais e as necessidades sociais emergentes, permitindo uma visão ampla das tendências populacionais e das políticas públicas para a promoção do bem-estar familiar.

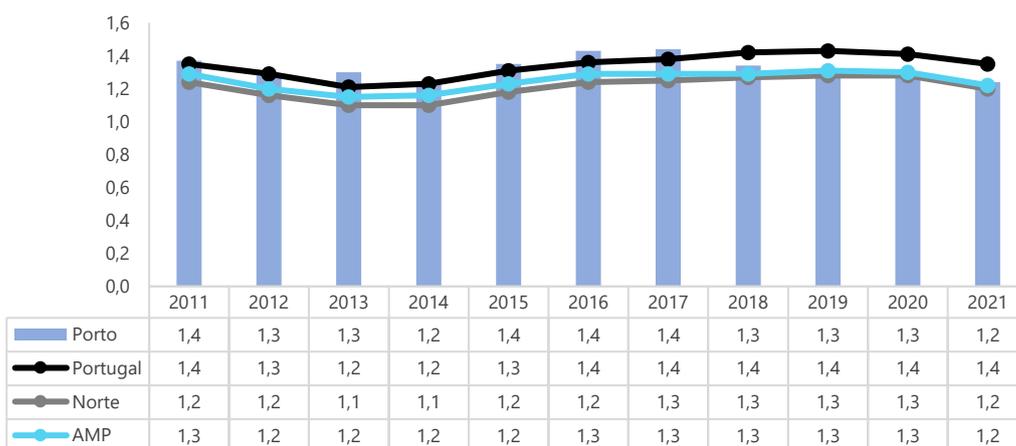
O **Gráfico 8** representa o índice sintético de fecundidade¹⁶. No município do Porto o valor deste índice, oscilou entre 1,2 e 1,4 para o período em análise, fixando-se em 1,2, em 2021. Este valor foi igual aquele verificado na região Norte e na AMP, mas inferior ao de Portugal (1,4).

¹⁴ Saldo natural observado durante um determinado período, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa por 100 (10²) ou 1 000 (10³) habitantes).

¹⁵ Número de óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade no período relativo aos últimos cinco anos, referido ao número de nados-vivos do mesmo período (habitualmente expressa em número de óbitos de crianças com menos de 1 ano por 1 000 nados-vivos)

¹⁶ Número médio de crianças vivas nascidas por mulher em idade fértil (dos 15 aos 49 anos de idade), (...) observadas num determinado período (habitualmente um ano civil).

Gráfico 8. Evolução do Índice sintético de fecundidade (n.º)



1,2
Índice sintético
de fecundidade
em 2021

Fonte: INE, 2011 a 2021

Na **Tabela 1** estão representados os dados do grupo etário dos progenitores no nascimento dos descendentes. Em 2021, a faixa etária mais comum para mães foi 30-34 anos, e para os pais foi 35-39 (34,2% e 28,4% respetivamente). Tanto para homens como mulheres, há uma tendência para ter filhos mais tarde, principalmente nas faixas dos 35-39 e 40-44 anos (aumento de 5,2 p.p. e 4,7 p.p.; 4,5 p.p. e 3,5 p.p., respetivamente). Nos grupos mais jovens, houve uma diminuição para ambos os sexos.

Tabela 1. Nados-vivos por grupo etário dos progenitores (%)

Grupo etário	Grupo etário da Mãe				Grupo etário do Pai			
	2011	2015	2021	Varição (2021-2011)	2011	2015	2021	Varição (2021-2011)
10 - 14 anos	0,3	0,1	0,0	-0,3	2,6	1,4	1,1	-1,5
15 - 19 anos	4,8	2,7	1,9	-2,9				
20 - 24 anos	14,1	11,4	10,3	-3,7	9,0	7,3	5,5	-3,5
25 - 29 anos	20,2	18,9	14,7	-5,5	16,7	14,0	12,0	-4,7
30 - 34 anos	32,1	33,7	34,2	2,2	28,8	28,9	28,4	-0,3
35 - 39 anos	23,5	26,8	28,7	5,2	24,5	27,3	29,2	4,7
40 - 44 anos	4,9	6,1	9,4	4,5	10,4	13,0	13,9	3,5
45 - 49 anos	0,2	0,3	0,5	0,3	3,7	4,1	6,0	2,3
50 - 54 anos	0,0	0,0	0,2	0,2	1,0	1,2	1,5	0,5
55 e mais anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,6	0,9	0,0
Ignorada	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	2,0	1,7	-0,8
Total (N)	100	100	100	-50	100	100	100	-50



34,2%

Mães entre 30 e os
34 anos



30 aos 34 e dos 35
aos 39 anos
28,4% e 29,2%,
respetivamente

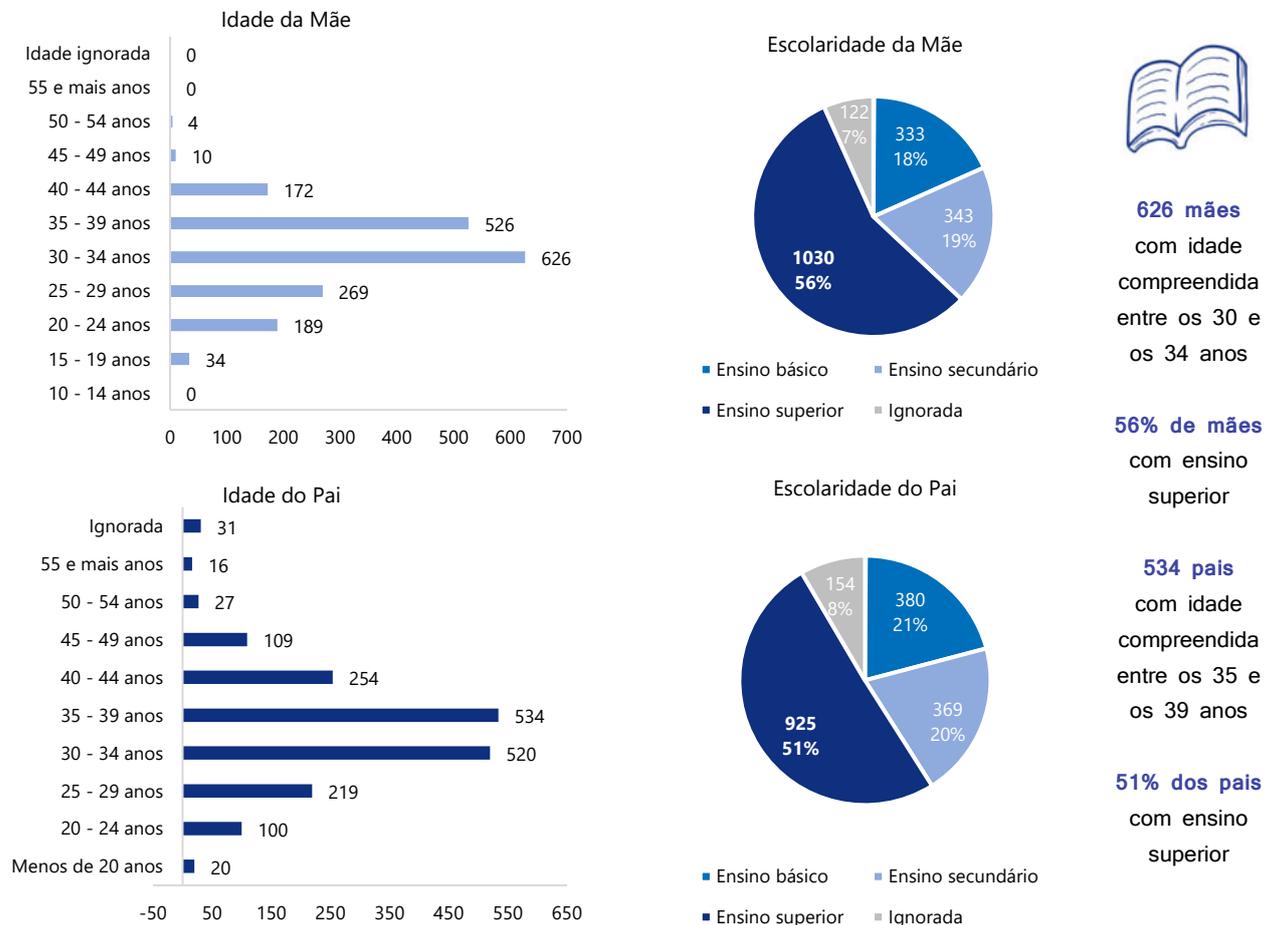
Fonte: INE, 2011, 2015 e 2021

Ao analisar a **Figura 5**, que representa a idade dos progenitores em 2022, pode-se constatar que, para o sexo feminino, a idade preferencial para ter filhas/os incide nas faixas etárias compreendidas entre os 30 e os 39 anos, totalizando 1 152 mães (626 mães nos 30 a 34 e 526

nos 35 a 39 anos). Quanto ao sexo masculino, destacam-se as mesmas faixas etárias, perfazendo um total de 1 054 pais (520 e 534, respetivamente).

Comparando o nível de escolaridade da mãe e do pai, verifica-se que ambos têm maioritariamente o ensino superior (56% e 51%, respetivamente).

Figura 5. Idade e nível de escolaridade dos progenitores (n.º e %)



626 mães com idade compreendida entre os 30 e os 34 anos

56% de mães com ensino superior

534 pais com idade compreendida entre os 35 e os 39 anos

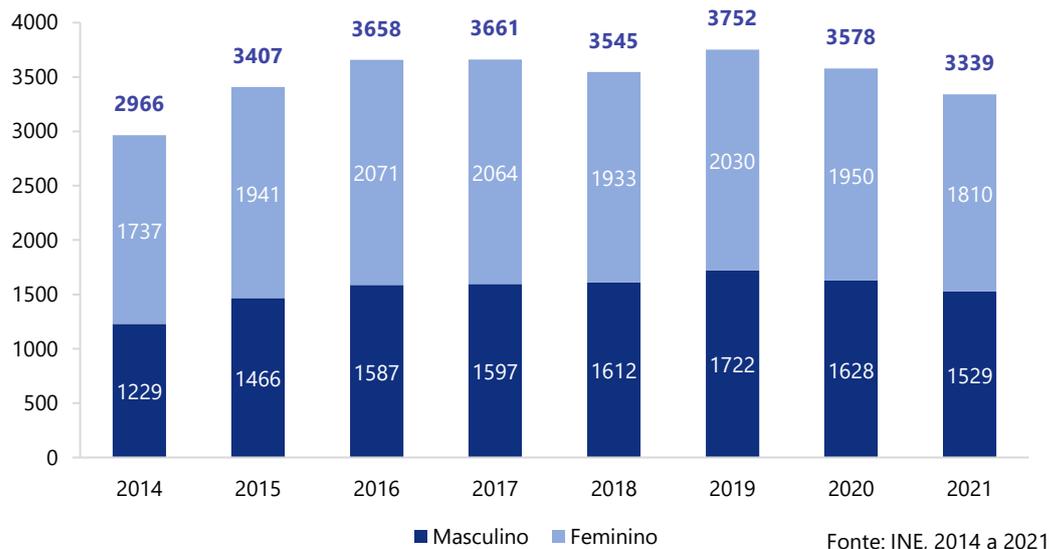
51% dos pais com ensino superior

Fonte: INE, 2021

A oscilação da natalidade implicou necessariamente uma variação do número de beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁷. Em 2021, foram registadas/os 3 339 beneficiárias/os, mais 373 face ao número de 2014. O ano de 2019, foi aquele que contabilizou o maior número de beneficiários/as (3 752), enquanto 2014 registou o número mais baixo (2 966). Analisando a distribuição por sexo, verifica-se que o número de beneficiárias foi sempre superior ao de beneficiários. Porém, observa-se, um aumento significativo, de 24,4%, ao longo do período de análise, dos beneficiários do sexo masculino – **Gráfico 9**.

¹⁷ A licença parental inicial é um direito da mãe e do pai trabalhadores, com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos, por opção, podendo ser partilhada após o parto. A licença entre os 120 e os 150 dias pode ainda ser gozada em simultâneo pelos dois progenitores. (...) No caso de nascimentos múltiplos, a duração da licença é aumentada em 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Gráfico 9. Evolução do número de Beneficiárias/os de licença parental inicial



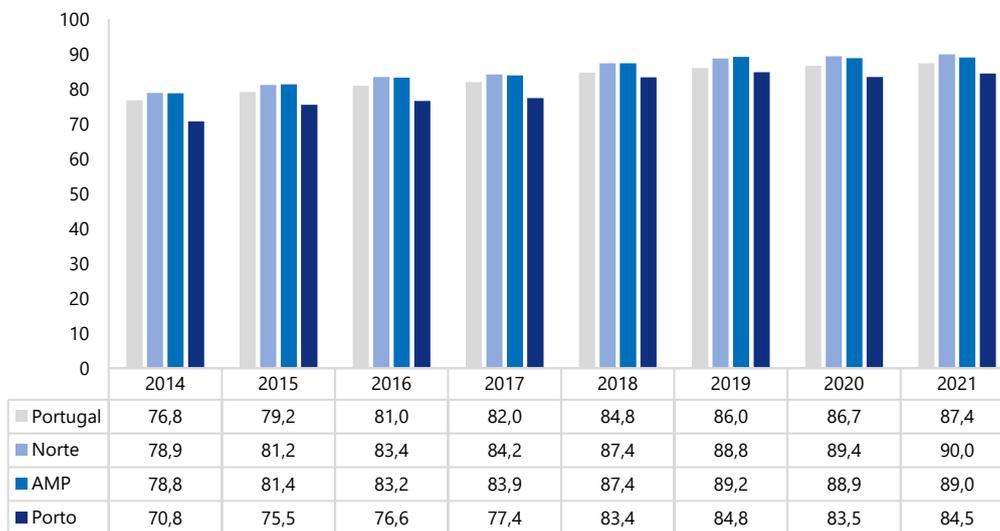
Crescimento do número de beneficiárias/os entre 2014 e 2021

4,2%
Mulheres

24,4%
Homens

No **Gráfico 10**, apresenta-se a relação de masculinidade¹⁸ das/os beneficiárias/os de licença parental inicial. Como se pode observar, em 2021, no município do Porto, a relação de masculinidade fixou-se nos 84,5% homens por cada 100 mulheres. O valor registado no município foi inferior ao verificado nas outras unidades geográficas de referência (Portugal 87,4%, Norte 90,0% e AMP 89,0%).

Gráfico 10. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%)



Relação de masculinidade
84,5% homens
por cada 100
mulheres

Fonte: INE, 2014 a 2021

3.4. Agregados familiares

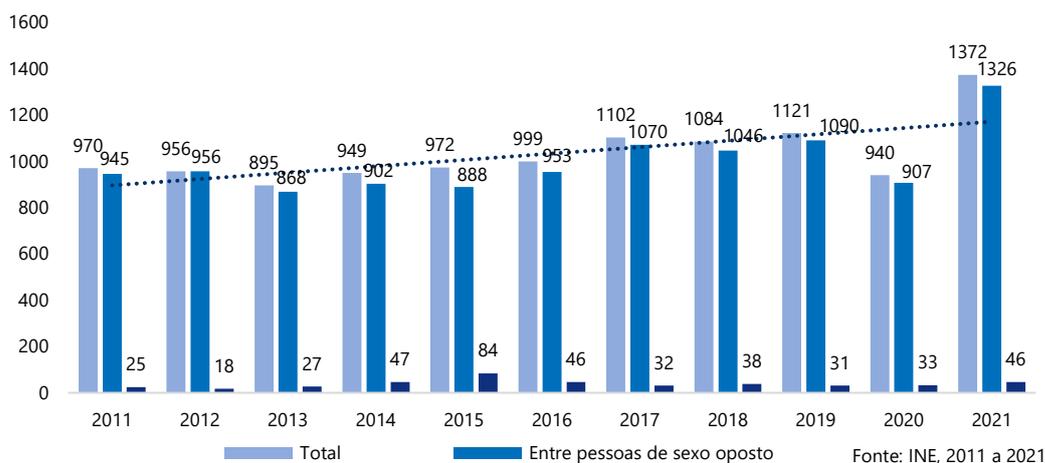
A análise dos agregados familiares oferece uma perspetiva abrangente das dinâmicas sociais contemporâneas, incluindo o número de matrimónios, divórcios e a dimensão das famílias. Este

¹⁸ Quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino (habitualmente expresso por 100 (10²) mulheres).

tema essencial permite compreender a evolução das estruturas familiares e suas implicações nas sociedades modernas.

Como se pode constatar através do **Gráfico 11**, o número de casamentos tem experimentado uma tendência de crescimento desde 2011. O ano de 2019 foi aquele que registou o menor número (949) e o ano de 2021 aquele que registou o maior número (1 372). Em todos os anos existiram casamentos entre pessoas do mesmo sexo, e mesmo com a oscilação verificada no período em análise, 2021 registou um aumento de 84% face a 2011.

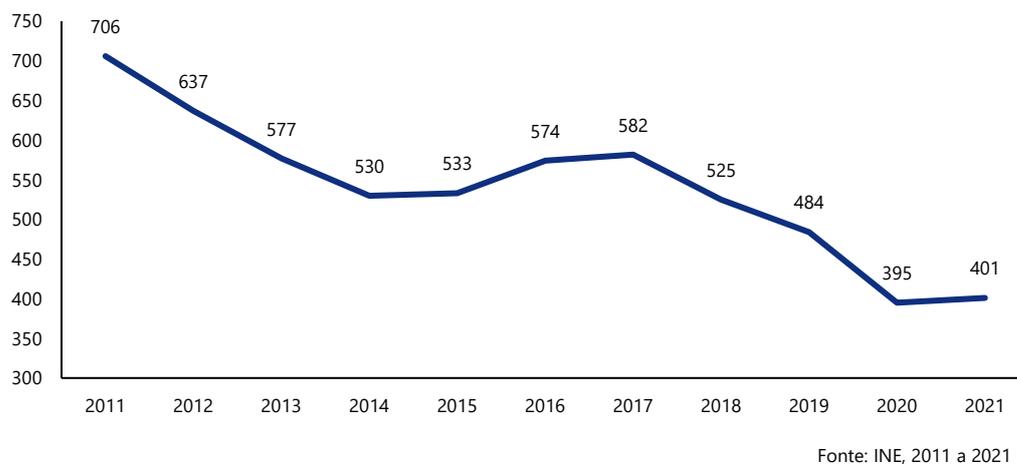
Gráfico 11. Evolução do número de Casamentos




1 372
casamentos
Sendo **1 326**
entre **pessoas**
do sexo oposto
e
46 entre
pessoas do
mesmo sexo

No **Gráfico 12**, observa-se a evolução do número de divórcios para o período compreendido entre os anos de 2011 e 2021. Durante este período denota-se uma tendência de decréscimo deste número, ainda que em 2016 e 2017 se tenha verificado uma ligeira oposição à tendência geral. Em 2021 o número total de divórcios, fixou-se nos 401.

Gráfico 12. Evolução do número de Divórcios




O número de
divórcios
decreceu
43,2%
Entre 2011 e
2021

A **Tabela 2** apresenta os agregados domésticos¹⁹ privados por dimensão em 2011 e em 2021. Em 2021, no concelho do Porto, os agregados domésticos privados mais frequentes eram compostos de 2 pessoas (33,9%) ou por 1 pessoa (32,7%). Assinala-se que estas percentagens registadas, aumentaram face a 2011. Consequentemente, registou-se um decréscimo do número de agregados compostos por mais do que 2 pessoas. Nas restantes unidades geográficas em análise, observou-se a uma tendência semelhante.

Tabela 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%) em 2011 e 2021

Unidade geográfica	1 pessoa		2 pessoas		3 pessoas		4 pessoas		5 ou mais pessoas	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Portugal	21,4	24,8	31,6	33,3	23,9	21,6	16,6	14,7	6,5	5,6
Norte	17,2	21,0	29,3	32,6	26,3	23,8	19,3	16,4	7,9	6,2
AMP	18,3	22,0	30,2	33,0	27,1	23,9	17,5	15,3	6,9	5,8
Porto	30,5	32,7	32,4	33,9	19,8	17,8	11,8	11,2	5,5	4,5

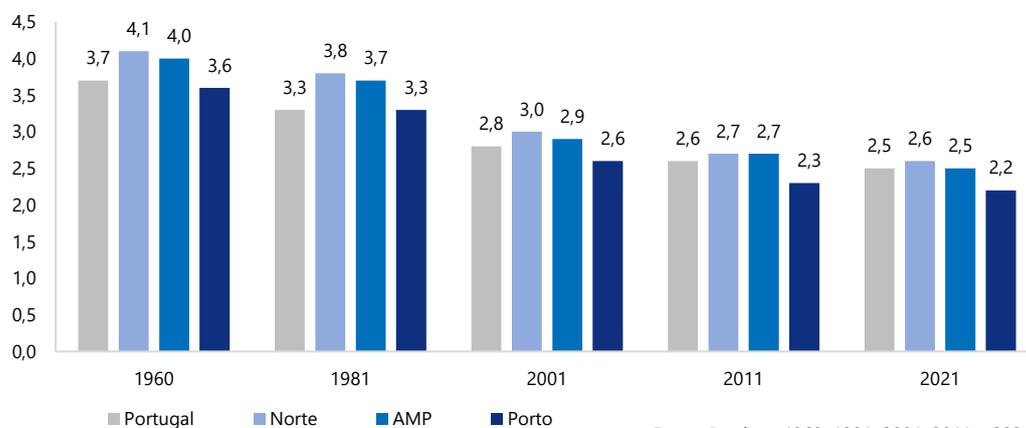


5,9%
Aumento do número de agregados domésticos compostos por 1 ou 2 pessoas

Fonte: INE, 2011 e 2021

A análise da dimensão média das famílias clássicas, conforme evidenciado no **Gráfico 13**, revela uma tendência de redução constante em todas as unidades geográficas de referência ao longo do período abrangido entre 1960 e 2021. Esse declínio na dimensão das famílias reflete mudanças sociais significativas ao longo das décadas, como a diminuição das taxas de fecundidade, e a crescente prevalência de estruturas familiares alternativas. Além disso, fatores económicos e culturais (transformações ocorridas nos valores familiares) também podem ter influenciado esta evolução negativa ao longo das últimas décadas.

Gráfico 13. Evolução da Dimensão média das famílias clássicas (n.º)



2,2 pessoas
Famílias Clássicas em 2021

Fonte: Pordata, 1960, 1981, 2001, 2011 e 2021

¹⁹ Conjunto de pessoas que tem residência habitual no alojamento familiar ou a pessoa independente que ocupa um alojamento familiar.

A **Tabela 3** destaca as características das famílias clássicas unipessoais. Observa-se um aumento progressivo dessas famílias no município ao longo do período analisado, representando 32,7% do total em 2021, um valor superior às outras unidades geográficas. As famílias unipessoais com mais de 65 anos também seguem essa tendência de crescimento, atingindo 15,4% no último ano.

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

Unidade geográfica	Famílias Unipessoais			Famílias Unipessoais +65 anos			Var. (p.p.)	
	2001	2011	2021	2001	2011	2021	Fam. Uni.	Fam. Uni. 65+
Portugal	17,3	21,4	24,8	8,8	10,1	12,5	7,5	3,7
Norte	13,2	17,2	21,0	6,9	8,3	10,7	7,8	3,8
AMP	15,1	20,2	22,0	6,6	8,2	10,5	6,9	3,9
Porto	25,3	30,5	32,7	11,0	13,2	15,4	7,4	4,4

Fonte: INE (2001, 2011 e 2021)



As famílias unipessoais cresceram **29,2%** (2001-2021)



15,4% Correspondem a idosos a morarem sós

Relativamente ao número de idosos a viverem sós (**Tabela 4**), nota-se um aumento generalizado em todas as unidades territoriais analisadas para o período compreendido entre 2011 e 2021. Relativamente ao Porto, a variação é ligeiramente inferior. Esta ênfase pode ser possivelmente atribuída, às particularidades geográficas, habitacionais e sociodemográficas do município.

Tabela 4. Evolução do número de idosos, a viverem sós, entre 2011 e 2021 (N.º e %)

Unidade geográfica	Famílias Unipessoais		
	2011	2021	Variação (%)
Portugal	406 799	516 977	27,1
Norte	109 932	148 011	34,6
Porto	13 329	15 741	18,1

Fonte: INE (2011 e 2021)



18,1% Entre 2011 e 2021, o número de idosos isolados aumentou

3.5. População estrangeira e Dinâmicas migratórias

A análise da população estrangeira e das dinâmicas migratórias é fundamental para compreender a diversidade demográfica e as mudanças sociais.

No **Gráfico 14**, observa-se a evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e daquela que solicitou esse estatuto. Ambos os grupos registaram um aumento exponencial entre 2014 e 2021, totalizando 11 725 residentes (162,6%) e 3 693 requerentes (332,7%).

Gráfico 14. Evolução da População estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º) entre 2014 e 2021



162,6%
Crescimento do número de **pessoas estrangeiras com estatuto legal** entre 2014 e 2021

A **Tabela 5** reflete a população estrangeira com estatuto legal de residente, segundo o sexo em 2011 e 2021. A análise da tabela permite observar que esta, aumentou de forma generalizada em todas as unidades territoriais e em ambos os sexos. A maior variação, verificou-se mesmo no município do Porto, com um crescimento de 146,5% de imigrantes homens e de 146,6% de imigrantes mulheres. Apesar do aumento da população estrangeira com estatuto legal de residente, a proporção entre os sexos sofreu uma ligeira alteração, com um aumento da proporção de homens.

Tabela 5. População estrangeira com estatuto legal de residente, por sexo (n.º), em 2011 e 2021 (%)

Unidade geográfica	2011			2021			Variação (%)	
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Portugal	218 170	216 538	434 708	359 727	338 809	698 536	64,9	56,5
Norte	23 720	23 817	47 537	49 151	50 933	100 084	107,2	113,9
AMP	13 180	13 502	26 682	28 176	29 794	57 970	113,8	120,1
Porto	3 885	3 795	7 680	9 576	9 360	18 936	146,5	146,6



9 576
Residentes do sexo masculino

9 360
residentes do sexo feminino

Fonte: INE (2011 e 2021)

No que concerne às nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente, segundo os dados da **Tabela 6**, nota-se que a nacionalidade mais comum é a brasileira, abrangendo 43,8% do total. Em seguida, aparecem a italiana (6,5%), a espanhola (4%), a francesa (3,6%) e a indiana (3,2%). As restantes nacionalidades representam cada uma menos de 3%, com destaque para a China, Angola, Cabo Verde, Reino Unido e Estados Unidos. O grupo "Outros" engloba 18,9% da população estrangeira, que reflete uma diversidade de nacionalidades não discriminadas na tabela, mas que, de acordo com os dados do SEF, correspondem a indivíduos de um total de 124 nacionalidades.

Tabela 6. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente, por sexo em 2021 (n.º e %)

Nacionalidade	População Estrangeira com estatuto legal de residente			
	Total	Homens	Mulheres	%
Brasil	8 303	3 838	4 465	43,8
Itália	1 222	660	562	6,5
Espanha	749	386	363	4
França	688	385	303	3,6
Índia	607	497	110	3,2
China	536	250	286	2,8
Angola	530	221	309	2,8
Cabo Verde	502	253	249	2,7
Reino Unido	497	319	178	2,6
Estados Unidos	397	202	195	2,1
Alemanha	378	206	172	2
Bangladesh	304	225	79	1,6
Vietname	235	109	126	1,2
Marrocos	207	133	74	1,1
Ucrânia	202	105	97	1,1
Outros	3 579	1 783	1 796	18,9
Total	18 936	9 572	9 364	100

Fonte: INE e SEFSTAT (2021)



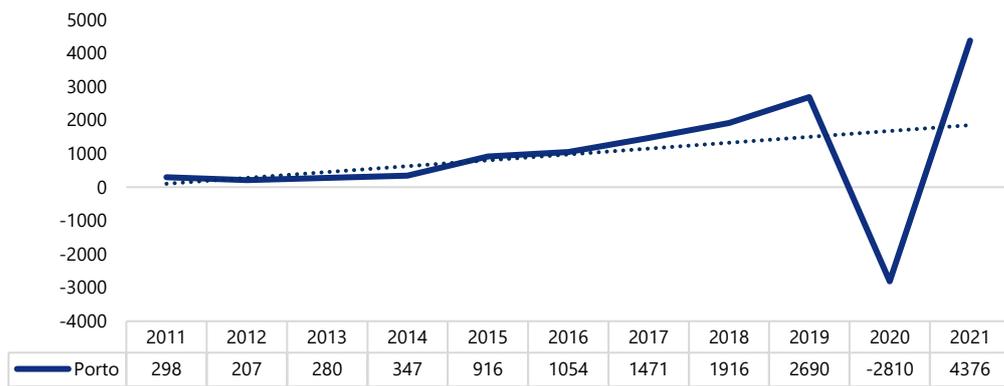
43,8%
Da população estrangeira com estatuto de residente do concelho é de **nacionalidade brasileira**

Na análise global, nota-se ainda que a maioria dos residentes estrangeiros são do sexo masculino (50,5%). No entanto, há uma tendência oposta nas nacionalidades mais comuns, como é o caso da brasileira (54%), italiana (56%) e espanhola (52%). A população estrangeira no concelho é bastante diversificada, com a maioria proveniente de países da América Latina, Europa e Ásia.

O **Gráfico 15** retrata a evolução do saldo migratório²⁰ registado para o município do Porto, para o período compreendido entre os anos de 2011 e 2021. Neste último ano, o mesmo fixou-se nos 4 376 indivíduos, número este, que tem vindo a aumentar de forma significativa sobretudo desde o ano de 2013. Destaque para a quebra verificada em 2020, período coincidente com a pandemia de COVID-19, onde se registou um valor negativo de 2 810 pessoas.

²⁰ Diferença entre o número de entradas e saídas por migração, internacional ou interna, para um determinado país ou região, num dado período.

Gráfico 15. Evolução do Saldo Migratório (N.º)



4376

Crescimento exponencial do valor de Saldo Migratório entre 2011 e 2021

Fonte: INE, 2011 a 2021

3.7. Síntese demográfica

Mobilidade
<ul style="list-style-type: none"> Meio de transporte mais utilizado automóvel ligeiro como condutor (39,0%), em 2021; Número de pessoas que entram na cidade (74,6%) é superior às que saem (13,8%), em 2021.
População Residente
<ul style="list-style-type: none"> A população residente era de 231 800 habitantes em 2021; A densidade populacional correspondia a 5 596 hab./km², em 2021; Pirâmide etária tendencialmente envelhecida; 18,21 índice de dependência de jovens, em 2021; 41,48 índice de dependência de idosos/os, em 2021; 59,69 índice de dependência total, em 2021.
Natalidade, mortalidade e crescimento natural
<ul style="list-style-type: none"> Saldo natural de -1248 em 2021, registando um crescimento negativo de 47,3% face a 2011; Taxa bruta de natalidade 7,8‰ em 2021, diminuição de 0,6 pontos por mil em relação a 2011; Taxa bruta de mortalidade 13,1‰ em 2021, aumento de 1,2 pontos por mil, face a 2011; Taxa de crescimento natural -0,53%, em 2021, com um crescimento negativo de 0,2 pontos percentuais relativamente ao ano de 2011; Taxa quinquenal de mortalidade infantil 3,1‰ para o período compreendido entre 2016 e 2020.
Fecundidade e parentalidade
<ul style="list-style-type: none"> Índice sintético de fecundidade de 1,2, em 2021, registando uma diminuição de 0,2 face a 2011; Em 2021, 34,2% das mães tiveram os seus filhos com idades de 30 a 34 anos; Em 2021, 56% das mães e 51% dos pais têm ensino superior; Relativamente ao ano de 2014, o número de beneficiários/as de licença parental inicial aumentou para ambos os sexos (crescimento de 4,2% nas mulheres e de 24,4% nos homens); Relação de masculinidade das/dos beneficiárias/os de licença parental inicial aumentou 13,7 p.p., entre 2014 e 2021.
Agregados familiares
<ul style="list-style-type: none"> Entre 2011 e 2021, registou-se um aumento do número de casamentos, incluindo o de pessoas do mesmo sexo (+ 402), e uma diminuição do número de divórcios (-305); Crescimento dos agregados domésticos privados de 1 ou 2 pessoas em 5,9%, entre 2011 e 2021; Diminuição da dimensão média das famílias entre 1960 e 2021. Em 2021 a dimensão era de 2,2; Face a 2011, o número de idosos a viverem sós aumentou 18,1%, correspondendo a 15 741.
População estrangeira e dinâmicas migratórias
<ul style="list-style-type: none"> O número de estrangeiros/as com estatuto legal de residente, registou um crescimento de 162,6%, entre 2014 e 2021; Entre 2014 e 2021, o número de estrangeiras/os que solicitaram estatuto de residente, creceu 332,7% (+ 3 693 indivíduos); 43,8% da população estrangeira residente é de nacionalidade brasileira; Saldo migratório 4 376 pessoas em 2021, mais 4 078 relativamente a 2011.

4. Dinâmicas Socioeconómicas

4.1. Caracterização do tecido empresarial

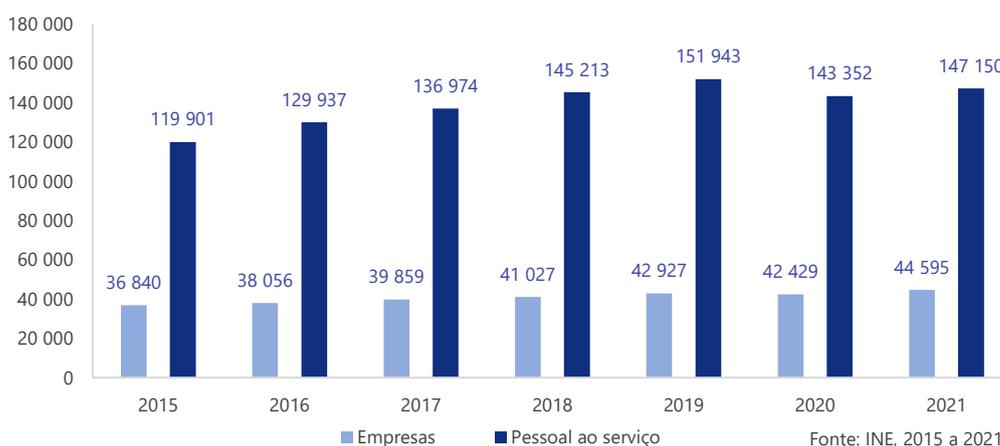
A análise do número de empresas²¹ e do pessoal ao serviço (**Quadro 1**), no município do Porto, permite constatar que, em 2021, existiam um total de 44 595 empresas. Relativamente ao pessoal ao serviço das mesmas, assinalam-se um total de 147 150 pessoas assim como um volume de negócios de 15 296 038 726,00 €. No que se refere à evolução destes itens, no período compreendido entre 2015 e 2021, observa-se um aumento de 27 249 pessoas, e um aumento de 7 755 empresas (**Gráfico 16**).

Quadro 1. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios (n.º e %)

		
44 595 empresas instaladas no território	147 150 pessoas ao serviço das empresas	15 296 038 726,00 € de volume de negócios
3,3% Portugal 9,8% Região Norte 20,2% AMP	3,5% Portugal 10,3% Região Norte 19,9% AMP	3,5% Portugal 12,2% Região Norte 20,7% AMP

Fonte: INE 2021

Gráfico 16. Evolução do n.º de Empresas e pessoal ao serviço no Porto



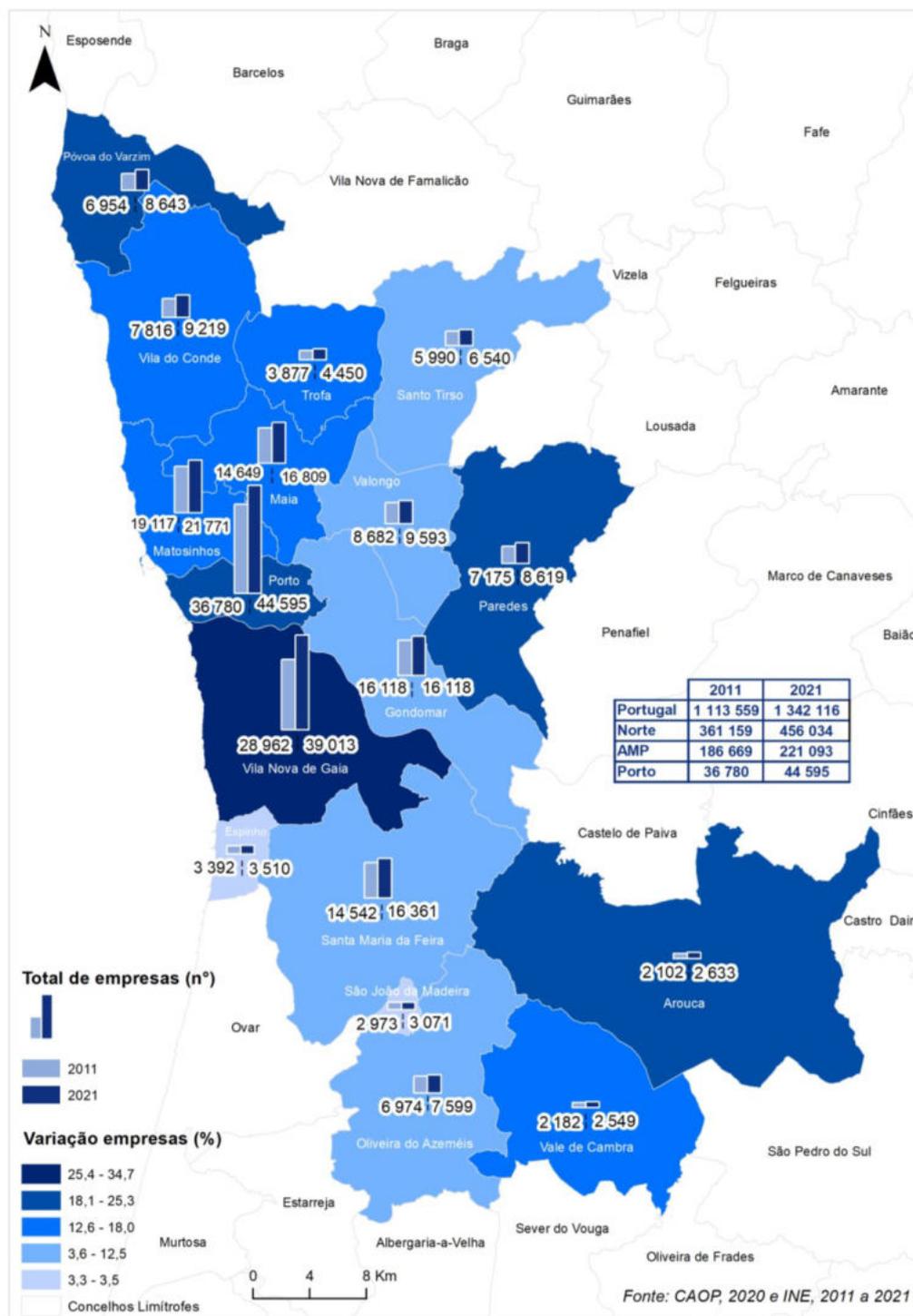
22,7%

Crescimento do
n.º de pessoas ao
serviço entre 2015
e 2021

O **Mapa 8** apresenta o perfil de distribuição das empresas. O município do Porto, em 2021, contabilizou um aumento de 7 815 empresas face à 2011.

²¹ Entidade jurídica (pessoa singular ou coletiva) correspondente a uma unidade organizacional de produção de bens e/ou serviços, usufruindo de uma certa autonomia de decisão, nomeadamente quanto à afetação dos seus recursos correntes. Uma empresa pode exercer uma ou várias atividades, em um ou em vários locais.

Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas da AMP e respetiva variação (n.º e %)

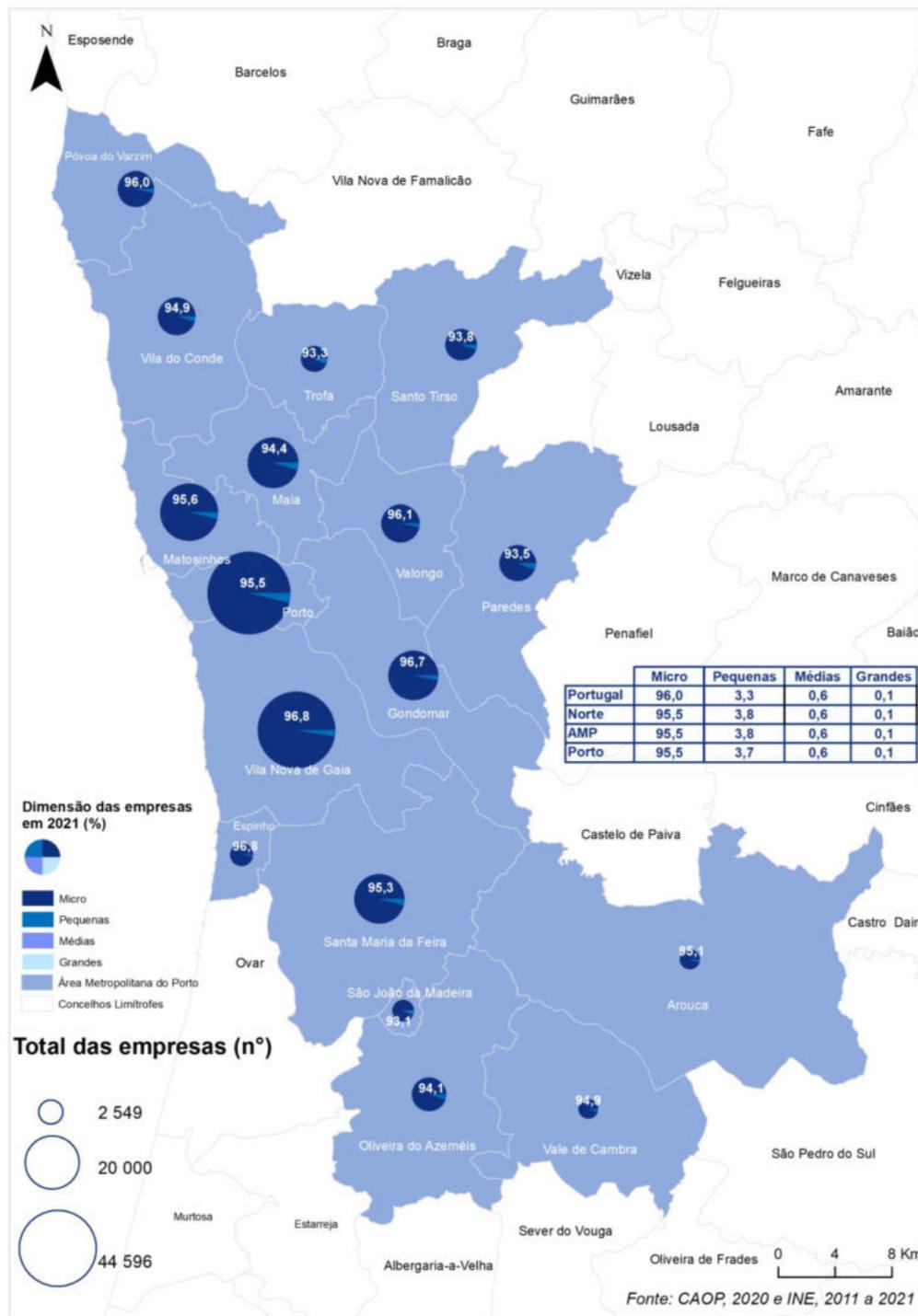


Aumento do número de empresas (7 815) no município do Porto face a 2011

O Mapa 9 pretende representar as empresas de acordo com a sua dimensão²². A grande maioria destas corresponde a tipologia de microempresa (95,5%).

²² A categoria das micro, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede os 43 milhões de euros.

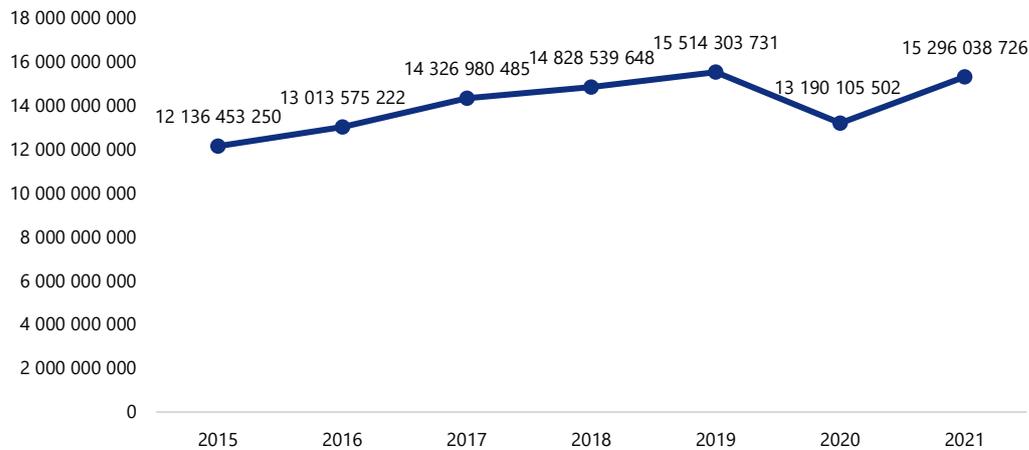
Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes) (n.º e %)



No que respeita à evolução do volume de negócios²³ das empresas, verifica-se um acréscimo de 3 159 585 476 € entre os anos de 2015 e 2021 (**Gráfico 17**).

²³ Quantia líquida das vendas e prestações de serviços (abrangendo as indemnizações compensatórias) respeitantes às atividades normais das entidades, conseqüentemente após as reduções em vendas e não incluindo nem o imposto sobre o valor acrescentado nem outros impostos diretamente relacionados com as vendas e prestações de serviços. Na prática, corresponde ao somatório das contas 71 e 72 do Plano Oficial de Contabilidade.

Gráfico 17. Volume de negócios das empresas (€)



Volume de negócio
15 296 038 726€
em 2021

Fonte: INE, 2015 a 2021

O **Quadro 2** apresenta as empresas, o pessoal ao serviço nas empresas²⁴ e o volume de negócios de acordo com a atividade económica. No concelho do Porto, a maioria das empresas pertence ao setor terciário (95,2%), com destaque para o comércio por grosso e a retalho, assim como a reparação de veículos automóveis e motociclos (14,4%). Esta atividade empregava 24 381 pessoas e alcançava um volume de negócios de 5 911 727 366€. Com um menor peso, seguem-se as empresas do setor secundário (2,8%), destacando-se a indústria transformadora (2,4%). Estas empregavam um total de 8 885 pessoas e apresentavam um volume de negócios de 1 402 134 881 €. Finalmente, o setor primário, que englobando a agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, representa uma proporção menor (2%), com 1 263 pessoas empregadas e um volume de negócios de 30 978 330€.

²⁴ O pessoal ao serviço é o número de pessoas que contribuem para a atividade de uma empresa ou instituição, tais como empregados/as, gerentes ou familiares não remunerados (Os valores apresentados referem-se a todas as pessoas coletivas ou singulares com trabalhadoras/es ao serviço, com exceção da administração central, regional e local e os institutos públicos (sendo para estas entidades apenas aplicável relativamente aos trabalhadores/as em regime de contrato individual de trabalho) e a empregadoras/es de trabalhadores/as de serviço doméstico).

Quadro 2. Empresas, pessoal e volume de negócios por atividade económica (n.º e %)

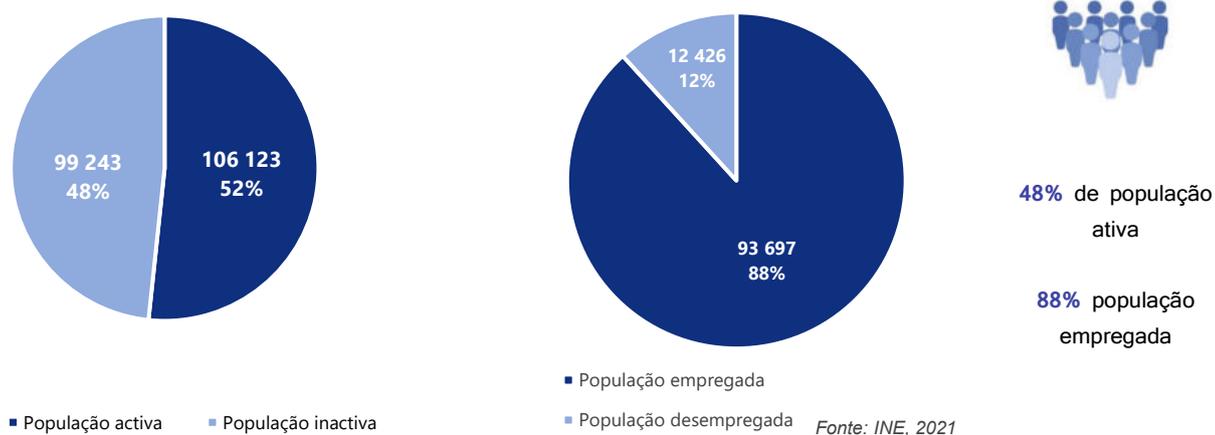
Setor Económico	Atividade Económica	Empresas		Pessoal ao serviço		Volume de negócios	
		n.º	Peso (%)	n.º	Peso (%)	n.º	Peso (%)
Total		44595	100	147150	100	15 296 038 726	100
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	876	2,0	1263	0,9	30 978 330	0,2
Secundário	Indústrias extrativas	10	0,0	49	0,0	3 866 870	0,0
	Indústrias transformadoras	1071	2,4	8885	6,0	1 402 134 881	9,2
	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	140	0,3	313	0,2	949 719 826	6,2
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	26	0,1	1455	1,0	111 740 261	0,7
	Total	1 247	2,8	10 702	7,3	2 467 461 838	16,1
Terciário	Construção	1143	2,6	5255	3,6	1 304 139 490	8,5
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	6437	14,4	24381	16,6	5 911 727 366	38,6
	Transportes e armazenagem	1290	2,9	4734	3,2	377 902 427	2,5
	Alojamento, restauração e similares	4240	9,5	23167	15,7	714 253 602	4,7
	Atividades de informação e de comunicação	1437	3,2	13027	8,9	1 027 259 713	6,7
	Atividades imobiliárias	3170	7,1	4799	3,3	575 526 046	3,8
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	8103	18,2	18921	12,9	1 034 012 481	6,8
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	5788	13,0	16373	11,1	545 074 101	3,6
	Educação	2114	4,7	4827	3,3	118 308 082	0,8
	Atividades de saúde humana e apoio social	5454	12,2	13009	8,8	861 334 777	5,6
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	1735	3,9	3172	2,2	240 515 774	1,6
	Outras atividades de serviços	1561	3,5	3520	2,4	87 544 699	0,6
	Total	42 472	95,2	135 185	91,9	12 797 598 558	83,7

Fonte: INE 2021

4.2. População ativa e Emprego/ Desemprego

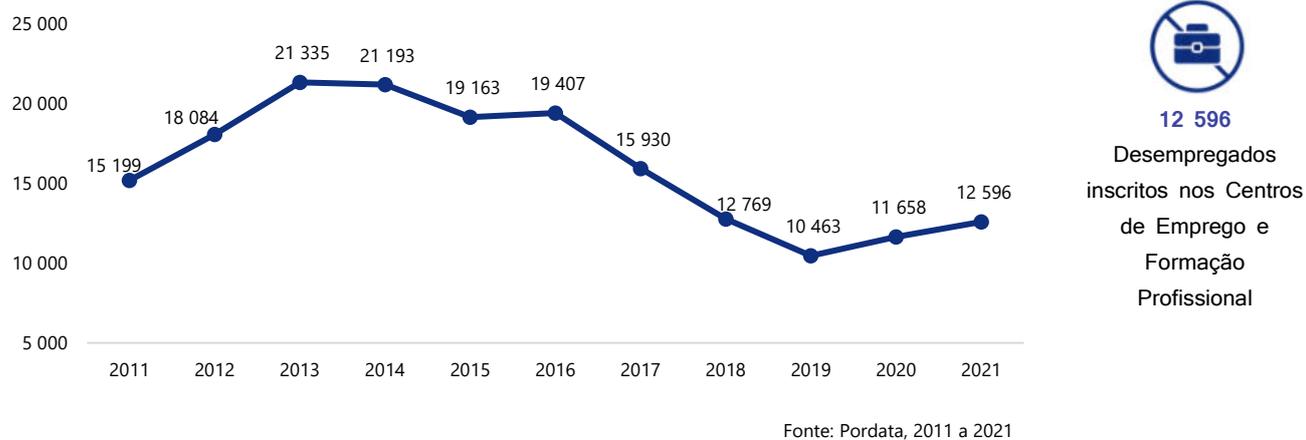
A partir da **Figura 6**, percebe-se que no município do Porto, 48% da população residente, é considerada ativa, totalizando 99 243 pessoas. Em relação ao emprego e em 2021, 12% estava desempregada, enquanto a grande maioria (88%) fazia parte da população empregada, num total de 93 697 pessoas.

Figura 6. População residente ativa (empregada e desempregada) e inativa (n.º e %)



Ao analisar a média anual de desempregados inscritos nos Centros de Emprego e de Formação Profissional (**Gráfico 18**), observa-se oscilação, com uma tendência de redução desse número entre os anos de 2011 e 2021. Em 2021, havia 12 596 pessoas inscritas, menos 2 603 do que no ano de 2011.

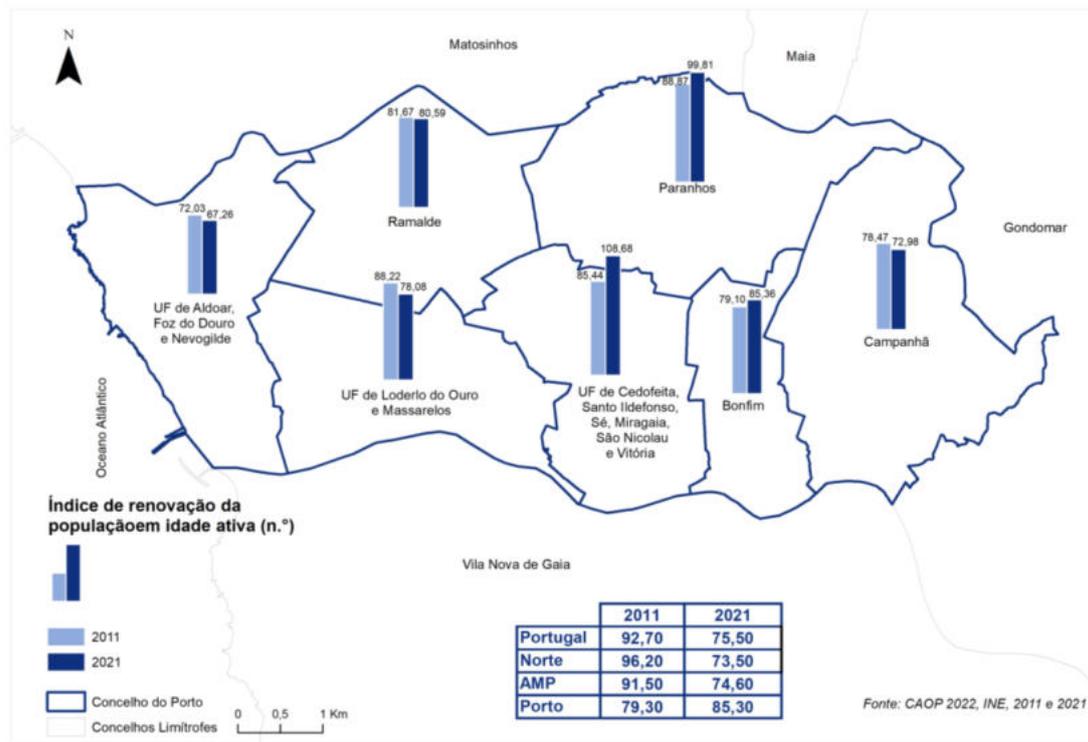
Gráfico 18. Evolução do número de inscritos nos Centros de Emprego e Formação Profissional (média anual)



No que respeita o índice de renovação da população em idade ativa, verifica-se uma diminuição deste valor, de 2011 para 2020 para a maioria das freguesias que compõem o município do Porto

(Mapa 10). O município no seu global, registou em 2021, um valor de 85,3. Esta tendência de diminuição traduz-se na insuficiente renovação/substituição da população em idade ativa.

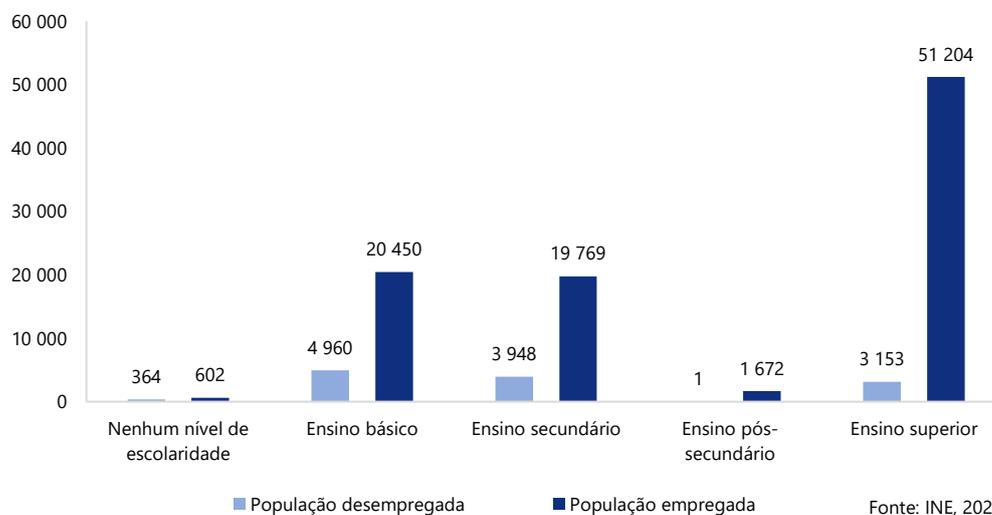
Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa (n.º)



85,30
Índice da
população com
idade ativa no
Porto

O Gráfico 19 representa a população residente que se encontra empregada ou desempregada segundo o nível de escolaridade. Destaca-se que a maior parte das pessoas que se encontra desempregada, à data, tem como habilitações literárias o ensino básico (4 960 indivíduos). Em sentido contrário, a maior parte da população que se encontrava a trabalhar era detentora de habilitação superior (51 204 indivíduos).

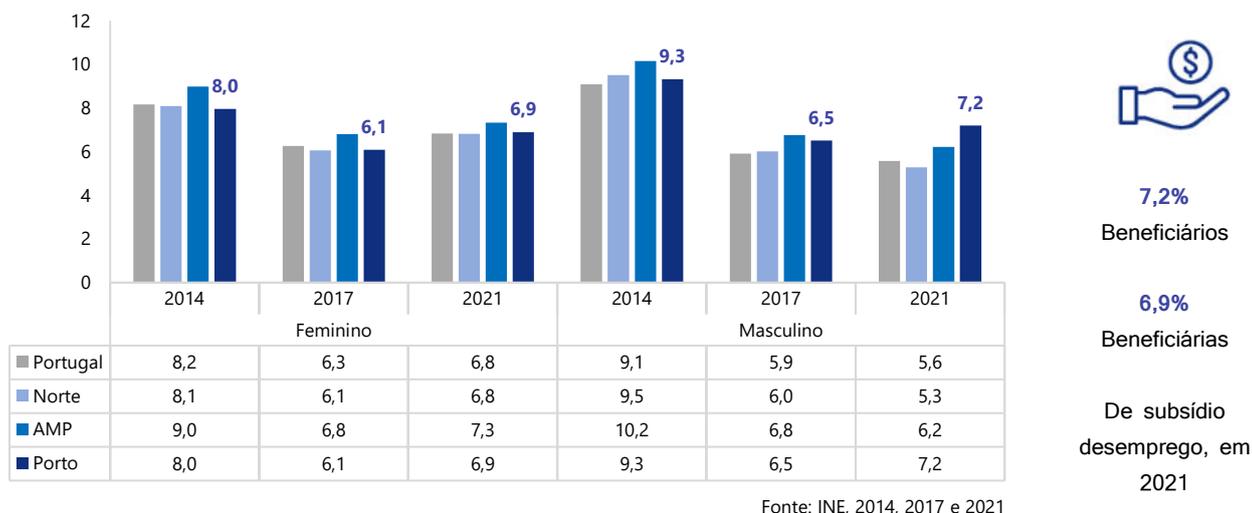
Gráfico 19. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º)



População
empregada:
**51 204 com ensino
superior**

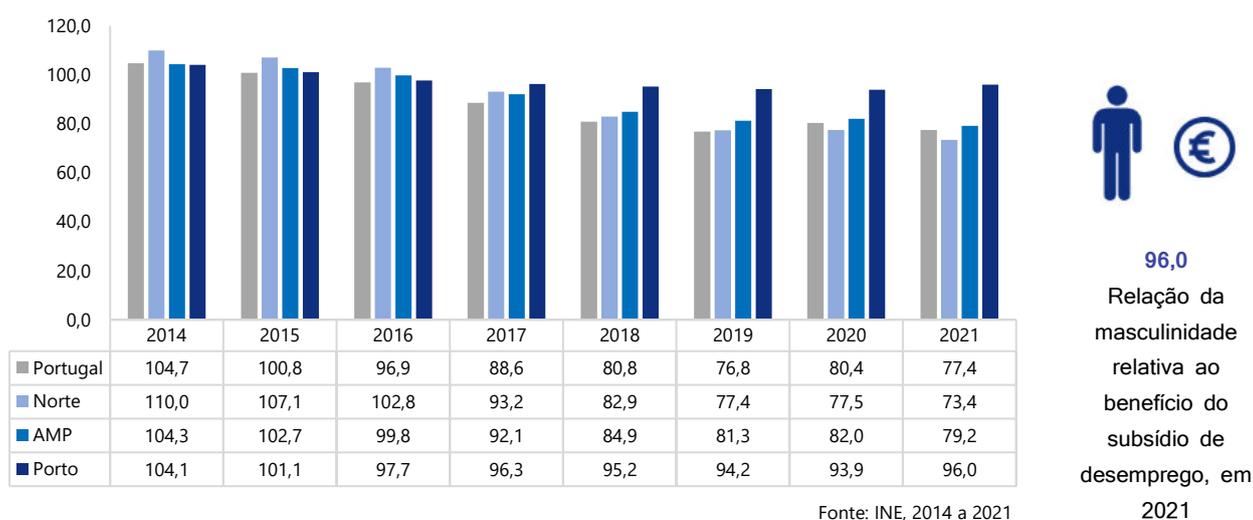
Relativamente às/aos beneficiárias/os de subsídio de desemprego, residentes no município do Porto, observa-se que a percentagem de homens em idade ativa (15 a 64 anos) a receberem subsídio foi sempre superior à das mulheres nos anos em análise. Em 2021, contabilizou-se 6,9% beneficiárias e 7,2% beneficiários. As restantes unidades geográficas em análise, não seguem a tendência que se verifica no município do Porto (**Gráfico 20**).

Gráfico 20. Beneficiárias/os de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos, por sexo (%)



Analisando a relação de masculinidade dos indivíduos beneficiários de subsídio de desemprego, constata-se que, em 2021, contabilizaram-se 96,0 homens por cada 100 mulheres (**Gráfico 21**), assinalando-se uma variação de - 8,1 p.p. face a 2014. Por sua vez, em 2021, Portugal registava um valor de 77,4, enquanto a região Norte e a AMP, 73,4% e 79,2% respetivamente.

Gráfico 21. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego (%)



Ao analisar os valores médios anuais dos subsídios de desemprego por sexo (**Tabela 7**), nota-se que os homens recebem em média, mais do que as mulheres. No entanto, o valor da disparidade

entre géneros, diminuiu em comparação com o ano de 2014. Além disso, houve uma redução nos valores médios recebidos entre 2014 e 2021 para ambos os sexos (-391€ para mulheres e -622€ para homens). Esta tendência também foi observada nas restantes unidades territoriais em análise.

Tabela 7. Valor médio anual do subsídio de desemprego por sexo e disparidade (€ e %)

Unidade geográfica	2014			2021		
	Feminino	Masculino	Disparidade (%)	Feminino	Masculino	Disparidade (%)
Portugal	3 135	3 636	-13,8	3 074	3 364	-8,6
Norte	3 131	3 598	-13,0	3 036	3 354	-9,5
AMP	3 269	3 751	-12,8	3 085	3 416	-9,7
Porto	3 673	4 059	-9,5	3 282	3 437	-4,5

Fonte: INE, 2014, 2017 e 2021



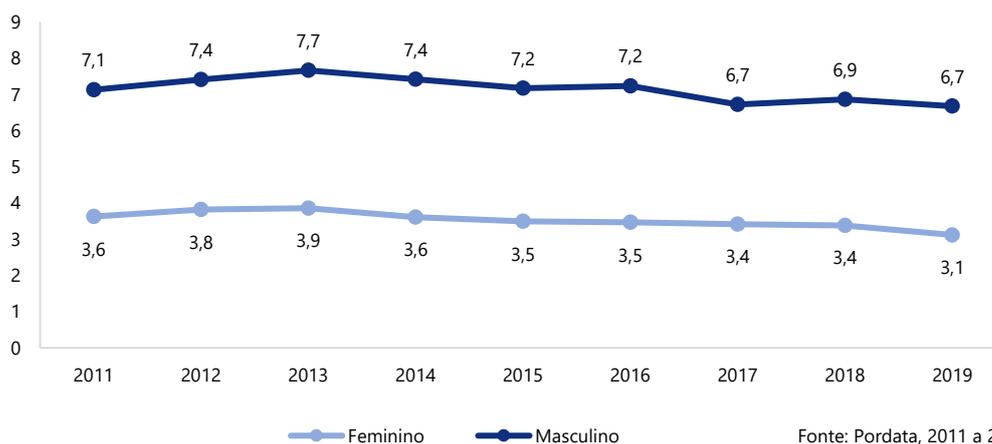
Entre 2014 e 2021, a disparidade de género no valor médio anual do subsídio de desemprego **diminuiu**.

4.3. Pessoal ao serviço das empresas

4.3.1. Empregadores/as

Ao analisar a evolução do peso do pessoal ao serviço das empresas enquanto empregadores/as²⁵, por sexo, constata-se que a percentagem de empregadores é superior à de empregadoras. Em 2019, o sexo masculino fixou-se nos 6,7% e o sexo feminino nos 3,1%, o que representa uma disparidade de 3,6 p.p. Verifica-se também que, entre 2011 e 2019, a percentagem de empregadores/as diminuiu 0,4 p.p. para os homens e 0,5 p.p. para as mulheres (**Gráfico 22**).

Gráfico 22. Empregadores/as no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)



A percentagem de empregadoras (3,1%) é **inferior** à de empregadores (6,7%).

Fonte: Pordata, 2011 a 2019

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

Tabela 8. Número de empregadores/patrões segundo o sexo e o tipo de empresa (n.º)

Unidade territorial	Empregador/patrão com menos de 10 colaboradores				Empregador/patrão com 10 ou mais colaboradores			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Portugal	220 092	168 550	117 408	94 326	76 976	115 766	44 647	88 776
Norte	77 538	60 884	38 720	31 661	26 459	39 751	13 719	28 306
AMP	34 630	28 266	19 307	16 034	14 768	20 499	7 863	14 611
Porto	4 265	3 859	2 763	2 451	2 622	2 944	1 453	2 143

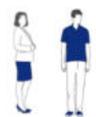
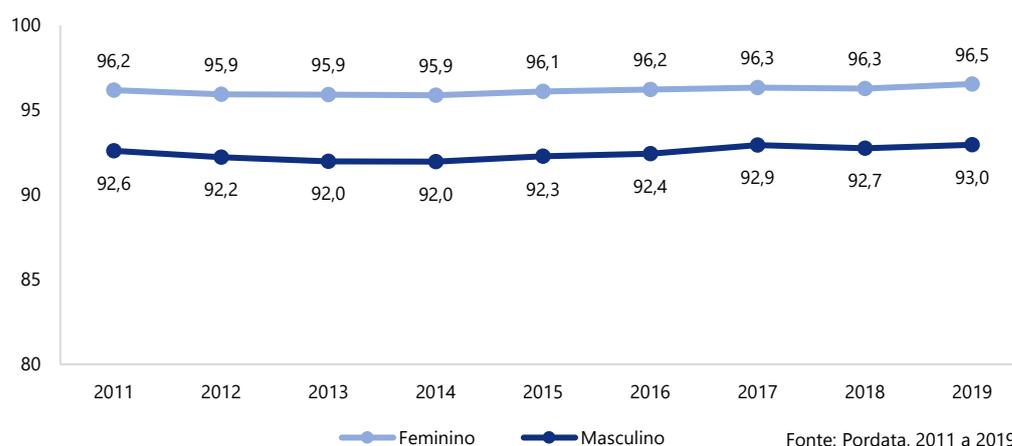
Fonte: INE, 2011 e 2021

Em relação ao número de empregadores, considerando o sexo e o tamanho da empresa (Tabela 8), observa-se uma diminuição entre os patrões com menos de 10 colaboradores e um aumento entre os empregadores com mais de 10 colaboradores. No entanto, globalmente, o número de patrões teve um pequeno aumento entre 2011 e 2021. Apesar desse aumento, o número total de empregadores do sexo masculino diminuiu em todas as unidades territoriais nesse período. Além disso, em todas as categorias, o número de homens empregadores foi sempre maior do que o de mulheres, especialmente em empresas com menos de 10 colaboradores.

4.3.2. Trabalhadores/as por conta de outrem

Relativamente aos trabalhadores/as por conta de outrem²⁶, e no que respeita à evolução da proporção dos mesmos em relação ao total de pessoal ao serviço nas empresas (Gráfico 23), observa-se, para o período em análise, que a percentagem de mulheres trabalhadoras por conta de outrem foi sempre superior à dos homens, embora com valores aproximados e muito lineares.

Gráfico 23. Trabalhadores/as no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)



96,5% das
mulheres e 93,0%
dos homens no
total de pessoal ao
serviço

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

A **Tabela 9** apresenta o pessoal a trabalhar por conta de outrem segundo o tipo de contrato e o sexo. É possível de observar, que no ano de 2019, a maioria, se encontrava numa situação de contrato permanente/sem termo (63,1% de homens e 64,0% de mulheres). Já a restante proporção encontrava-se com contrato a termo/prazo. As restantes unidades territoriais em análise, seguem uma tendência semelhante aquela que se verifica no município do Porto.

Tabela 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)

Unidade geográfica	Contrato permanente / sem termo (%)				Contrato de trabalho a termo para cedência temporária (%)				Contrato a termo / a prazo (%)			
	2011		2019		2011		2019		2011		2019	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Portugal	73,4	73,3	62,8	65,3	1,3	1,2	3,1	2,6	24,1	24,6	33,4	31,5
Norte	76,7	75,9	66,4	68,3	0,9	1,1	2,4	2,4	21,1	21,9	30,4	28,6
AMP	76,2	74,7	66,1	65,8	1,2	1,7	3,4	3,4	21,5	22,7	29,8	30,1
Porto	73,0	69,1	63,1	64,0	2,4	5,0	7,2	5,7	23,6	25,1	28,8	29,4

Fonte: INE, 2011 e 2019

Relativamente ao regime de trabalho (**Tabela 10**), constata-se que, em 2019, tanto os trabalhadores do sexo masculino (94,4%) como do feminino (90,6%), trabalhavam maioritariamente a tempo completo. Em relação a 2011, aumentou o número de trabalhadores em regime de tempo completo. As unidades geográficas de referência acompanharam a tendência verificada no município, e em ambos os sexos.

Tabela 10. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%)

Unidade geográfica	Tempo completo				Tempo parcial			
	2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	96,1	90,3	95,3	89,4	3,9	9,7	4,7	10,6
Norte	96,4	91,0	96,0	90,6	3,6	9,0	4,0	9,4
AMP	95,8	88,2	95,4	87,8	4,2	11,8	4,6	12,2
Porto	93,0	87,2	94,4	90,6	7,0	12,8	5,6	9,4



94,4% homens e 90,6% mulheres com regime de trabalho a tempo completo

Fonte: INE, 2011 e 2019

No que concerne à população empregada por conta de outrem, e por setor de atividade, verifica-se que 95,2% das mulheres e 88,9% dos homens se encontravam empregados/as no setor dos serviços (em 2021). Face a 2015, houve um crescimento de 3 p.p. para o sexo masculino e de 0,9

p.p. para o sexo feminino. Relativamente às outras unidades geográficas de referência, verifica-se de igual forma que a grande maioria das mulheres e homens trabalha de igual forma no setor terciário (**Tabela 11**), embora num peso relativamente menor, quando comparado com os valores para o município do Porto.

Tabela 11. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo (%)

Unidade geográfica	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca				Indústria, construção, energia e água				Serviços			
	2015		2021		2015		2021		2015		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Portugal	2,5	1,3	2,7	1,2	39,0	22,3	38,6	20,6	58,4	76,5	58,7	78,2
Norte	1,3	0,7	1,2	0,6	50,5	36,6	49,3	32,6	48,1	62,7	49,5	66,8
AMP	0,8	0,4	0,8	0,4	43,3	27,0	39,9	23,8	55,9	72,6	59,3	75,8
Porto	0,1	0,1	0,2	0,1	13,9	5,7	10,8	4,7	85,9	94,3	88,9	95,2

Fonte: INE, 2015 e 2021



A % de pessoal empregado no setor dos serviços no Porto, **cresceu (3 p.p. para homens / 0.9 p.p. para as mulheres)** entre 2015 e 2021

4.4. Ganhos médios dos trabalhadores/as por conta de outrem

A análise dos ganhos médios dos trabalhadores por conta de outrem visa retratar a situação atual e compreender se há equivalência nos valores entre géneros, regiões, setores de atividade e níveis de educação.

No **Gráfico 24**, é apresentada a evolução do ganho médio mensal, no município do Porto, segundo o sexo. Observa-se uma tendência de crescimento para ambos os sexos (**16,7%** para os homens; **18,7%** para as mulheres), apesar da disparidade existente se manter elevada (média de 347,8€).

Gráfico 24. Evolução do ganho médio mensal total (€), no Porto, por sexo entre 2013 e 2021



Fonte: INE, 2013 a 2021



O ganho médio mensal total no aumentou para ambos os sexos (**16,7%** para os homens | **18,7%** para as mulheres)

Na **Tabela 12**, são apresentados os ganhos médios mensais por localização geográfica, setor de atividade e sexo em 2021. Observa-se que, no município do Porto, os homens têm ganhos médios mais elevados no setor primário, enquanto as mulheres têm ganhos superiores no setor secundário. Além disso, verifica-se que as mulheres têm ganhos médios mensais inferiores aos dos homens em todos os setores de atividade e em todas as unidades territoriais analisadas.

Tabela 12. Ganho médio mensal (€) por setor de atividade económica e sexo, em 2021

Unidade geográfica	Primário		Secundário		Terciário		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Portugal	1 032,47	952,40	1 272,07	1 080,58	1 483,79	1 195,59	1 389,76	1 168,91
Norte	990,06	891,92	1 192,53	991,66	1 369,37	1 117,99	1 277,46	1 075,36
AMP	1 156,45	980,18	1 290,81	1 084,88	1 487,94	1 194,08	1 406,73	1 167,24
Porto	2 139,05	1 417,03	1 714,34	1 450,07	1 751,54	1 354,44	1 748,45	1 359,00

Fonte: INE, 2021



O ganho médio mensal total no Porto é de **1748,45€ para homens** e **1359,00€ para mulheres**

A **Tabela 13** apresenta os dados da disparidade verificada entre os ganhos médios mensais por sexo e setor de atividade para o período compreendido entre os anos de 2015 e 2021. Denota-se que, apesar da disparidade existente entre sexos, a mesma tem diminuído para todas as unidades geográficas em análise e para todos os setores de atividade, com a exceção dos indivíduos a trabalhar no setor primário no município do Porto. Aqui, e neste setor em particular, de acordo com os dados do INE, registaram-se aumentos nos ganhos, em ambos os sexos, porém essa diferença aumentou também de forma significativa.

Tabela 13. Disparidade nos ganhos (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica

Unidade geográfica	Primário			Secundário			Terciário		
	2015	2021	Var.	2015	2021	Var.	2015	2021	Var.
Portugal	117,15	80,07	-46,3%	254,44	191,49	-32,9%	254,44	191,49	-32,9%
Norte	130,48	98,14	-32,9%	236,49	200,87	-17,7%	236,49	200,87	-17,7%
AMP	198,44	176,27	-12,6%	257,46	205,93	-25%	257,46	205,93	-25%
Porto	63,84	722,02	91,2%	405,96	264,27	-53,6%	405,96	264,27	-53,6%

Fonte: INE, 2021



Disparidade apesar de se manter, **diminuiu** entre 2015 e 2021, com exceção do Porto (setor primário)

A **Tabela 14** revela disparidades nos ganhos médios mensais dos trabalhadores por conta de outrem em Portugal no ano de 2021, segundo diferentes critérios. O país apresenta a maior disparidade global (20,6%), enquanto o Norte tem a menor (19,1%). No que diz respeito às habilitações literárias, o Norte tem a menor disparidade (28,7%). Quanto às profissões, o Porto tem a maior disparidade (37,9%), enquanto o Norte a menor (33,9%). Entre os setores de

atividade, o Porto tem a menor disparidade (1,8%), sendo o país o que apresenta a maior (5,3%). Em relação ao sexo, o Porto tem uma disparidade média de 12,5% nos ganhos médios entre homens e mulheres, enquanto o país e o Norte registaram 8,5%.

Tabela 14. Disparidades no ganho médio mensal (€) da população empregada por conta de outrem em 2021

Unidade geográfica	Disparidade (%)			
	Habilitações Literárias	Profissões	Setores de atividade	Sexo
Portugal	31,3	37,4	5,3	8,5
Norte	28,7	33,9	5,1	8,5
AMP	30,5	37,2	4,3	9,1
Porto	29,1	37,9	1,8	12,5

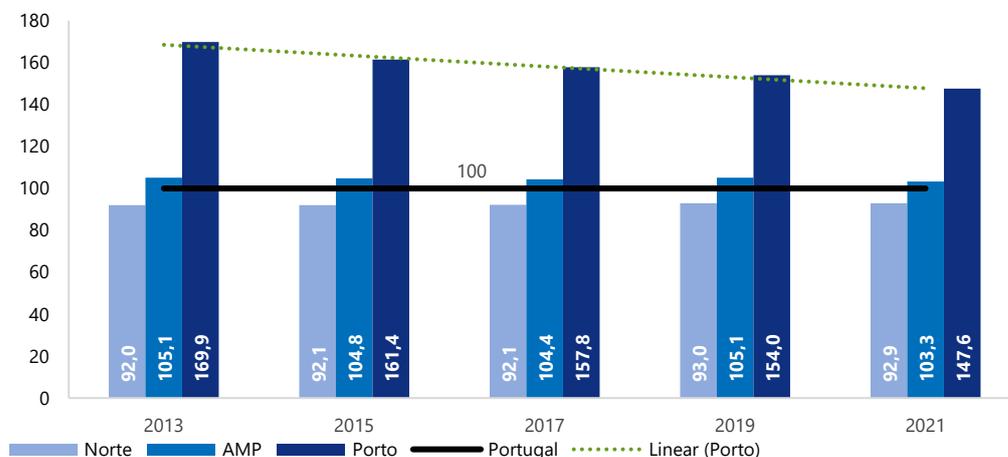


A disparidade é **mais elevada nas profissões** para todas as unidades geográficas em análise

Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de pessoal, 2021

O **Gráfico 25** representa a evolução do poder de compra *per capita*. Como se pode verificar, no município do Porto, tem se registado uma diminuição gradual do poder de compra, para o período compreendido entre os anos de 2013 e 2021 (22,3 p.p.). Em 2021, o valor do poder de compra *per capita*, fixou-se nos 147,6. A região Norte apresenta valores que sustentam uma tendência de crescimento residual, enquanto a AMP, perde 1,8 p.p. face a 2013.

Gráfico 25. Poder de compra per capita



22,3 p.p.
O poder de compra per capita do município do Porto diminuiu em 2021 face a 2013

Fonte: INE, 2013 a 2021

O **Quadro 3**, retrata o poder de compra dos concelhos da AMP. Observa-se que o poder de compra *per capita* registado para o Porto é o mais alto, entre aqueles que compõem a Área Metropolitana do Porto. O município com o menor poder de compra é o de Arouca, com 72,7.

Quadro 3. Poder de compra dos concelhos da AMP, em 2021

Unidade geográfica	Poder de compra per capita
Arouca	74,31
Espinho	95,89
Gondomar	85,87
Maia	108,68
Matosinhos	118,06
Oliveira de Azeméis	84,46
Paredes	79,33
Porto	147,63
Póvoa de Varzim	94,48
Santa Maria da Feira	88,4
Santo Tirso	84,83
São João da Madeira	116,73
Trofa	93,07
Vale de Cambra	87,83
Valongo	92,74
Vila do Conde	93,59
Vila Nova de Gaia	100,98



O **Porto** possui o **maior poder de compra (147,63)** entre os concelhos que compõem a AMP

Fonte: INE, 2021

4.5. Trabalhadores por conta própria

O número de trabalhadores por conta própria aumentou em todas as unidades geográficas e em ambos os sexos entre 2011 e 2021. O aumento foi mais expressivo para as mulheres em todas as regiões. A maior variação percentual ocorreu no Porto, tanto para homens (77,3%) quanto para mulheres (118,0%). Na Área Metropolitana do Porto (AMP), a segunda maior variação percentual foi registada, tanto para homens (40,0%) quanto para mulheres (68,7%).

Tabela 15. Número de trabalhadores por conta própria segundo o sexo e variação (%) em 2011 e 2021

Unidade geográfica	Homens		Mulheres		Total		Var. (%)
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	
Portugal	167 314	227 608	118 776	192 571	286 090	420 179	46,9
Norte	57 904	75 063	41 646	65 926	99 550	140 989	41,6
AMP	23 547	32 962	19 403	32 736	42 950	65 698	53,0
Porto	2 884	5 113	2 266	4 940	5 150	10 053	95,2

Fonte: INE, 2021

4.6. Síntese socioeconómica

Tecido Empresarial
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 7 755 empresas instaladas, entre 2015 e 2021; ▪ Aumento de 27 249 pessoas ao serviço, entre 2015 e 2021; ▪ 95,5% de microempresas; ▪ Aumento do volume de negócios em 3 159 585 476€, entre 2015 e 2021; ▪ No ano de 2021, 91,9% das empresas pertencem ao setor de atividade terciário.
População Ativa
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 48% da população residente é considerada ativa; A população empregada é constituída por 93 697 indivíduos, em 2021; ▪ Entre 2011 e 2021, o número de desempregados, decreceu 20,7%; ▪ O índice de renovação da população em idade ativa, cresceu 6 p.p. face a 2011; ▪ Do total de indivíduos empregados, a maioria (51 204) tem ensino superior; do total de desempregados, a maioria (4 960) possuíam o ensino básico; ▪ 7,2% de homens e 6,9% das mulheres tem subsídio de desemprego em 2021; ▪ Em 2021, a relação de masculinidade dos beneficiários de subsídio de desemprego é de 96,0; ▪ Entre 2014 e 2021, a disparidade existente entre sexos no valor médio atribuído do subsídio de desemprego diminuiu 5 p.p.
Pessoal ao serviço das empresas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ A percentagem de empregadores e de empregadoras diminuiu entre 2011 e 2019, em 0,4 p.p. e 0,5 p.p. respetivamente; ▪ A percentagem de trabalhadores e de trabalhadoras aumentou entre 2011 e 2019, em 0,3 p.p. e 0,4 p.p. respetivamente; ▪ Em 2019, a percentagem de trabalhadores e de trabalhadoras com contrato sem termo, era de 63,1% e 64,0% respetivamente; ▪ O setor dos serviços é aquele que possui a maior percentagem do total de trabalhadores por conta de outrem (88,9% homens 95,2% mulheres).
Ganhos médios e disparidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ O ganho médio mensal aumentou para ambos os sexos entre 2013 e 2021 (16,7% para os homens 18,7% para as mulheres); ▪ O ganho médio mensal total no Porto é de 1 748,45€ para os homens e de 1359,00€ para as mulheres; ▪ A disparidade existente nos ganhos entre sexos, diminuiu entre 2015 e 2021 (com exceção do setor primário); ▪ A maior disparidade existente nos ganhos diz respeito às profissões (37,9%); ▪ Apesar da diminuição do poder de compra per capita na população residente do porto em 22,3 p.p., este mantém-se como o mais alto da AMP.
Trabalhadores por conta própria
<ul style="list-style-type: none"> ▪ O número de trabalhadores por conta própria aumentou 95,2% entre 2011 e 2021.

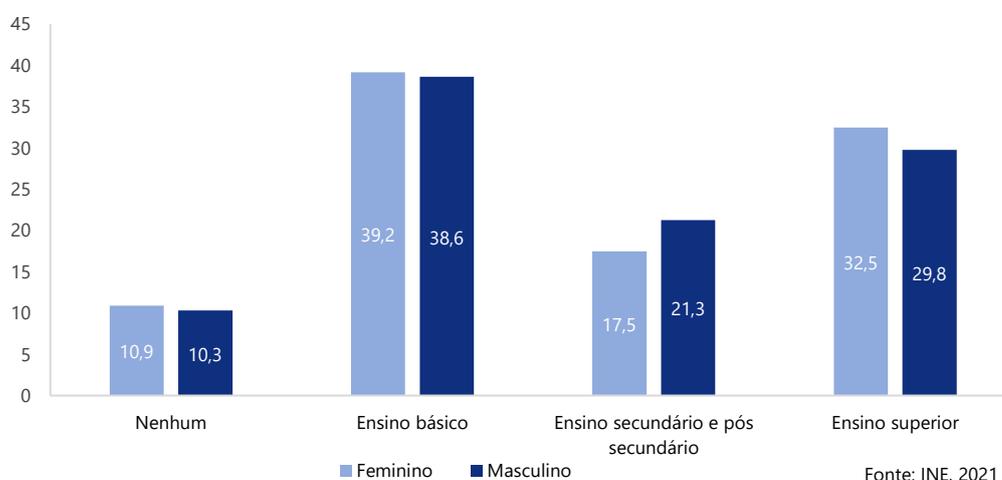
5. Educação

Em Portugal, de acordo com a Lei de Bases do Sistema Educativo, a educação escolar é uma das componentes do sistema educativo, que é essencial para o desenvolvimento social do território. Uma população mais alfabetizada, será certamente uma população mais capaz e com liberdade e autonomia maiores. Posto isto, os níveis de escolaridade de uma população, assim como os indicadores de insucesso ou abandono escolar, são absolutamente determinantes na caracterização social de um território e sua população.

5.1. População Residente: Escolaridade e Analfabetismo

O **Gráfico 26** mostra a distribuição da população residente por sexo e nível de ensino concluído. Em 2021, 10,9% das mulheres e 10,3% dos homens não possuíam qualquer nível de ensino. Em relação ao ensino básico, 39,2% das mulheres e 38,6% dos homens tinham pelo menos um nível de ensino básico completo. Nos níveis de ensino seguintes, há mais homens do que mulheres com ensino secundário e pós-secundário completo (21,3% e 17,5%, respetivamente). No entanto, no ensino superior, ocorre o oposto, com 32,5% das mulheres e 29,8% dos homens.

Gráfico 26. População residente por níveis de ensino e sexo (%)

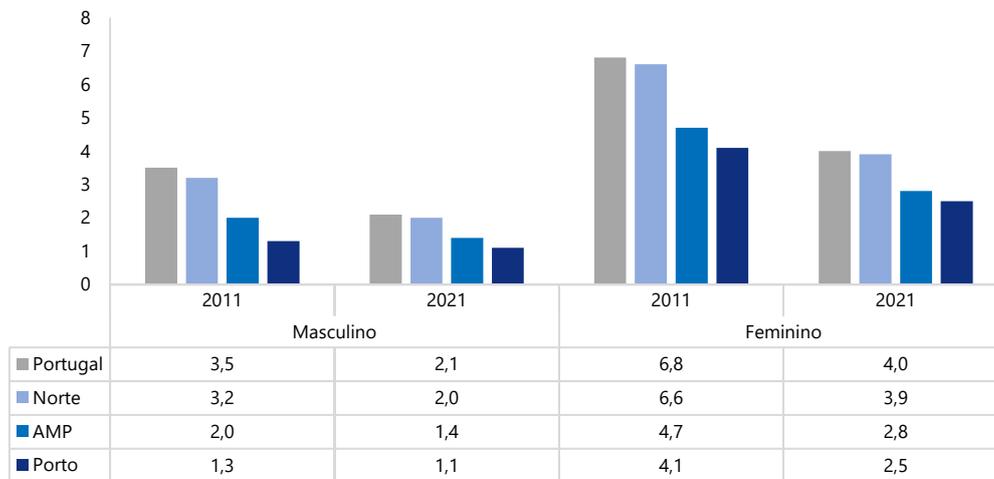


Habitação literária da população residente no Porto com ensino básico **39,2%** (mulheres) e **38,6%** (homens)

Em 2021, a taxa de analfabetismo²⁷ foi mais alta entre as mulheres (2,5%) do que entre os homens (1,1%). Houve uma diminuição no valor da taxa de analfabetismo entre 2011 e o ano de 2021, para ambos os sexos (0,2 p.p. para os homens e 1,6 p.p. para as mulheres). As unidades geográficas de referência, apresentaram uma tendência semelhante aquela verificada para o município do Porto, conforme evidenciado no **Gráfico 27**.

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

Gráfico 27. Taxa de analfabetismo, segundo o sexo (%)



Taxa de analfabetismo (Porto) decresceu entre 2011 e 2021

Feminino:
1,6 p.p

Masculino:
0,2 p.p.

Fonte: Pordata, 2011 e 2021

A **Tabela 16** representa a taxa real de escolarização²⁸ por ciclos de estudo e segundo o sexo para o ano letivo de 2020/2021. No município do Porto, todos os ciclos de estudos têm uma taxa de escolarização de 100% para ambos os sexos. No entanto, em comparação com as unidades geográficas de referência, os valores aqui são inferiores aos observados no município.

Tabela 16. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)

Unidade geográfica	Pré-escolar		1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Continente	89,7	90,7	98,0	97,1	90,3	88,5	93,5	91,5	89,1	82,9
Norte	94,7	95,3	100,0	99,5	95,6	95,1	96,3	96,6	92,3	86,6
AMP	90,4	90,3	98,7	97,1	95,4	94,5	97,1	97,1	94,4	88,3
Porto	100,0	100,0								



Taxa real de escolarização em **100%** para ambos os sexos

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

No que concerne à taxa bruta de escolarização²⁹ por ciclos de estudo e sexo, apresentada na **Tabela 17**, observa-se que as percentagens são superiores à taxa real, uma vez que se considera o número total de alunas/os matriculadas/os em cada ciclo de estudos. Observa-se que para o município do Porto, o valor da Taxa é sempre superior nos alunos do que nas alunas para o pré-

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

²⁹ Relação percentual entre o total de estudantes matriculados num dado ciclo de estudos (independentemente da idade) e os residentes em idade normal de frequência desse ciclo de estudo.

escolar e para o ensino básico. Relativamente ao ensino secundário verifica-se uma tendência oposta. As unidades geográficas de referência, embora com valores mais baixos, do que aqueles verificados para o município, segue uma tendência semelhante.

Tabela 17. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)

Unidade geográfica	Pré-escolar		Ensino Básico		Ensino secundário	
	H	M	H	M	H	M
Portugal	97,0	95,4	109,4	107,4	121,7	127,0
Norte	97,3	95,5	107,5	105,7	120,4	126,0
AMP	96,1	94,5	108,7	107,4	122,8	131,2
Porto	130,5	122,6	156,0	151,7	257,2	290,1

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21



Taxa Bruta de escolarização no pré-escolar e ensino básico
Maior nos alunos

Observando a taxa de retenção e desistência³⁰ por ciclos de estudo e sexo (**Tabela 18**), nota-se um aumento nas percentagens de retenção à medida que se avança nos níveis de escolaridade. No município do Porto, com exceção do 1º ciclo do ensino básico, a percentagem de alunos é consistentemente maior do que a de alunas. Nas unidades geográficas analisadas, os valores para os alunos são sempre mais altos em todos os ciclos de estudo.

Tabela 18. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%)

Unidade geográfica	Ensino Básico						Ensino Secundário					
	1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Total		Cursos gerais/científico-humanísticos		Cursos técnicos/tecnológicos e profissionais	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Continente	2,2	1,8	3,9	2,6	5,0	3,1	9,6	6,6	9,6	6,5	9,6	6,9
Norte	1,3	1,0	2,1	1,4	3,1	1,7	7,2	4,3	6,8	4,1	7,6	4,7
AMP	1,5	1,3	2,7	1,9	4,1	2,3	7,5	4,9	7,7	4,9	7,3	5,0
Porto	1,6	2,0	3,7	3,0	3,5	2,3	7,7	5,1	6,7	4,5	9,1	6,1

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21



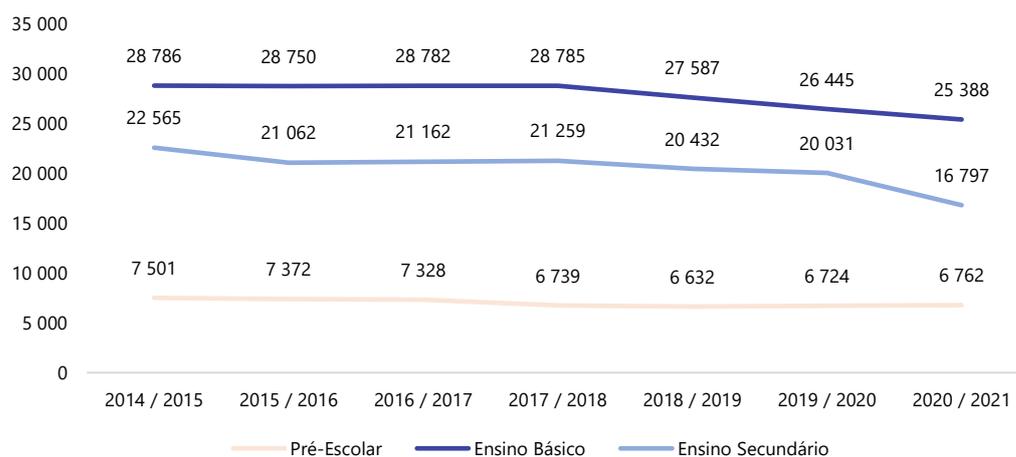
Taxas de retenção e desistência **aumentam** à medida que se avança nos níveis de escolaridade

5.2. Alunos/as inscritos/as

Entre os anos letivos de 2014/2015 e 2020/2021, houve uma tendência de queda no número de estudantes matriculados nos estabelecimentos de ensino do município do Porto, abrangendo todos os ciclos de estudo. Esse declínio revela as mudanças demográficas ocorridas na população do Porto na última década, o que acaba por influenciar a frequência escolar.

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

Gráfico 28. Evolução dos alunos/as matriculados/as (n.º) por ciclo de estudos no Porto



Diminuição do número de alunos/as matriculados/as em todos os ciclos de estudos entre 2014/2015 e 2020/2021

Fonte: DGEEC, anos letivos 2014/2015-2020/21

No que respeita à média de estudantes, por computador com ligação à Internet, verifica-se que o município de Porto, no ano letivo de 2020/2021 tinha o valor mais elevado para todos os níveis de ensino, quando comparado com as restantes unidades territoriais em análise (**Tabela 19**).

Tabela 19. Média de estudantes por computador com ligação à internet, segundo ciclo de estudos

Território	1º CEB	2º CEB	3º CEB	Secundário
Continente	1,9	1,8	1,9	2,3
Norte	1,8	1,7	1,9	2,1
AMP	1,9	1,9	2,1	2,4
Porto	2,4	2,3	2,4	2,8



Entre **2,4** e **2,8** alunos por computador com acesso à internet (2020/2021)

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

O **Quadro 4** mostra os estudantes matriculados nos estabelecimentos de ensino secundário, divididos por curso e sexo. Dos 14.020 estudantes inscritos, 51,5% são do sexo feminino e 48,5% do sexo masculino. Ao analisar as inscrições por tipos de curso, observa-se que há uma maioria de alunas nos cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) (62,8%) e nos cursos científico-humanísticos (52,5%). Por outro lado, há mais alunos do sexo masculino nos cursos de formações modulares (61,3%), nos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) (54,5%) e nos cursos profissionais (51,4%).

Quadro 4. Estudantes inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo (n.º e %)

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n.º	%	n.º	%	n.º
Porto	7215	51,5	6805	48,5	14020
Profissionais	2324	48,6	2461	51,4	4785
Animação Sociocultural	66	83,5	13	16,5	79

Artes do Espetáculo - Cenografia, Figurinos e Adereços	61	84,7	11	15,3	72
Artes do Espetáculo - Interpretação	50	57,5	37	42,5	87
Artes do Espetáculo - Luz, Som e Efeitos Cénicos	43	58,9	30	41,1	73
Instrumentista de Cordas e de Tecla	35	68,6	16	31,4	51
Instrumentista de Sopro e de Percussão	26	51,0	25	49,0	51
Intérprete de Dança Contemporânea	46	59,0	32	41,0	78
Intérprete/Ator/Atriz	22	59,5	15	40,5	37
Modelista de Vestuário	22	62,9	13	37,1	35
Técnico de Design Gráfico	35	66,0	18	34,0	53
Técnico/a Auxiliar de Saúde	126	69,6	55	30,4	181
Técnico/a Comercial	40	46,0	47	54,0	87
Técnico/a de Ação Educativa	10	31,3	22	68,8	32
Técnico/a de Análise Laboratorial	22	57,9	16	42,1	38
Técnico/a de Animação 2D e 3D	33	35,5	60	64,5	93
Técnico/a de Apoio à Gestão Desportiva	20	42,6	27	57,4	47
Técnico/a de Apoio à Infância	0	0,0	20	100,0	20
Técnico/a de Apoio Psicossocial	11	21,2	41	78,8	52
Técnico/a de Audiovisuais	37	45,1	45	54,9	82
Técnico/a de Comércio	85	67,5	41	32,5	126
Técnico/a de Comunicação - Marketing, Relações-Públicas e Publicidade	100	57,5	74	42,5	174
Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	65	65,0	35	35,0	100
Técnico/a de Coordenação e Produção de Moda	45	57,7	33	42,3	78
Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	76	48,7	80	51,3	156
Técnico/a de Desenho Digital 3D	20	39,2	31	60,8	51
Técnico/a de Design - Variante de Design de Equipamentos	28	39,4	43	60,6	71
Técnico/a de Design de Moda	21	35,0	39	65,0	60
Técnico/a de Desporto	80	38,1	130	61,9	210
Técnico/a de Distribuição	1	5,6	17	94,4	18
Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores	15	12,0	110	88,0	125
Técnico/a de Fotografia	101	54,9	83	45,1	184
Técnico/a de Geriatria	56	71,8	22	28,2	78
Técnico/a de Gestão	60	73,2	22	26,8	82
Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos	18	24,7	55	75,3	73
Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	98	62,4	59	37,6	157
Técnico/a de Informática de Gestão	23	41,8	32	58,2	55
Técnico/a de Logística	13	56,5	10	43,5	23

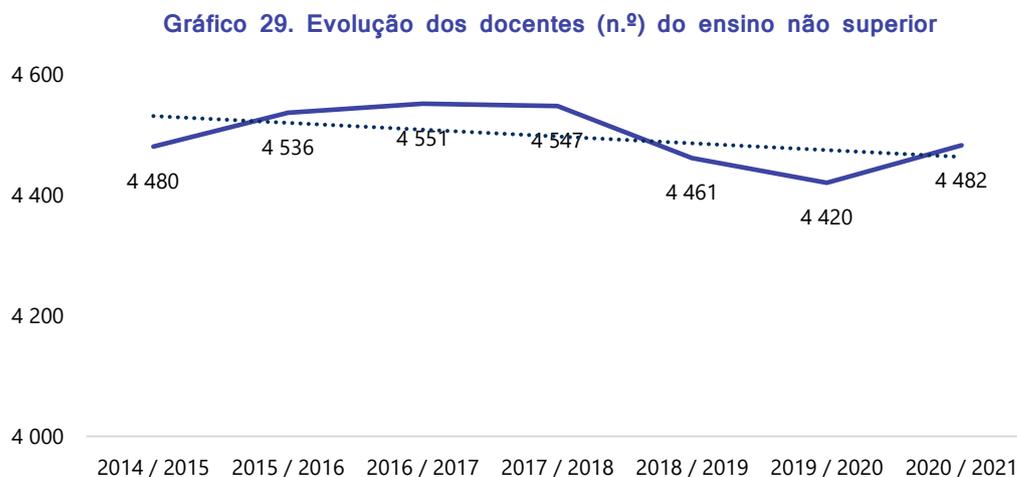
Técnico/a de Manutenção Industrial - Variante de Mecatrónica	0	0,0	15	100,0	15
Técnico/a de Marketing	50	74,6	17	25,4	67
Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	115	37,7	190	62,3	305
Técnico/a de Multimédia	0	0,0	33	100,0	33
Técnico/a de Operações Turísticas	21	38,9	33	61,1	54
Técnico/a de Organização de Eventos	27	54,0	23	46,0	50
Técnico/a de Produção Aeronáutica - Qualidade e Controlo Industrial	7	24,1	22	75,9	29
Técnico/a de Receção	21	28,8	52	71,2	73
Técnico/a de Receção/Orçamentação de Oficina	0	0,0	21	100,0	21
Técnico/a de Restaurante/Bar	91	29,4	218	70,6	309
Técnico/a de Secretariado	70	32,3	147	67,7	217
Técnico/a de Segurança e Salvamento em Meio Aquático	28	62,2	17	37,8	45
Técnico/a de Som	15	39,5	23	60,5	38
Técnico/a de Turismo	222	56,8	169	43,2	391
Técnico/a de Vendas e Marketing	47	68,1	22	31,9	69
Científico-humanísticos	4 170	52,5	3780	47,5	7950
Ciências e Tecnologias	2002	50,2	1988	49,8	3990
Línguas e Humanidades	1102	60,7	714	39,3	1816
Ciências Socioeconómicas	589	48,2	632	51,8	1221
Artes Visuais	102	56,4	79	43,6	181
Planos de estudos estrangeiros	375	50,5	367	49,5	742
Cursos EFA	502	62,8	297	37,2	799
Alfaiate	8	47,1	9	52,9	17
Animação Sociocultural	6	50,0	6	50,0	12
Cabeleireiro/a	1	8,3	11	91,7	12
Esteticista	14	82,4	3	17,6	17
Rececionista de Hotel	11	44,0	14	56,0	25
Técnico/a Auxiliar de Farmácia	15	88,2	2	11,8	17
Técnico/a Auxiliar de Saúde	167	87,9	23	12,1	190
Técnico/a Comercial	72	90,0	8	10,0	80
Técnico/a de Ação Educativa	55	63,2	32	36,8	87
Técnico/a de Apoio à Gestão	10	90,9	1	9,1	11
Técnico/a de Apoio Familiar e de Apoio à Comunidade	10	66,7	5	33,3	15
Técnico/a de CAD/CAM	5	50,0	5	50,0	10
Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	19	52,8	17	47,2	36
Técnico/a de Desenho de Vestuário	8	80,0	2	20,0	10

Técnico/a de Desenho Digital 3D	3	25,0	9	75,0	12
Técnico/a de Geriatria	1	9,1	10	90,9	11
Técnico/a de Informação e Animação Turística	8	88,9	1	11,1	9
Técnico/a de Logística	1	16,7	5	83,3	6
Técnico/a de Manutenção Industrial de Metalurgia e Metalomecânica	2	100,0	0	0,0	2
Técnico/a de Massagem de Estética e Bem-Estar	2	14,3	12	85,7	14
Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	14	100,0	0	0,0	14
Técnico/a de Mecatrónica	0	0,0	3	100,0	3
Técnico/a de Multimédia	13	92,9	1	7,1	14
Técnico/a de Organização de Eventos	8	47,1	9	52,9	17
Técnico/a de Refrigeração e Climatização	8	22,2	28	77,8	36
Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural	13	59,1	9	40,9	22
Técnico/a Instalador/a de Sistemas Solares Fotovoltaicos	28	100,0	0	0,0	28
Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	0	0,0	22	100,0	22
Técnico/a de Informática - Instalação e Gestão de Redes	0	0,0	28	100,0	28
Técnico/a de Juventude	0	0,0	17	100,0	17
Técnico/a de Reparação e Pintura de Carroçarias	0	0,0	5	100,0	5
Processos RVCC	207	45,5	248	54,5	455
Formações Modulares	12	38,7	19	61,3	31

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

5.3. Pessoal docente e não docente

O **Gráfico 29** mostra a evolução do número de professores do ensino não superior no município do Porto, de 2014/2015 a 2020/2021. Apesar das oscilações, há uma tendência de queda, embora no último ano letivo tenham sido registados mais dois docentes em comparação com 2014/2015.

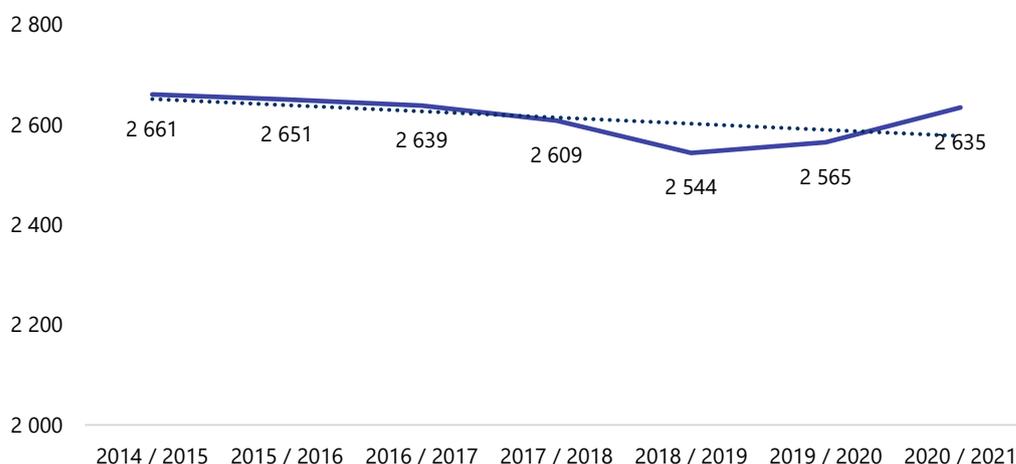


4 482
Docentes em
2020/2021

Fonte: DGEEC, anos letivos 2014/2015-2020/21

O **Gráfico 30** ilustra a variação do número de funcionários não docentes do ensino não superior no município do Porto, de 2014/2015 a 2020/2021. Apesar das flutuações, observa-se uma tendência de redução, sendo que no último ano letivo registou-se uma diminuição de 26 indivíduos em comparação com 2014/2015.

Gráfico 30. Evolução do pessoal não docente (n.º) do ensino não superior



2 635
Pessoal não docente em 2020/2021

Fonte: DGEEC, anos letivos 2014/2015-2020/21

Analisando os docentes do ensino superior por sexo (**Tabela 20**), observa-se que, durante o período analisado e em todas as unidades geográficas, o número de professores do sexo masculino sempre superou o de professoras do sexo feminino. No entanto, nota-se que entre 2011/2012 e 2021/2022, essa discrepância diminuiu devido a um aumento mais significativo no número de mulheres lecionando no ensino superior em comparação com os homens. Em Portugal, esse aumento foi ligeiramente menor. As demais unidades apresentam cenários semelhantes aos do município, embora com uma diferença ligeiramente menos pronunciada.

Tabela 20. Total de docentes do ensino superior segundo o sexo (n.º)

Unidade geográfica	2011/2012		2021/2022		%	
	H	M	H	M	H	M
Portugal	20836	16242	20798	17869	-0,2	9,1
Norte	6318	5291	6765	6091	6,6	13,1
AMP	4201	3428	4453	4070	5,7	15,8
Porto	3111	2346	3562	3249	12,7	27,8

Fonte: INE, 2011/2012 e 2021/2022

Embora não haja dados disponíveis sobre os docentes do ensino não superior no nível municipal, apresentamos a **Tabela 21** abaixo, que mostra o total de docentes do ensino não superior por sexo para o país, Região Norte e Área Metropolitana do Porto. É evidente que, em todas as unidades geográficas e em todos os ciclos de estudo, o número de docentes do sexo feminino é consistentemente maior do que o de docentes do sexo masculino. No entanto, é importante notar

que, na Área Metropolitana do Porto, essa discrepância não é tão marcante no nível que abrange o 3º ciclo e o ensino secundário (28,3% homens e 71,7% mulheres) quanto no pré-escolar (0,5% homens e 99,5% mulheres) ou no 1º ciclo (12,2% homens e 87,8% mulheres).

Tabela 21. Total de docentes do ensino não superior segundo o sexo (n.º)

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo e Secundário	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Portugal	170	17 090	3 930	27 219	6 405	17 010	22 343	56 482
Norte	44	5 677	1 397	8 731	2 128	5 734	7 355	19 379
AMP	15	2 684	555	3 994	850	2 758	3 155	9 603

Fonte: INE, 2021/2022

5.4. Síntese da educação

Escolaridade e analfabetismo
<ul style="list-style-type: none"> Respetivamente 39,2% e 38,6% das mulheres e dos homens residentes no Porto, têm o ensino básico, em 2021; Taxa de analfabetismo diminuiu 0,2 p.p. nos homens e 1,6 p.p. nas mulheres, entre 2001 e 2021; Taxa real de escolarização, no ano letivo 2020/2021, fixou-se em 100% em ambos os sexos em todos os ciclos de estudo; Taxa bruta de escolarização, no ano letivo 2020/2021, supera os 100% em ambos os sexos em todos os níveis; Taxa de retenção e desistência aumenta com o nível de ensino: 6,1% feminino e 9,1% masculino nos cursos técnicos/ tecnológicos e profissionais, no ano letivo 2020/2021.
Alunos/as
<ul style="list-style-type: none"> Diminuição do número de alunos/as matriculados/as em todos os ciclos de estudos entre 2014/2015 e 2020/2021; O município do Porto, no ano letivo de 2020/2021, detinha o valor mais elevado (entre 2,4 e 2,8 alunos por computador) para todos os níveis de ensino, quando comparado com as restantes unidades territoriais em análise; Mais alunas nos cursos científico-humanísticos (51,5%), EFA (62,8%) e mais alunos no RVCC (54,5%) e nos cursos profissionais (51,4%).
Pessoal docente e não docente
<ul style="list-style-type: none"> Número de professores do ensino não superior, fixou-se nos 4 482 no município do Porto, no ano letivo de 2020/2021; Número de pessoal não docente, fixou-se nos 2 635 indivíduos, no município do Porto, no ano letivo de 2020/2021; Número de docentes do sexo feminino superior ao de docentes do sexo masculino nos ensinos pré-escolar, básico e secundário; Número de docentes do sexo masculino superior ao de docentes do sexo feminino no ensino superior.

6. Proteção Social

Neste capítulo iremos caracterizar as famílias, a população jovem, idosa ou com deficiência e/ou incapacidade do município do Porto, no que respeita à análise descritiva e aos apoios prestados pela Segurança Social (pensões, subsídios, prestações familiares, entre outros).

6.1. População Jovem

No **Quadro 5** apresentam-se os núcleos familiares³¹ com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos. Como se pode observar, no concelho do Porto destacam-se os núcleos familiares com casais de direito com filhos/as com o maior número (8 525).

Quadro 5. Núcleos familiares com descendentes, por faixa etária até aos 14 anos (n.º)

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária da descendência			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Portugal	Casal de direito com descendência	174 217	155 668	170 472	500 357
	Casal de facto com descendência	128 949	65 102	44 160	238 211
	Pai com descendência	4 046	7 571	10 336	21 953
	Mãe com descendência	56 622	55 743	64 506	176 871
	Total	363 834	284 084	289 474	937 392
Norte	Casal de direito com descendência	67 596	60 061	67 070	194 727
	Casal de facto com descendência	36 064	17 321	11 534	64 919
	Pai com descendência	988	1 799	2 599	5 386
	Mãe com descendência	16 420	16 299	19 870	52 589
	Total	121 068	95 480	101 073	317 621
AMP	Casal de direito com descendência	30 620	27 548	30 589	88 757
	Casal de facto com descendência	19 228	9 876	6 655	35 759
	Pai com descendência	571	1 061	1 421	3 053
	Mãe com descendência	9 324	8 934	10 979	29 237
	Total	59 743	47 419	49 644	156 806

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

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária da descendência			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Porto	Casal de direito com descendência	3 336	2 633	2 556	8 525
	Casal de facto com descendência	2 309	1 161	726	4 196
	Pai com descendência	96	161	191	448
	Mãe com descendência	1 534	1 446	1 674	4 654
	Total	7 275	5 401	5 147	17 823

Fonte: INE, 2021

Os núcleos monoparentais são pouco numerosos, com 448 pais criando filhos/as e 4.654 mães criando filhos/as. As unidades geográficas utilizadas para comparação seguem a mesma tendência observada no município.

Tabela 22. Taxa de ocupação de creches e dos jardins de infância do Porto (%)

Tipo de resposta	Capacidade (n.º)	População residente em idade a frequentar o estabelecimento (n.º)	Taxa de ocupação (%)
Creches (< 3 anos)	3 126	2 821	90,2%
Jardins de infância (3-5 anos)	8 062	6 812	84,5%

Fonte: INE (2021) e Carta Social (Consultada em abril de 2024)



Creches:
89,8%
Jardim de
infância de
81,8%

A análise à taxa de cobertura das creches e dos jardins de infância da rede pública (**Tabela 22**), permite aferir o auxílio que é prestado às famílias, nomeadamente às crianças até aos 5 anos. Assim sendo, as creches do município registam uma taxa de ocupação de 90,2% e os jardins de infância de 84,5%.

Tabela 23. Abono de família para crianças e jovens (n.º)

Unidade geográfica	Natureza	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Portugal	B	831 948	811 287	788 967	795 541	761 538	821 050	799 535
	D	1 244 842	1 210 867	1 179 640	1 200 803	1 145 561	1 209 893	1 186 590
Norte	B	319 373	307 678	294 805	289 957	271 162	291 361	280339
	D	469 035	450 819	432 684	429 470	400 996	423 093	409 423
AMP	B	147 696	143 074	137 142	135 264	126 514	136 664	131 854
	D	213 572	206 329	198 250	197 467	184 771	195 814	190 340
Porto	B	15 227	14 877	14 341	14 215	13 369	13 934	13 645
	D	22 034	21 545	20 844	20 932	19 606	20 407	20 135

Fonte: INE, 2015 a 2021



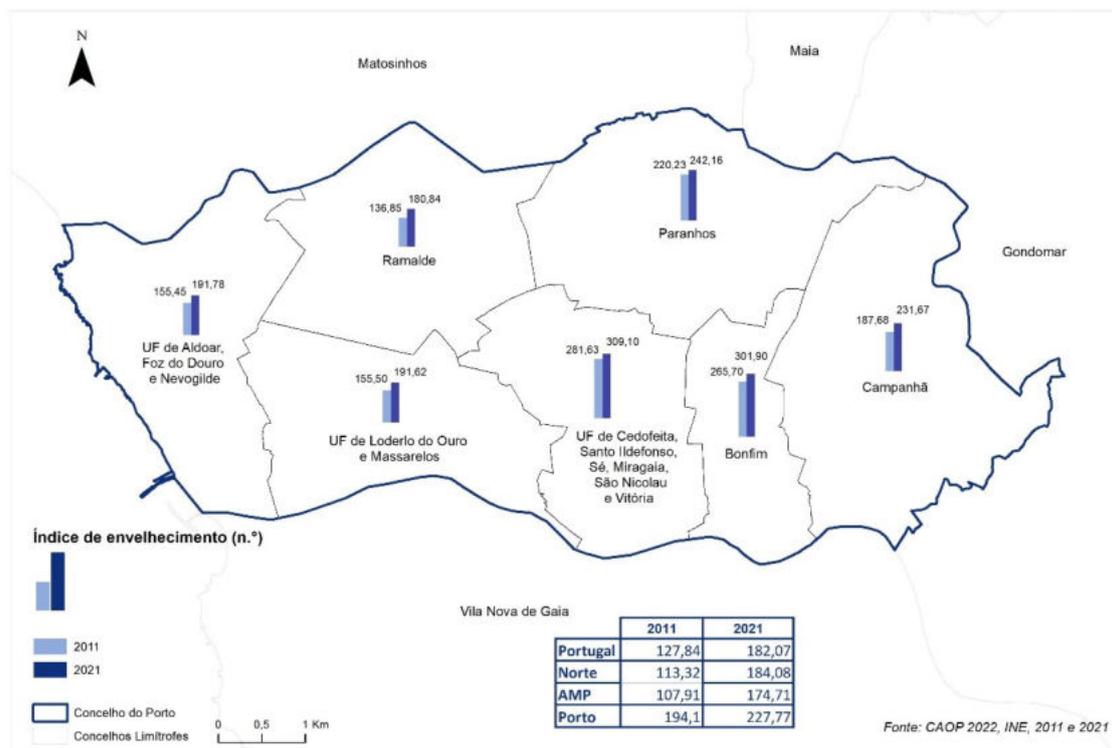
Abono familiar
13 645
beneficiárias/os
20 135
descendentes

No que concerne ao abono de família para crianças e jovens³² (Tabela 23), fixou-se em 13 645 beneficiárias/os e 20 135 descendentes, no município do Porto, em 2021. Os valores de 2021 diminuíram em relação a 2015, em 1 582 beneficiários/as (10,4%) e 1 899 descendentes (8,6%). Em todas as unidades geográficas de referência foram observados decréscimos face a 2015.

6.2. Pessoas idosas

O Mapa 11 apresenta o índice de envelhecimento³³, que no município do Porto apresentou valor de 227,77 idosas/os por cada 100 jovens, em 2021.

Mapa 11. Índice de envelhecimento (n.º)



Crescimento do índice de envelhecimento do Porto para 227,77 em 2021

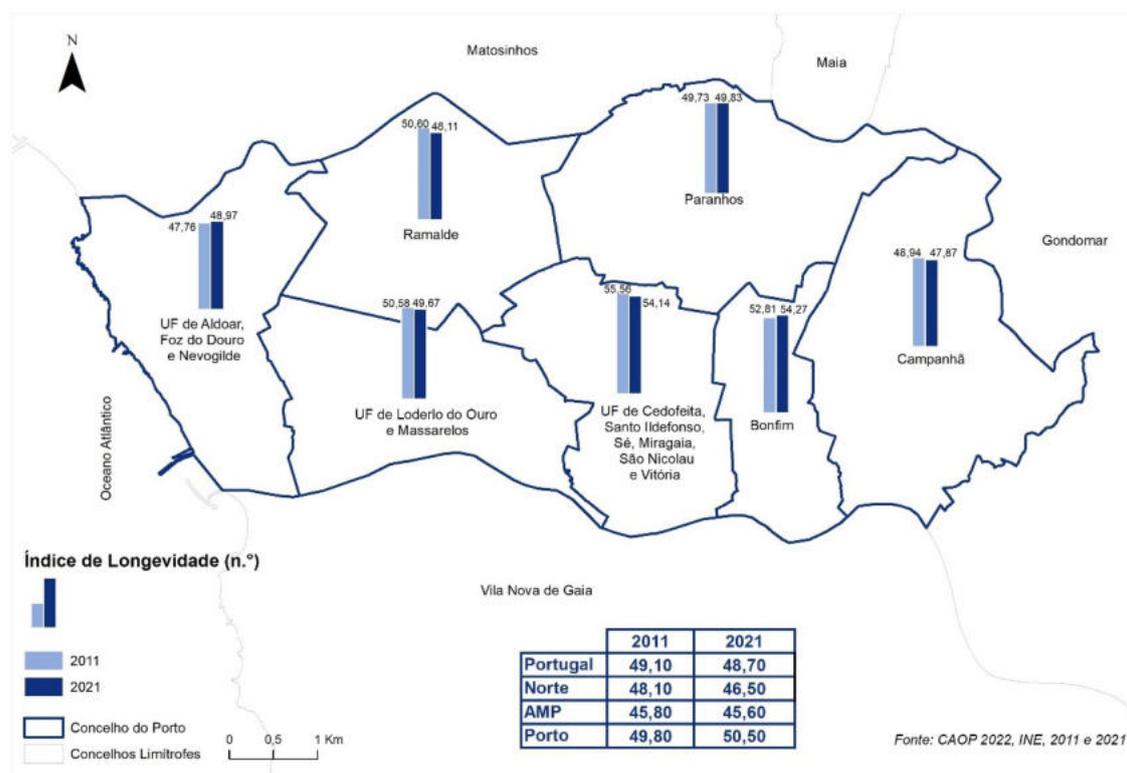
Ao analisar a distribuição por freguesia, nota-se que o valor mais alto é encontrado na União das freguesias de Cedofeita, Santo Ildefonso, Sé, Miragaia, São Nicolau e Vitória (309,1), enquanto o valor mais baixo está presente na União das freguesias de Lordelo do Ouro e Massarelos (191,62). Observa-se também um aumento deste índice em todas as freguesias e, consequentemente, no concelho, entre 2011 e 2021.

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

³³ Relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas dos 0 aos 14 anos).

O **Mapa 12** representa o índice de longevidade³⁴, que alcançou 50,5 em 2021. Ao analisar os dados por freguesia, nota-se que o valor mais alto pertence à freguesia do Bonfim (54,27), enquanto o menor está na freguesia de Campanhã (47,87). Em relação às outras unidades territoriais analisadas, há uma tendência ligeira de diminuição deste índice, diferindo da tendência global observada no município.

Mapa 12. Índice de longevidade (n.º)



Índice de longevidade
50,50
em 2021

Face aos valores apresentados do índice de envelhecimento, importa perceber quais são as soluções existentes no município para a população idosa. Para tal, apresentam-se as taxas de ocupação das respostas sociais para as pessoas idosas do Porto (**Tabela 24**). Analisando os dados, foi registada uma taxa de ocupação de 68,1% nos centros de dia, 70,7% no serviço de apoio domiciliário (SAD) e 89,0% nas Estruturas residenciais para idosos (ERPI).

Tabela 24. Taxa de ocupação de respostas sociais para pessoas idosas do Porto (%)

Resposta Social	Capacidade (n.º)	População a frequentar (n.º)	Taxa de ocupação (%)
Centros de dia	1 956	1 332	68,1%
SAD	3 570	2 525	70,7%
ERPI	1 858	1 654	89,0%



Centros de dia: **68,1%**
SAD: **70,7%**
ERPI: **89,0%**

Fonte: INE (2021) e Carta Social (Consultada em abril de 2024)

³⁴ Relação entre a população mais idosa e a população idosa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 75 ou mais anos e o número de pessoas com 65 ou mais anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 65 ou mais anos).

6.2.1. Pensões e Subsídios

A **Tabela 25** apresenta dados sobre o total de pensionistas³⁵ e a proporção dos que recebem pensões de velhice no sistema de Segurança Social, nos anos de 2014 e 2021, para o país como um todo e para as regiões Norte, Área Metropolitana do Porto (AMP) e Porto. Como tendência geral, observa-se o número total de pensionistas em Portugal (0,1%), assim como a percentagem destes que recebe uma pensão de velhice. Quanto às diferenças regionais, a região Norte registou o maior aumento no número total de pensionistas. Em contraste, o município do Porto viu uma redução no número total de pensões e de pensões de velhice (-5,5%), apesar de um aumento na proporção do total (mais 2,7 p.p. face a 2014).

Tabela 25. Total de pensionistas e de velhice (n.º e %) da segurança social

Unidade geográfica	2014			2021			Varição
	Total	Velhice	%	Total	Velhice	%	%
Portugal	3 024 590	2 023 366	66,9	3 021 730	2 093 200	69,3	3,5
Norte	1 018 172	673 465	66,1	1 048 919	728 449	69,4	8,2
AMP	485 926	327 580	67,4	509 382	361 092	70,9	10,2
Porto	82 101	56 134	68,4	74 655	53 054	71,1	-5,5



53 054

pensionistas por velhice no Porto, o equivalente a **71,1%** do total de pensionistas

Fonte: INE, 2014 e 2021

Relativamente aos valores médios das pensões de velhice da Segurança Social (**Tabela 26**), verifica-se um aumento generalizado, para o período compreendido entre 2014 e 2021 para todas as unidades geográficas de referência. O aumento para o Porto, foi de 16%.

Tabela 26. Valor médio anual das pensões de velhice (€) da segurança social

Unidade geográfica	Velhice (€)		Varição
	2014	2021	%
Portugal	5 787	6 717	16,1
Norte	5 400	6 220	15,2
AMP	6 179	7 068	14,4
Porto	7 161	8 306	16,0



Aumento do valor médio das pensões de velhice em **16%** para o Porto

Fonte: INE, 2014 e 2021

³⁵ Titular de uma prestação pecuniária nas eventualidades de: invalidez, velhice, doença profissional ou sobrevivência.

6.3. Indivíduos com deficiência e/ou incapacidade

6.3.1. Prestação social para a inclusão

Relativamente à Prestação Social para a Inclusão³⁶, no município do Porto (**Tabela 27**), observa-se um aumento de 161 mulheres e 175 homens entre 2019 e 2021. O número de beneficiários do sexo masculino é maior em todas as escalas geográficas de análise, exceto na Área Metropolitana do Porto (AMP), onde ocorre o oposto para o ano de 2021.

Tabela 27. Beneficiárias/os da Prestação Social para a Inclusão (n.º)

Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Portugal	51 689	55 761	60 983	54 878	58 965	63 032
Norte	19 227	20 954	23 227	20 596	22 230	23 906
AMP	9 197	9 925	10 816	9 210	9 930	10 635
Porto	1 177	1 243	1 338	1 397	1 495	1 572

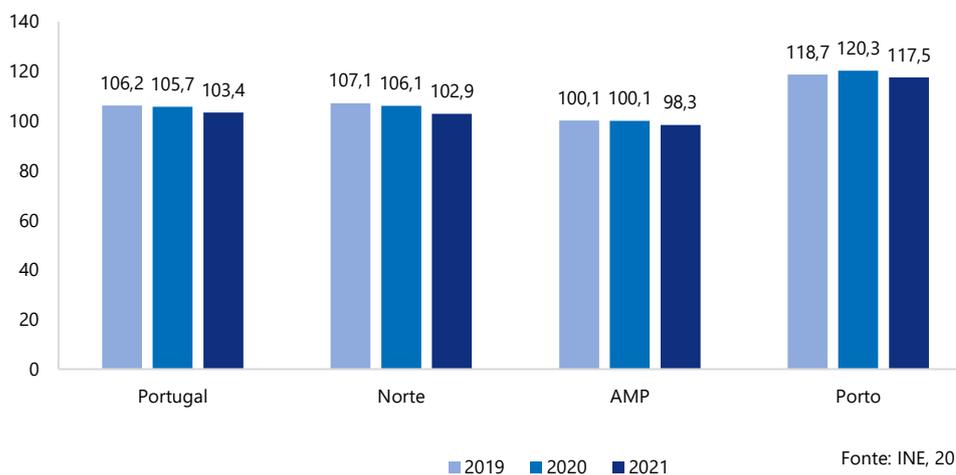
Fonte: INE, 2019 a 2021



Beneficiários/as da
Prestação Social
para a Inclusão
1 338 feminino
1 572 masculino

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Gráfico 31**), verificou-se um decréscimo de 1,2 p.p. de 2019 para 2021. Neste último ano, assinalaram-se 117,5 homens a receber esta prestação por cada 100 mulheres. Em Portugal (-2,8 p.p.), na região Norte (-4,2 p.p.) e na AMP (-1,8 p.p.), também se constataram decréscimos.

Gráfico 31. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da Prestação Social para a Inclusão



■ 2019 ■ 2020 ■ 2021

Fonte: INE, 2019 a 2021



Prestação Social
para a Inclusão:
117,5 homens a
receber esta
prestação por cada
100 mulheres

³⁶ É uma prestação em dinheiro paga mensalmente a pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, com vista a promover a sua autonomia e inclusão social. É composta pela componente base, complemento e majoração.

6.4. Outras pensões e subsídios para as famílias

6.4.1. Rendimento social de inserção

Na **Tabela 28**, apresentam-se as/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção³⁷ (RSI). Como se pode constatar, no município do Porto, o número de beneficiários e de beneficiárias sofreu uma diminuição entre 2014 e 2021 (19,7 e 19,2 respetivamente). No último ano em análise, contabilizou-se 7 827 mulheres e 7 318 homens a receber esta prestação.

Tabela 28. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)

Unidade geográfica	Feminino				Masculino			
	2014	2018	2021	Var. (%)	2014	2018	2021	Var. (%)
Portugal	163 375	144 736	136 298	-16,6	157 436	137 552	125 908	-20,0
Norte	63 956	57 588	49 054	-23,3	59 147	52 871	44 410	-24,9
AMP	42 222	37 775	31 546	-25,3	38 167	33 704	27 771	-27,2
Porto	9 689	9 352	7 827	-19,2	9 111	8 585	7 318	-19,7

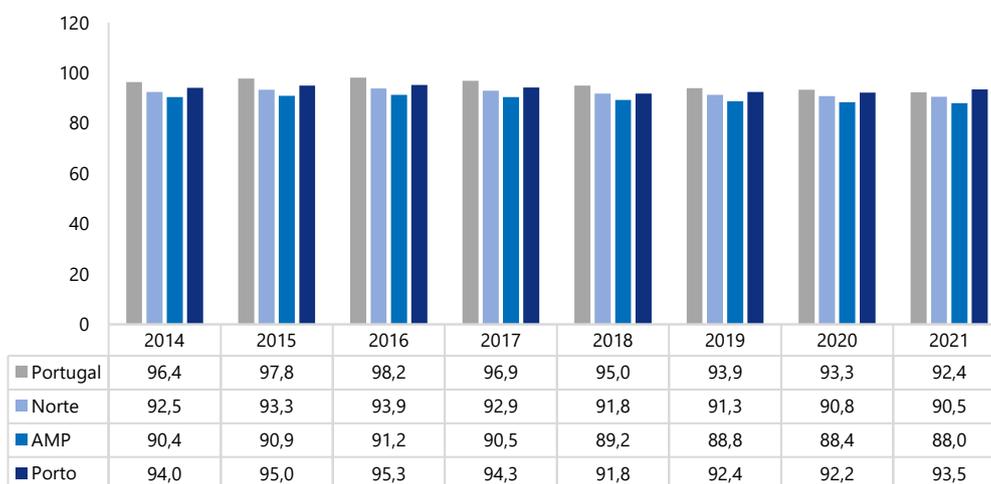


Beneficiário/as de
RSI em 2021:
Feminino: 7 827
Masculino: 7 318

Fonte: INE, 2014, 2018 e 2021

O número de beneficiárias foi maior que o número de beneficiários em todo o período analisado. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município. Quanto à relação de masculinidade deste último indicador, observa-se que o número de homens a auferir o RSI diminuiu 0,5 p.p., entre 2014 e 2021. O valor registado no município foi maior do que aqueles registados nas unidades geográficas de referência (**Gráfico 32**).

Gráfico 32. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de RSI



A relação
masculinidade no
município do Porto
foi de **93,5%**, em
2021

Fonte: INE, 2014 a 2021

³⁷ É um apoio destinado a proteger as pessoas que se encontrem em situação de pobreza extrema, sendo constituído por uma prestação em dinheiro para assegurar a satisfação das suas necessidades mínimas e um programa de inserção que integra um contrato (conjunto de ações estabelecido de acordo com as características e condições do agregado familiar do requerente da prestação, visando uma progressiva inserção social, laboral e comunitária dos seus membros.

6.4.2. Subsídio de doença

O número de beneficiários/as de Subsídio de Doença³⁸ (Tabela 29), aumentou entre 2014 e 2021. Embora o número de beneficiárias seja bastante superior relativamente ao número de beneficiários, estes registaram um maior aumento face a 2014 (41,4%). No último ano do período analisado, houve 7 716 mulheres e 5 342 homens beneficiários. Nas unidades geográficas de referência, também há mais mulheres beneficiando do subsídio, e os valores têm aumentado de 2014 para 2021, seguindo a tendência que se verifica no Porto.

Tabela 29. Beneficiárias/os de Subsídio de Doença (n.º)

Unidade geográfica	Feminino				Masculino			
	2014	2018	2021	Var. (%)	2014	2018	2021	Var. (%)
Portugal	296 987	405 608	380 845	28,2	196 666	280 237	279 519	42,1
Norte	113 875	158 640	152 207	33,7	80 946	116 204	116 858	44,4
AMP	58 671	82 272	78 169	33,2	41 576	60 128	59 425	42,9
Porto	5 937	8 490	7 716	30,0	3 778	5 653	5 342	41,4



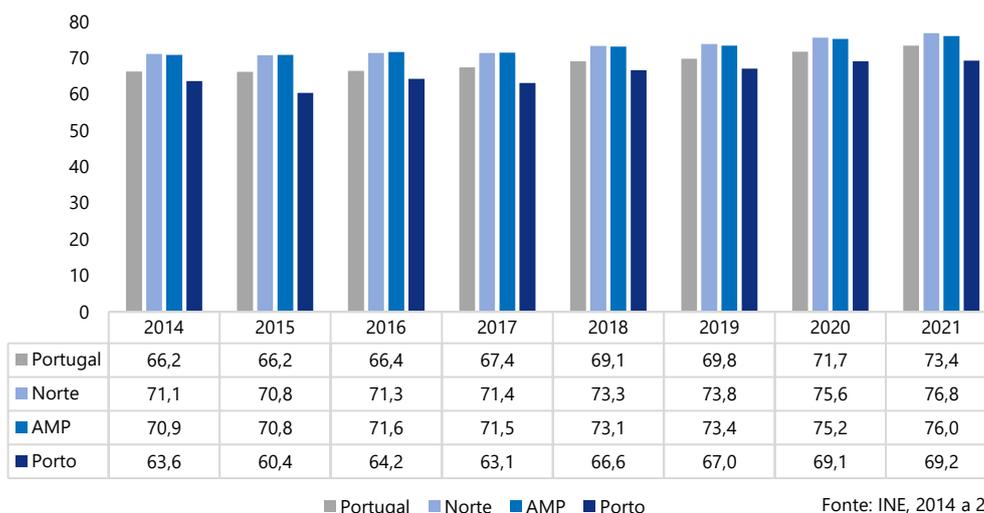
Beneficiários/as de
subsídio de Doença

7 716 feminino
5 342 masculino

Fonte: INE, 2014, 2018 e 2021

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (Gráfico 33), o município do Porto sofreu flutuações dos valores durante o período analisado. Verifica-se um aumento do número de homens a auferir este subsídio em 5,6%. O valor mais alto foi registado em 2021 com 69,2. Os valores verificados no município foram sempre inferiores aos das unidades geográficas de referência.

Gráfico 33. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de Subsídio de Doença



69,2 homens a
receber esta
prestação por cada
100 mulheres em
2021

Fonte: INE, 2014 a 2021

³⁸ É um apoio pago em dinheiro para compensar a perda de rendimentos do/a trabalhador/a que não pode trabalhar temporariamente por estar doente.

6.4.3. Subsídio por assistência de terceira pessoa

No que concerne ao Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa³⁹ (Gráfico 34), no município do Porto, observa-se um crescimento contínuo no número de beneficiários ao longo do período analisado. Em 2021, esse número atingiu 109,6% face ao índice 100 (ano de 2014) representando um aumento de 3,2 p.p. em relação a 2015. Essas tendências são observadas de forma semelhante nas unidades geográficas de referência.

Gráfico 34. Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa (%)



Aumento de 3,2
p.p face a 2015

Fonte: INE, 2014 a 2021

6.4.4. Outras pensões

No Porto, o número de beneficiários de pensão por invalidez e de sobrevivência (Tabela 30) diminuiu de 2014 para 2021 (50,4% e 6,5%, respetivamente). Houve uma diminuição global para todas as unidades geográficas no que diz respeito às pensões por invalidez, mas o oposto foi observado para as pensões de sobrevivência, com um aumento residual, exceto no Porto.

Tabela 30. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º)

Unidade geográfica	Invalidez		Var.	Sobrevivência		Var.
	2014	2021	%	2014	2021	%
Portugal	260 940	174 251	-33,2	740 284	754 279	1,9
Norte	97 971	64 466	-34,2	246 736	256 004	3,8
AMP	42 266	26 316	-37,7	116 080	121 974	5,1
Porto	6 084	3 016	-50,4	19 883	18 585	-6,5



O número de beneficiários/as de pensões de invalidez **diminuiu 50,4%** face a 2014

Fonte: INE, 2014 e 2021

Relativamente aos valores médios das pensões de invalidez ou de sobrevivência (Tabela 31), verifica-se um aumento generalizado, transversal a todas as unidades geográficas, para o período

³⁹ É uma prestação em dinheiro paga mensalmente para compensar o acréscimo de encargos familiares resultantes da situação de dependência dos/as titulares de Abono de Família para Crianças e Jovens com Bonificação por Deficiência, e que necessitem de acompanhamento permanente de uma terceira pessoa.

compreendido entre 2014 e 2021. O maior aumento dos valores médios anuais foi assinalado no município do Porto, para ambos os tipos de pensões (21,9% para as pensões de invalidez e 20,0% para as pensões de sobrevivência).

Tabela 31. Valor médio anual das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€)

Unidade geográfica	Invalidez		Var.	Sobrevivência		Var.
	2014	2021	%	2014	2021	%
Portugal	4732	5634	19,1	2937	3474	18,3
Norte	4473	5206	16,4	2770	3248	17,3
AMP	4671	5434	16,3	3110	3668	17,9
Porto	4680	5705	21,9	3706	4448	20,0



Aumento do valor médio das pensões de invalidez em 21,9% face a 2014

Fonte: INE, 2014 e 2021

6.5. Síntese da proteção social

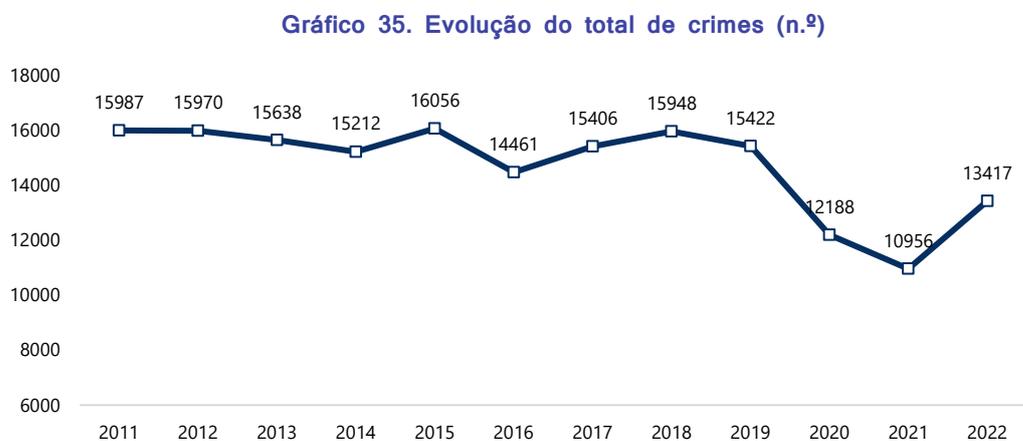
População jovem
<ul style="list-style-type: none"> 12 721 casais (de direito ou de facto) com filhos/as em 2021; Taxa de ocupação das creches (90,2%) e jardins de infância (84,5%) em 2024; Abono de família para crianças e jovens, em 2021: 13 645 beneficiárias/os e 20 135 descendentes.
Pessoas idosas
<ul style="list-style-type: none"> Índice de envelhecimento: 227,77 em 2021; Índice de longevidade: 50,5 em 2021; Taxa de ocupação dos centros de dia (68,1%), do SAD (70,7%) e ERPI (89,0%) em 2024; 53 054 beneficiários de pensões de velhice em 2021 (-5,5% face a 2014); O valor médio anual das pensões de velhice aumentou em 16% entre 2014 e 2021.
Indivíduos com deficiência e/ou incapacidade
<ul style="list-style-type: none"> População residente com pelo menos uma dificuldade com 65 ou mais anos: 42 812 indivíduos; População ativa com dificuldades (41,0% dos homens 35,1% das mulheres) / População inativa com dificuldades (59,0% dos homens 64,9% das mulheres); Do total da população inativa com dificuldades, 72,3% correspondem a reformados; 32 respostas sociais em 2023 para indivíduos com deficiência e/ou incapacidade. Em 2021, a relação da masculinidade dos beneficiários da prestação para a inclusão era de 117,5.
Outras pensões e/ou subsídios para as famílias
<ul style="list-style-type: none"> Em 2021, a relação de masculinidade dos beneficiários de RSI do Porto, era de 93,5; Em 2021, a relação de masculinidade dos beneficiários do subsídio de doença do Porto, era de 69,2; Entre 2015 e 2021, assinala-se um crescimento de 3,2 p.p. no número de beneficiários de subsídio de assistência à terceira pessoa no Porto; Entre 2014 e 2021, o número de pensionistas de sobrevivência e de invalidez diminuíram no Porto, em 6,5% e 50,4% respetivamente; O valor médio anual das pensões aumentou para ambos os tipos de pensão (invalidez: 21,9% e sobrevivência: 20,0%).

7. Criminalidade

A análise apresentada neste capítulo, fundamentou-se unicamente nos dados referentes aos crimes documentados pelas autoridades policiais.

7.1. Caracterização geral da criminalidade

No **Gráfico 35** apresenta-se o número total dos crimes (contra: pessoas, património, identidade cultural, vida em sociedade, Estado, animais de companhia e legislação avulsa) registados pelas autoridades policiais no município do Porto. Como se pode verificar, o número de crimes tem vindo a assinalar uma tendência de decréscimo (-16,1%) para o período analisado, apesar do ligeiro crescimento verificado em 2015.



Em 2022,
registaram-se
13417 crimes no
município do
Porto

Dentro do contexto deste diagnóstico, é fundamental proceder a uma análise aos crimes contra os indivíduos (conforme apresentado na **Tabela 32**).

Tabela 32. Crimes contra as pessoas por tipologia (% e n.º)

Tipo de crime	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Contra a vida (%)	1,6	1,7	0,9	0,5	0,5	0,7	1,3	1,0	1,2	1,9	1,2	1,5
Contra a integridade física (%)	75,4	72,5	73,0	72,9	74,0	70,3	68,4	70,2	70,0	65,0	66,0	67,8
Contra a liberdade pessoal (%)	14,4	16,3	16,1	17,1	15,1	17,6	18,0	18,0	17,1	21,1	20,2	17,9
Contra liberdade/autodeterminação sexual (%)	1,6	2,0	2,5	2,1	2,3	2,3	3,2	2,7	2,7	2,6	3,5	4,7
Contra a honra	3,2	3,2	3,4	3,7	3,7	4,4	4,8	3,8	4,1	4,4	4,3	3,5
Contra reserva da vida privada (%)	3,2	3,8	3,1	3,0	3,3	3,6	3,1	3,6	3,7	3,9	3,5	3,3
Outros (%)	0,6	0,5	1,0	0,7	1,0	1,1	1,2	0,7	1,2	1,2	1,3	1,3
Total (Nº)	3 360	2 958	2 895	2 912	2 816	2 805	2 896	2 615	2 837	2 195	2 200	2 421

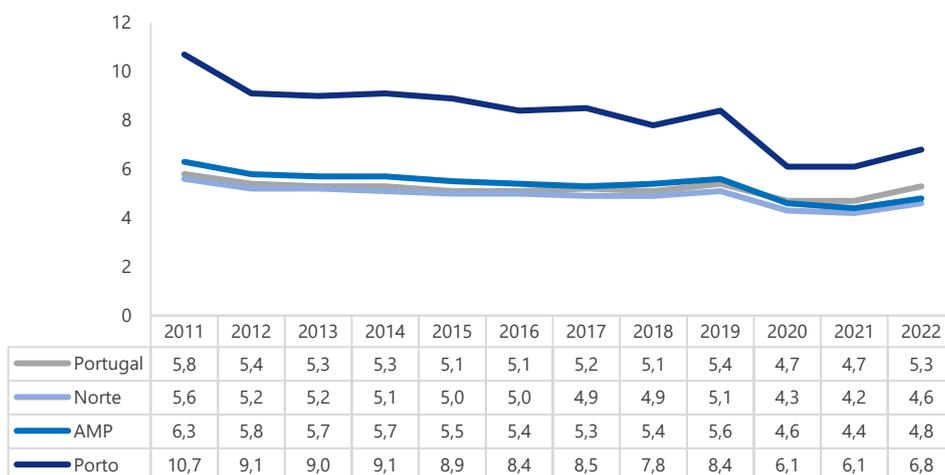


67,8% dos crimes são contra a integridade física das vítimas

Desta forma, no ano de 2022, foram reportados um total de 2 421 crimes, sendo que os delitos contra a integridade física apresentam a maior prevalência (67,8%). Estes são seguidos pelos crimes que atentam contra a liberdade pessoal (17,9%). Com uma proporção menor, estão os crimes relacionados à liberdade/autodeterminação sexual (4,7%), à honra (3,5%), à reserva da vida privada (3,3%), à vida (1,5%) e outros crimes (1,3%).

O **Gráfico 36**, ilustra a trajetória dos crimes contra a integridade física. Observa-se uma redução de 3,9 pontos por mil, no período compreendido entre os anos de 2011 e de 2022. O ponto mais alto foi identificado em 2012, alcançando 9,1%, enquanto o ponto mais baixo ocorreu em 2020 e 2021, registando 6,1% em ambos os anos. No último ano em análise o município registou um valor de 6,8%. As unidades geográficas de referência também apresentaram uma redução entre 2011 e 2021. Em 2022, Portugal registou 5,3%, a região Norte atingiu 4,6% e a Área Metropolitana do Porto alcançou 4,8%.

Gráfico 36. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (%)



Diminuição de **3,9%** entre 2011 e 2022 da taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física

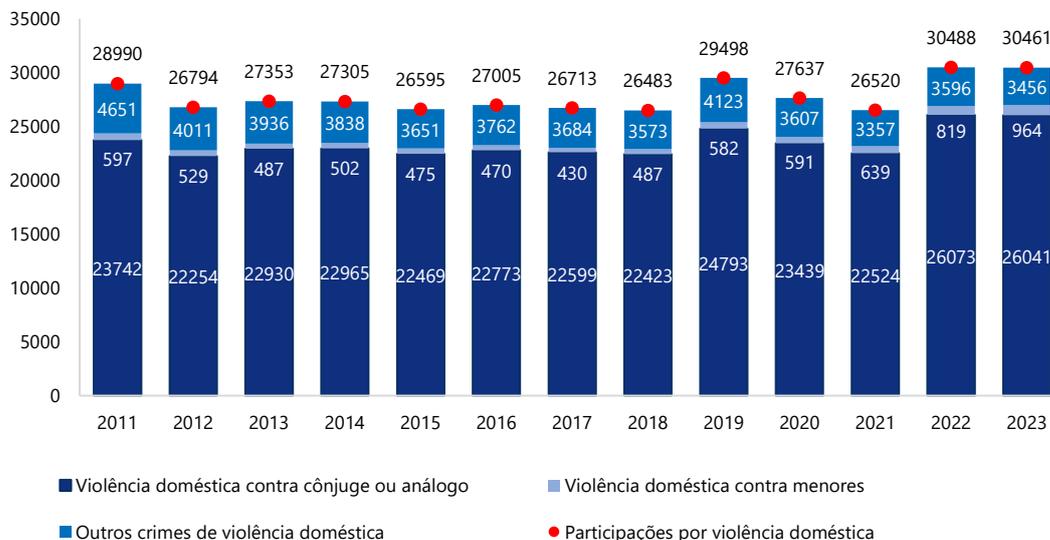
Fonte: INE, 2011 a 2022

7.2. Violência doméstica

A análise do número de denúncias de violência doméstica em Portugal (**Gráfico 37**) revela que os anos de 2022 (30 488) e 2023 (30 461) foram os mais críticos em termos de participações, destacando um aumento face aos anos anteriores. Em 2023, o último ano do período analisado, registaram-se 30 461 denúncias, representando um aumento de cerca de 5,1% em relação a 2011, quando se contabilizaram 28 990 casos.

Dessas denúncias de 2023, 26 041 estavam relacionadas com violência doméstica contra cônjuges ou análogos, o que representa a maioria das ocorrências. Além disso, 3 456 foram classificadas como outros crimes de violência doméstica, enquanto 964 se referiam a situações de violência doméstica contra menores. Estes dados evidenciam a persistência e a gravidade deste fenómeno ao longo do tempo, bem como a evolução no registo e na denúncia destes crimes.

Gráfico 37. Participações por violência doméstica, em Portugal (n.º)



26 041
Crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogo (2023)

Fonte: DGPI - SIEJ, 2011 a 2023

No que diz respeito à proporção dos crimes de violência doméstica relativamente à criminalidade geral, o município assinalou uma diminuição de 0,4 p.p. entre 2015 e 2022. No último ano, essa proporção fixou-se em 5,7% no município, 8,9% em Portugal, 9,8% na região Norte e 9,0% na Área Metropolitana do Porto.

Tabela 33. Proporção dos crimes de violência doméstica na criminalidade geral (%)

Unidade geográfica	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	%	%	%	%	%	%	%	%
Portugal	8,2	7,8	7,9	8,8	9,2	8,8	8,9	8,2
Norte	8,9	8,4	8,7	9,5	9,8	9,6	9,8	9,2
AMP	8,7	8,1	8,1	8,9	9,1	9,1	9,0	8,4
Porto	6,6	6,0	5,2	6,2	6,0	6,3	5,7	5,2



Em 2023, a violência doméstica representou **5,2%** do total de crimes

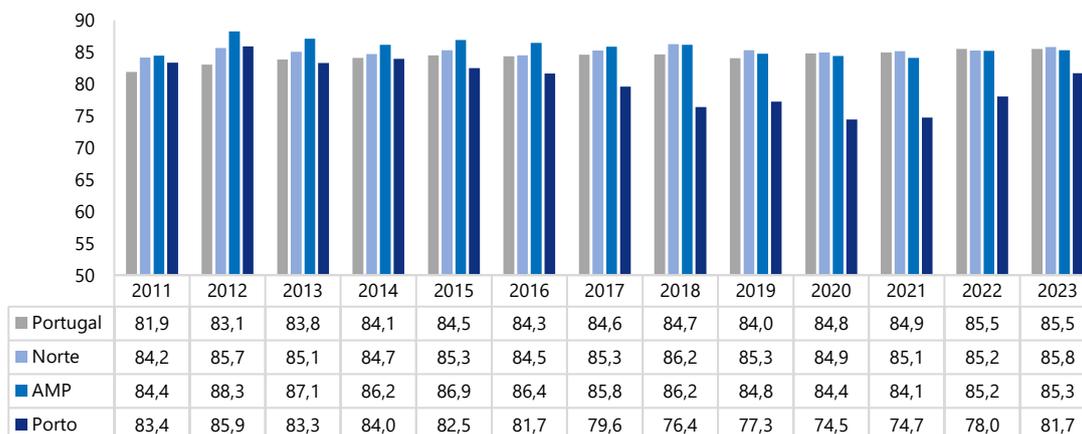
Fonte: DGPI - SIEJ, 2016 a 2023

Figura 7. Crimes de violência doméstica, por tipo em 2023



Relativamente aos crimes de violência doméstica ocorridos na cidade do Porto em 2023, foram registados os seguintes valores: 620 casos de violência doméstica contra cônjuge ou análogo, 115 ocorrências de outros crimes relacionados à violência doméstica e 24 casos de violência doméstica contra menores.

Gráfico 38. Percentagem de crimes de violência contra o cônjuge/análogo em relação ao total de crimes de violência doméstica



81,7% dos crimes de violência doméstica correspondiam a **violência doméstica cônjuge/análogo**

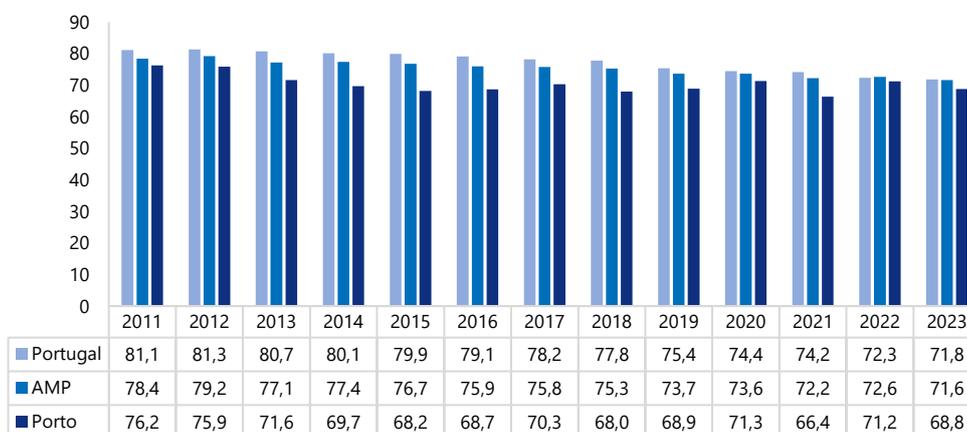
Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 a 2023

Em 2023, no município, 81,7% dos crimes de violência doméstica foram atribuídos à categoria de violência a cônjuge ou análogo, representando uma diminuição de 1,7 pontos percentuais em comparação com 2011. Contrariamente ao que se verificou no Porto, as restantes unidades geográficas assinalaram uma tendência de crescimento, com Portugal a registar um aumento de 3,6 pontos percentuais, a região Norte 1,6 pontos percentuais e a Área Metropolitana do Porto com 0,9 pontos percentuais (**Gráfico 38**).

7.2.1. Características das vítimas

O **Gráfico 39**, representa percentagem de vítimas do sexo feminino, nos crimes de violência doméstica em três regiões de Portugal: Portugal, Área Metropolitana do Porto (AMP) e Porto.

Gráfico 39. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica



68,8% das vítimas dos crimes de violência doméstica são do **sexo feminino**

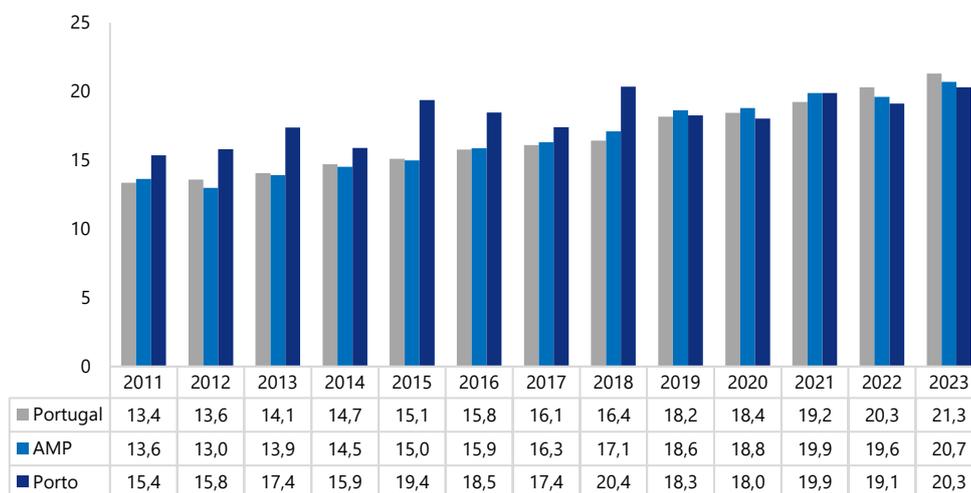
DGPJ - SIEJ, 2011 a 2023

O gráfico abrange o período de 2011 a 2023, durante o qual a percentagem tem vindo a diminuir em todas as unidades geográficas analisadas. No entanto, no Porto, essa redução tem ocorrido a um ritmo ligeiramente mais lento do que nas outras duas regiões. Em 2011, o valor no Porto era de 76,2, tendo descido para 68,8 em 2023.

7.2.2. Características dos/das agressores/as

O **Gráfico 40** representa a percentagem de agressoras em crimes de violência doméstica em Portugal, na AMP e no Porto. O gráfico analisa o período compreendido entre 2011 e 2023. A percentagem de agressoras do sexo feminino tem vindo a aumentar desde 2011. No município do Porto, em 2011, a percentagem de agressoras do sexo feminino era de 15,4%. Em 2023, a percentagem de agressoras do sexo feminino tinha aumentado para 20,3%. Este aumento é significativo e preocupante, sendo transversal a todas as unidades geográficas.

Gráfico 40. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia



Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 a 2023



As mulheres representam **20,3%** dos agressores em crimes de violência doméstica.

7.3. Síntese da Criminalidade

Criminalidade geral
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diminuição do número de crimes entre 2011 e 2022, em 16,1%; ▪ Em 2022, 67,8% dos crimes são contra a integridade física das vítimas; ▪ 6,8% taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física, em 2022.
Violência doméstica
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Em 2023, foram participados um total de 30461 casos de violência doméstica em Portugal; ▪ A violência doméstica corresponde a 8,2% do total de crimes registados em Portugal e 5,2% no Porto. ▪ No município do Porto, registaram-se um total de 759 crimes de violência doméstica em 2023; ▪ 68,8% das vítimas são mulheres; ▪ 79,7% dos agressores são homens e 20,3 mulheres.

8. Grupos especialmente vulneráveis

Os grupos vulneráveis incluem os segmentos da população mais suscetíveis a enfrentar desvantagens, discriminação ou riscos específicos devido a características, condições ou circunstâncias particulares. Estes grupos podem necessitar de atenção e proteção especiais devido às suas vulnerabilidades específicas, sendo que as políticas públicas, organizações não-governamentais e outros setores da sociedade, podem ou devem concentrar esforços para garantir a inclusão, igualdade de oportunidades e proteção destas populações.

8.1. Vítimas de violência doméstica

A violência, em especial a doméstica, reflete desigualdades de género profundamente enraizadas e culturalmente construídas ao longo do tempo. Estas desigualdades manifestam-se através de papéis sociais rígidos e de um binarismo biológico que é necessário desconstruir, promovendo uma sociedade mais equitativa. No município do Porto, a preocupação com esta problemática materializou-se no Plano Municipal de Prevenção da Violência Doméstica (2019-2022), que estabeleceu medidas concretas para prevenir e combater a violência de género, assim como apoiar as vítimas.

8.2.1. Estruturas/ Respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica

A cidade conta ainda com diversas estruturas de apoio, cuja atuação se centra na proteção, acolhimento e reabilitação das pessoas afetadas por estas situações. Abaixo são apresentadas as principais estruturas existentes no Porto, que refletem o compromisso municipal com a igualdade e a segurança de todos os cidadãos.

EIR - CENTRO DE ATENDIMENTO A MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA SEXUAL	
Morada	Avenida De Camilo, 272 - 4300-096 Porto
Contactos	914736078
E-mail	eir.centro@gmail.com
Horário	segunda a sexta-feira (dias úteis) das 9:30 às 13:00 e das 14:00 às 17:30

P'RA TI-CENTRO DE ATENDIMENTO E ACOMPANHAMENTO A MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA	
Morada	Avenida De Camilo, 272 - 4300-096 Porto
Contactos	222025048
E-mail	umarporto@sapo.pt
Horário	segunda a sexta-feira (dias úteis) das 9:30 às 13:00 e das 14:00 às 17:30

ADDIM	
Morada	Rua Prof Bento De Jesus Caraça, 248, Sala 3 - 4200-128 Porto
Contactos	225104511/ 964180772
E-mail	direcao@addim.pt
Horário	segunda a sexta-feira (dias úteis) das 9:30 às 13:00 e das 14:30 às 19:00

RESPOSTA DE APOIO PSICOLÓGICO A CRIANÇAS E JOVENS (RAP) - ASSOCIAÇÃO PROJETO CRIAR	
Morada	Praça D. Filipa de Lencastre, nº 22, 1º esquerdo, sala 26 - 4050-259 Porto
Contactos	964899958
E-mail	rapcriar@gmail.com
Horário	segunda a sexta-feira (dias úteis) das 9:30 às 13:00 e das 14:00 às 17:30

GABINETE DE ATENDIMENTO A VÍTIMAS (GAV) DO CENTRO NACIONAL DE APOIO A INTEGRAÇÃO DE MIGRANTES (CNAIM) NORTE	
Morada	Avenida de França, 316 - Edifício Capitólio 4050-276 Porto
Contactos	218106191
E-mail	gav.norte@acm.gov.pt
Horário	segunda a sexta-feira (dias úteis) das 9:30 às 13:00 e das 14:00 às 17:30

RESPOSTA DE APOIO PSICOLÓGICO A CRIANÇAS E JOVENS (RAP) - UNIÃO MULHERES ALTERNATIVA E RESPOSTA	
Morada	Avenida Camilo, nº 272 - 4300-095 Porto
Contactos	222025048
E-mail	praticriancasejovens@gmail.com
Horário	Sem informação disponível

RESPOSTA DE APOIO PSICOLÓGICO A CRIANÇAS E JOVENS (RAP) - FISOOT	
Morada	Rua de Santo António de Contumil, nº 871, 4350-290 Porto
Contactos	225089026
E-mail	arcoiris.rap.fisoot@gmail.com
Horário	segunda a sexta-feira (dias úteis) das 9:30 às 13:00 e das 14:00 às 17:30

BRASOAR - GAP - GABINETE DE APOIO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	
Morada	Rua D. Jerónimo de Azevedo, Torre 4, 574, Loja – Viso - 4250-238 Porto
Contactos	961743554
E-mail	susana.soares@brasoar.pt
Horário	segunda a sexta-feira (dias úteis) das 9:00 às 18:00

ASSOCIAÇÃO PROJECTO CRIAR	
Morada	Praça D. Filipa De Lencastre, 22, 1º Esq., Sala 26 - 4050-259 Porto
Contactos	222085949
E-mail	projectocriar@gmail.com
Horário	segunda a sexta-feira (dias úteis) das 9:30 às 18:00

GABINETE DE INTERVENÇÃO COM VÍTIMAS - FIOS E DESAFIOS	
Morada	Rua Do Heroísmo, N° 113 - 4300-258 Porto
Contactos	225303036
E-mail	fiosedesafios@fiosedesafios.com
Horário	segunda a sexta-feira (dias úteis) das 9:00 às 17:00

APAV - GAV DO PORTO	
Morada	Rua Da Fábrica Social, N.º 17 - 2.º Piso - 4000-201 Porto
Contactos	225502957
E-mail	apav.porto@apav.pt
Horário	segunda a sexta-feira (dias úteis) das 10:00 às 13:00 e das 14:30 às 18:00

A nível nacional, é relevante realçar a contribuição da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), da Associação de Mulheres contra a Violência (AMCV), da União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR) e da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) na luta contra a violência doméstica e no suporte às vítimas, desempenhando papéis fundamentais como entidades primárias de intervenção.

8.2. Pessoas em situação de sem abrigo

As pessoas em situação de sem-abrigo (PSSA) no município do Porto constituem um dos grupos mais vulneráveis da sociedade, enfrentando desafios que exigem uma abordagem integrada e multidisciplinar. Esta realidade, marcada por múltiplos fatores de exclusão social, é objeto de análise. A caracterização das PSSA no Porto baseia-se nos dados obtidos através do inquérito realizado pelos serviços municipais, que visava dar cumprimento às ações previstas na Estratégia Nacional para a Integração de Pessoas em Situação de Sem-Abrigo (ENIPSSA 2017-2023).

A articulação local foi assegurada através do Núcleo de Planeamento e Intervenção Sem-Abrigo (NPISA), que reúne diferentes instituições e parceiros com atuação no terreno. Este processo colaborativo permitiu recolher dados fundamentais para identificar as necessidades, mapear os recursos disponíveis e planear respostas eficazes e adaptadas ao contexto específico do município. A tabela abaixo apresenta o número total de indivíduos em situação de sem-abrigo no município do Porto, registados a 31 de dezembro de 2023. Os dados evidenciam que a maioria

destas pessoas são do sexo masculino e encontram-se predominantemente na condição de "sem casa".

Tabela 34. Indivíduos sem-abrigo no Porto, segundo o sexo e a situação

Situação	Homens		Mulheres		Total
	n.º	%	n.º	%	n.º
Sem teto	179	77,8%	51	22,2%	230
Sem casa	306	83,4%	61	16,6%	367
Total	485	81,2%	112	18,8%	597

Fonte: Inquérito de Caracterização das Pessoas em Situação de Sem-abrigo (2023)

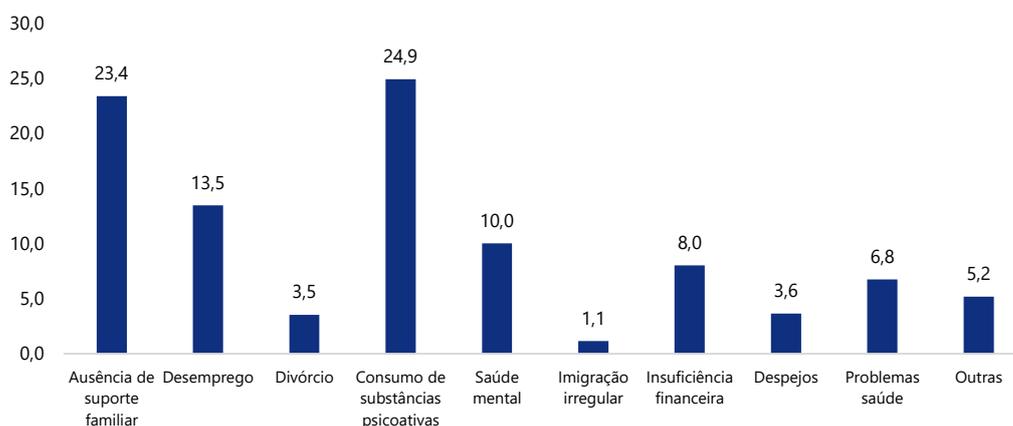


81,2%

Do total dos indivíduos em situação de sem abrigo são homens (2023)

As circunstâncias que contribuíram para a situação de vulnerabilidade destes indivíduos, e que refletem dinâmicas complexas de exclusão social, incluem a ausência de suporte familiar (23,4%), o consumo de substâncias psicoativas, como álcool e drogas (24,9%), e o desemprego (13,5%).

Gráfico 41. Causas identificadas que levaram à situação de sem-abrigo



Fonte: Inquérito de Caracterização das Pessoas em Situação de Sem-abrigo (2023)



Consumo de substâncias psicoativas

Representa 24,9% das causas identificadas para a entrada em situação de sem-abrigo

No que diz respeito aos indivíduos em situação de sem-casa, a tabela abaixo revela que a maioria pernoita em quartos (50,1%) ou em apartamentos partilhados (34,6%). Segundo informações da Divisão de Coesão Social, em comparação com 2022, a percentagem de indivíduos a pernoitar em quartos manteve-se praticamente inalterada (50%), registando-se um aumento de 11,3% nos apartamentos partilhados e uma diminuição de 11,4% nos centros de alojamento temporário.

Tabela 35. Distribuição dos indivíduos em situação de sem-casa por local de pernoita

Situação	Centro de Alojamento Temporário	Apartamentos partilhados	Quartos	Total
Sem casa	56	127	184	367
%	15,3%	34,6%	50,1%	100%

Fonte: Inquérito de Caracterização das Pessoas em Situação de Sem-abrigo (2023)



50,1%

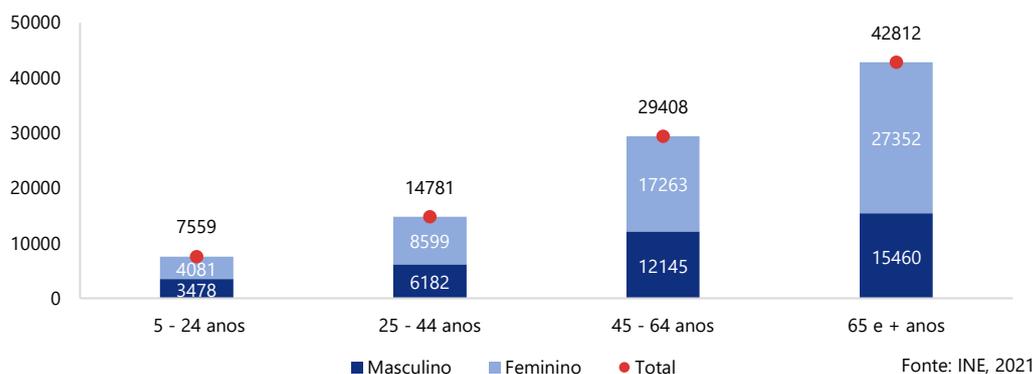
Pernoitam em quartos (2023)

Por fim, em 2023, saíram da condição de sem-abrigo um total de 48 pessoas, o que representa um aumento de 17 pessoas face a 2022.

8.3. Pessoas com deficiência e/ou incapacidade

O **Gráfico 42**, apresenta a população residente do Porto, com pelo menos uma dificuldade (ver, ouvir, andar ou subir degraus, memória ou concentração, tomar banho ou vestir-se com ajuda, compreender os outros ou fazer-se compreender), segundo o sexo e o grupo etário.

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




População com pelo menos uma dificuldade maioritariamente tem mais de 65 anos

A maioria das pessoas residentes no Porto com pelo menos uma dificuldade tem 65 ou mais anos. Além disso, observa-se que o número de mulheres com dificuldades supera o dos homens em todos os grupos etários, o que pode refletir as maiores limitações associadas ao processo natural de envelhecimento. Ao analisar este indicador de acordo com a condição para o trabalho em 2021 (**Quadro 6**), observa-se que a população inativa representa a maior percentagem de pessoas com algum tipo de dificuldade (62,6%), enquanto 37,4% estão na população ativa. Dentro desta última categoria, 86,9% estão empregadas, enquanto 13,1% estão desempregadas. Por outro lado, na população inativa, a maioria são pessoas reformadas (72,1%).

Quadro 6. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho (n.º) no Porto

Condição perante o trabalho	Total		Masculino		Feminino	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
População ativa	34191	37,4	14625	41,0	19566	35,1
Empregadas/os	29727	86,9	12762	87,3	16965	86,7
Desempregadas/os	4464	13,1	1863	12,7	2601	13,3
População inativa	57210	62,6	21005	59,0	36205	64,9
Estudantes	2851	5,0	1161	5,5	1690	4,7
Domésticas/os	2823	4,9	180	0,9	2643	7,3
Reformadas/os	41241	72,1	15415	73,4	25826	71,3
Incapacitadas/os permanentes	2541	4,4	1193	5,7	1348	3,7
Outros casos	7754	13,6	3056	14,5	4698	13,0



População ativa com uma dificuldade ou mais:

Empregadas/as:
87,3% masculino
86,7% feminina

Desempregadas/os:
12,7% masculino e
13,3% feminino

Fonte: INE, 2021

É importante notar que, na categoria da população ativa, há uma maior proporção de pessoas do sexo masculino com pelo menos uma dificuldade em comparação com as do sexo feminino (41,0% e 35,1%, respetivamente). No entanto, na população inativa, ocorre o inverso (64,9% do sexo feminino e 59% do sexo masculino).

O **Quadro 7** detalha os equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência no município do Porto.

Quadro 7. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência (n.º)

Área de Intervenção	Tipologia	Freguesia	Equipamento	Capacidade (n.º)	Utentes (n.º)
Crianças e Jovens com Deficiência	Intervenção Precoce	União das freguesias de Aldoar, Foz, do Douro e Nevogilde	CACI Doutor Rui Abrunhosa - APPACDM do Porto	100	100
			CACI Doutor Rui Abrunhosa - APPACDM do Porto	145	145
		Campanhã	Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral do Porto	59	59
			Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral do Porto	80	80
Pessoas Adultas com Deficiência	Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social para Pessoas com Deficiência e incapacidade (CAARPD)	União das freguesias de Aldoar, Foz, do Douro e Nevogilde	CACI Doutor Rui Abrunhosa - APPACDM do Porto	12	25
		Campanhã	Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral do Porto	190	190
	Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI)	Campanhã	Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral do Porto	30	30
			Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral do Porto	50	47
			Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral do Porto	25	24
			Equip. Soc. Associação Portuguesa de Deficientes Delegação Distrital do Porto	10	10

		Equip. Soc. AEDS - Associação de Educação e Desenvolvimento Social	10	10	
		CACI das Antas - APPACDM do Porto	20	20	
	União de freguesia de Cedofeita, Santo Ildefonso, Sé, Miragaia, São Nicolau e Vitória	Instituto São Manuel	90	90	
	Ramalde	Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão - ADFA	20	20	
	Paranhos	CACI de Monte Alegre - APPACDM do porto	25	25	
	União das freguesias de Aldoar, Foz, do Douro e Nevogilde	CACI Maria Isabel De Brito e Cunha – APPACDM do Porto	33	33	
		CACI Doutor Rui Abrunhosa - APPACDM do Porto	90	87	
	União de Freguesia de Lordelo do Ouro e Massarelos	Centro Condessa de Lobão	50	31	
	Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (Família e Comunidade)	Campanhã	Equip. Soc. Associação portuguesa de Deficientes Delegação Distrital do Porto	297	276
	Serviços de Apoio Domiciliário	União de freguesia de Cedofeita, Santo Ildefonso, Sé, Miragaia, São Nicolau e Vitória	Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação do Porto	60	50
Lar Residencial (Deficiência)	União das freguesias de Aldoar, Foz, do Douro e Nevogilde	CACI Doutor Rui Abrunhosa - APPACDM do Porto	14	14	
	União de freguesia de Cedofeita, Santo Ildefonso, Sé, Miragaia, São Nicolau e Vitória	Instituto São Manuel	30	28	

Campanhã	Lar Residencial do Cerco - APPACDM do Porto	12	12	
	Lar Residencial Pousada dos Rouxinóis - APPACDM do Porto	15	15	
	Unidade Residencial Temporária - Casa da Maceda	22	22	
	Lar Residencial das Antas - APPACDM do PORTO	12	12	
	Casa do Lagarteiro	10	11	
	Lar Residencial da Associação Portuguesa de Deficientes - Delegação do Porto	10	10	
	Paranhos	Lar Residencial da Circunvalação	8	8
Transporte de Pessoas com Deficiência (Adultos)	Campanhã	Centro de Reabilitação de Paralisia Cerebral do Porto	20	20
	União de freguesia de Cedofeita, Santo Ildefonso, Sé, Miragaia, São Nicolau e Vitória	Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação do Porto	22	11
Refeitório/Cantina Social	Campanhã	Equip. Soc. AEDS - Associação de Educação e Desenvolvimento Social	20	20

Fonte: Carta Social (consultada em junho de 2023)

Existem quatro equipamentos para crianças e jovens com deficiência em Intervenção Precoce, todos com capacidade esgotada. Para adultos com deficiência, há 28 equipamentos, incluindo Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI), Atendimento Social, Apoio Domiciliário, Lares Residenciais, Transporte e Refeitórios Sociais. A maioria das respostas sociais apresenta taxas de ocupação de 100% ou próximas disso.

9. Caracterização das organizações

Neste capítulo, serão analisadas as estruturas das organizações do terceiro setor, abrangendo educação, empresas, instituições e saúde. Serão apresentados e discutidos os resultados dos inquéritos realizados durante o mês de março de 2024, dirigidos às escolas (**Anexo 1**), instituições (**Anexo 2**) e empresas (**Anexo 3**). Importa salientar que os resultados obtidos são reflexo de uma amostra não probabilística, por conveniência. Apesar de o mesmo ter sido remetido a todas as entidades do universo em estudo, não foi possível obter a totalidade de respostas, o que de certa forma, pode limitar a representatividade dos resultados em relação à totalidade do universo em questão.

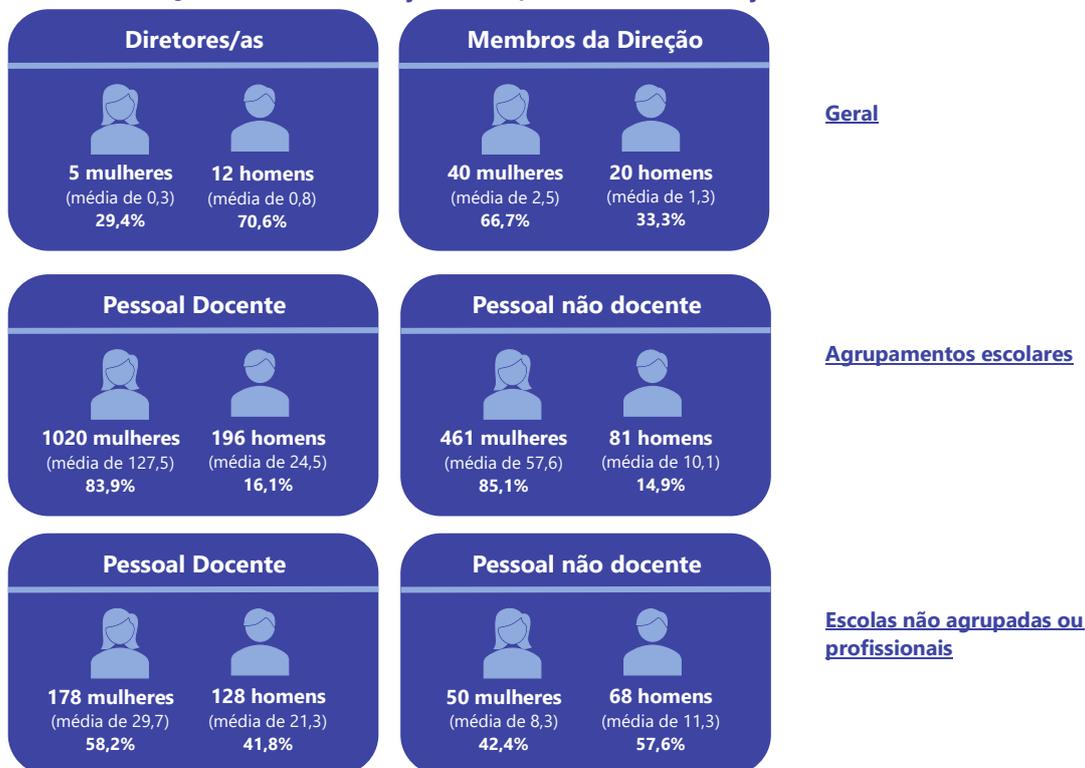
9.1. Educação

No que diz respeito à educação, foram obtidas 16 respostas válidas, das quais 10 corresponderam a agrupamentos escolares, e 6 a escolas não agrupadas ou profissionais.

9.1.1. Caracterização dos quadros de pessoal

Na **Figura 8** observa-se a caracterização dos quadros do pessoal por categoria, dos agrupamentos e das escolas não agrupadas, que responderam ao inquérito.

Figura 8. Caracterização dos quadros das instituições de ensino



Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições de ensino (2024)

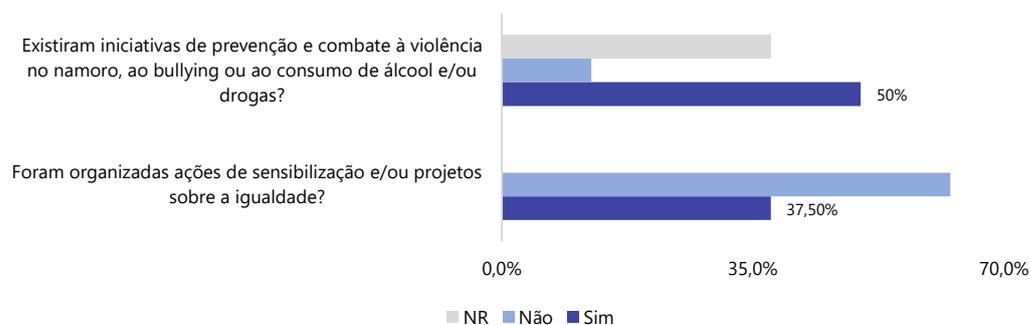
Em relação ao total, 29,4% (média de 0,3) são diretoras e 70,6% (média de 0,8) são diretores. Porém, quando analisamos os membros da direção, observamos uma tendência oposta, com 66,7% mulheres (média de 2,5) e 33,3% homens (média de 1,3). Em relação ao pessoal docente dos agrupamentos escolares e das escolas não agrupadas ou profissionais, observa-se uma predominância de professoras em relação ao número total de professores, correspondendo a 83,9% (média de 127,5) e 58,2% (média de 29,7), respetivamente. O pessoal não docente dos agrupamentos escolares é composto por 85,1% de mulheres, (média de 57,6), enquanto nas escolas não agrupadas ou profissionais, essa proporção é de 42,4%, com uma média de 8,3.

9.1.2. Iniciativas e perceções relativas ao tema da igualdade e da não discriminação

As ações de sensibilização sobre violência no namoro, bullying, consumo de drogas, igualdade e não discriminação, são cruciais para promover um ambiente escolar seguro, equitativo e saudável. Estas iniciativas, que podem contar com o apoio da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), desempenham também um papel fundamental na promoção da igualdade de género e na prevenção da violência.

No que diz respeito às iniciativas ou ações da comunidade escolar para prevenir e combater a violência no namoro, bullying ou consumo de drogas, verificou-se que metade das instituições escolares que responderam ao inquérito (50%) as promoveu. Quanto às ações de sensibilização sobre igualdade, apenas 37,5% organizaram ou participaram das mesmas – **Gráfico 43**.

Gráfico 43. Iniciativas ou ações das escolas relativas à igualdade e não discriminação



37,5% dos estabelecimentos escolares organizaram ou participaram de ações de sensibilização sobre a igualdade

Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições de ensino (2024)

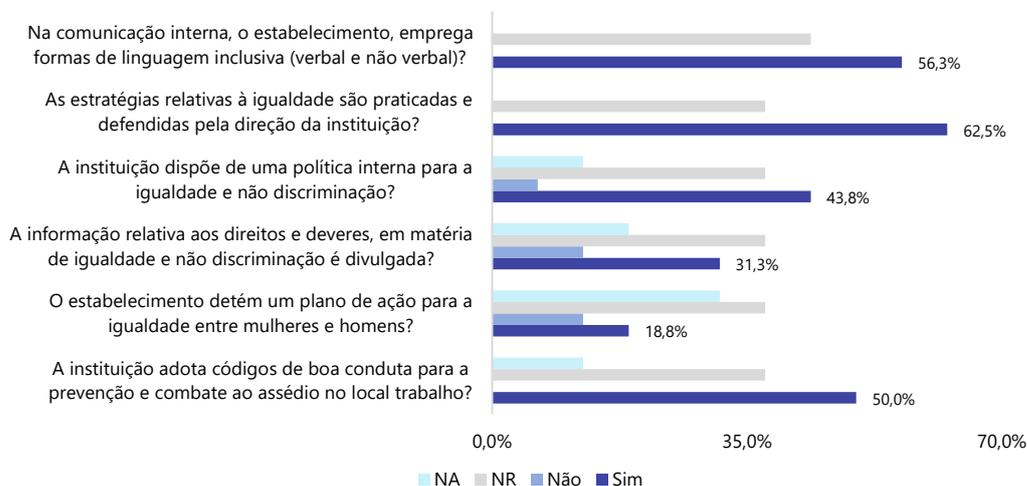
Relativamente às perceções sobre o tema da igualdade e não discriminação, foram feitas um conjunto de perguntas no questionário, subdividas por temas muito particulares, como são o caso da missão e a estratégia, da formação, do recrutamento, do diálogo social, entre outros.

Começando a análise às respostas no âmbito da missão e estratégia (**Gráfico 44**), observa-se o seguinte:

- Linguagem inclusiva: 56,3% das escolas utilizam formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) na comunicação interna.

- Prática e defesa de estratégias pela direção: 62,5% das escolas possuem estratégias relativas à igualdade que são praticadas e defendidas pela direção da instituição.
- Existência de política interna: 62,5% das escolas possuem uma política interna para a igualdade e não discriminação.
- Divulgação de informações sobre direitos e deveres: 31,3% das escolas divulgam informações sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação.
- Plano de ação para a igualdade de gênero: 18,8% das escolas possuem um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens.
- Códigos de boa conduta: 50,0% das escolas adotam códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.

Gráfico 44. Políticas relativas à missão e estratégia no âmbito da igualdade (Escolas)



Todas as instituições que responderam à questão, praticam e defendem as estratégias definidas relativas à igualdade e a não discriminação

Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições de ensino (2024)

Relativamente às respostas no âmbito do recrutamento (**Gráfico 45**), observa-se o seguinte:

- A grande maioria das instituições considera que estas questões não se aplicam, uma vez que o recrutamento é feito em grande medida através do concurso nacional. Apesar disso, é de realçar que nenhuma instituição respondeu “não” a estas questões.

Gráfico 45. Políticas no âmbito da igualdade relativas ao recrutamento de pessoal (Escolas)

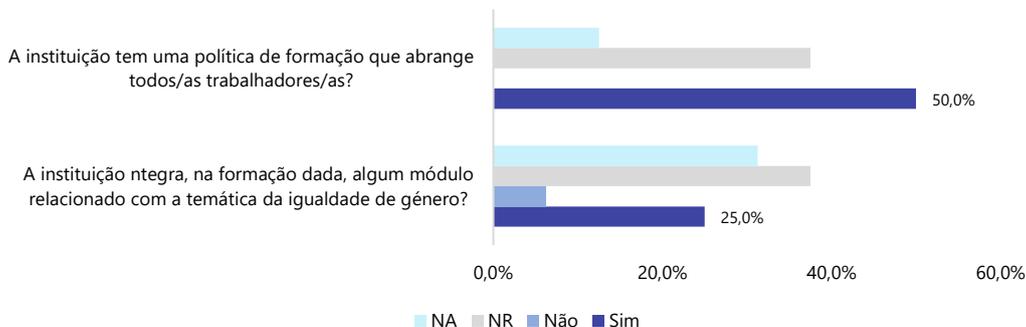


Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições de ensino (2024)

Relativamente às respostas no âmbito das políticas relacionadas com a formação e a aprendizagem dos recursos humanos (**Gráfico 46**), observa-se o seguinte:

- 50% das instituições considera ter uma política que abrange todo o pessoal; Apenas 25% respondeu que a formação dada incluía o tema da igualdade de género.

Gráfico 46. Políticas de formação no âmbito da igualdade (Escolas)



Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições de ensino (2024)

Relativamente às respostas no âmbito das políticas de igualdade relacionadas com as funções e as remunerações (**Gráfico 47**), observa-se o seguinte:

- A maior parte das instituições que respondeu a esta questão, afirma que a avaliação de desempenho, a tabela de remunerações e o sistema de avaliação apresentam critérios claros e transparentes.

Gráfico 47. Políticas de igualdade no âmbito das funções e remunerações (Escolas)

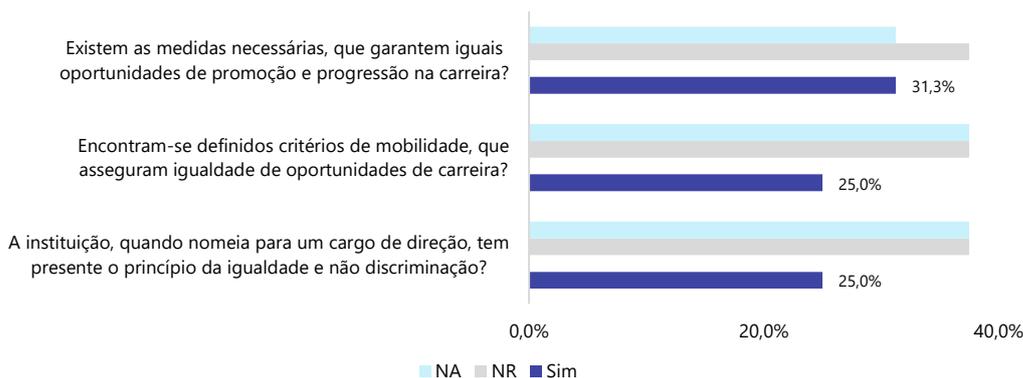


Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições de ensino (2024)

Relativamente às respostas no âmbito das políticas de igualdade relacionadas com o desenvolvimento de carreira (**Gráfico 48**), observa-se o seguinte:

- A maioria das instituições que responderam a estas questões considera que elas não se aplicam, uma vez que sua responsabilidade depende da tutela. No entanto, é importante ressaltar que nenhuma instituição respondeu 'não' a essas questões.

Gráfico 48. Políticas de igualdade no âmbito do desenvolvimento de carreira (Escolas)

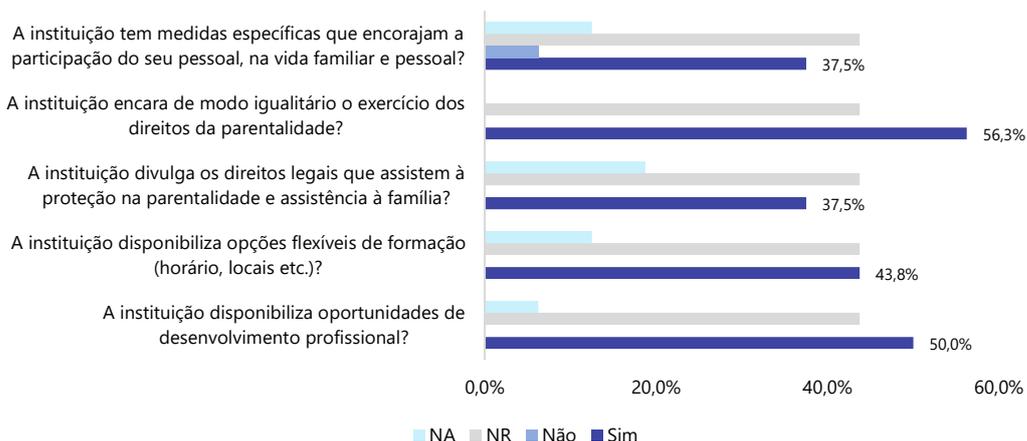


Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições de ensino (2024)

Relativamente às respostas no âmbito das políticas de igualdade relacionadas com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (**Gráfico 49**), observa-se o seguinte:

- 37,5% das escolas considera ter medidas específicas para conciliar a vida profissional, familiar e pessoal.
- 56,3% consideram que encaram de modo igualitário o exercício de direitos da parentalidade.
- 37,5% das instituições divulgam os direitos legais junto dos seus recursos humanos relativos à proteção na parentalidade.
- 43,8% disponibiliza opções flexíveis de formação.
- 50% disponibiliza oportunidades de desenvolvimento pessoal.

Gráfico 49. Políticas relativas à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Escolas)



100% dos estabelecimentos escolares que responderam à questão, consideram que encaram de modo igualitário o exercício de direitos da parentalidade

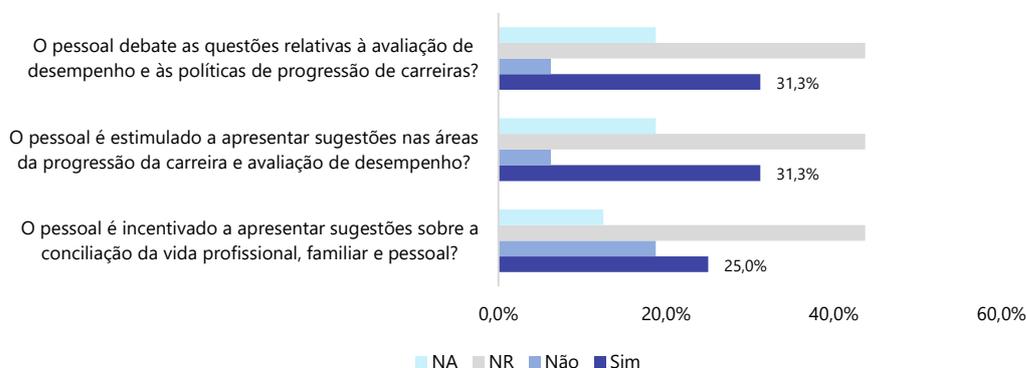
Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições de ensino (2024)

Relativamente às respostas no âmbito das políticas para a igualdade relacionadas com a participação e o diálogo social (**Gráfico 50**), observa-se o seguinte:

- 43,8% das instituições de ensino optou por não responder às questões.
- 31,3% considera que o pessoal debate e é estimulado a apresentar sugestões para melhorar a avaliação de desempenho.

- 25% dos estabelecimentos incentiva os seus recursos humanos a apresentar sugestões sobre a temática da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Gráfico 50. Políticas para a igualdade no âmbito do diálogo social (Escolas)

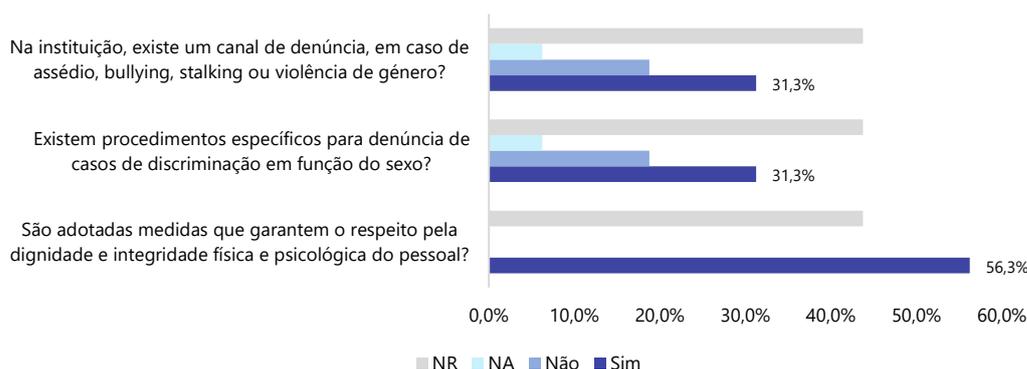


Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições de ensino (2024)

Relativamente às respostas no âmbito das políticas para a igualdade relacionadas com a respeito pela dignidade e integridade (**Gráfico 51**), observa-se o seguinte:

- 43,8% das instituições de ensino optou por não responder às questões.
- 31,3% afirma existirem canais de denúncia e procedimentos específicos para lidar com os casos de discriminação, assédio entre outros.
- Todos os estabelecimentos de ensino que responderam a esta questão, afirmam adotar das medidas que garantem o respeito pela dignidade, e integridade física e/ou psicológica dos seus/suas trabalhadores/as.

Gráfico 51. Políticas para a igualdade no âmbito do respeito pela integridade (Escolas)



Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições de ensino (2024)



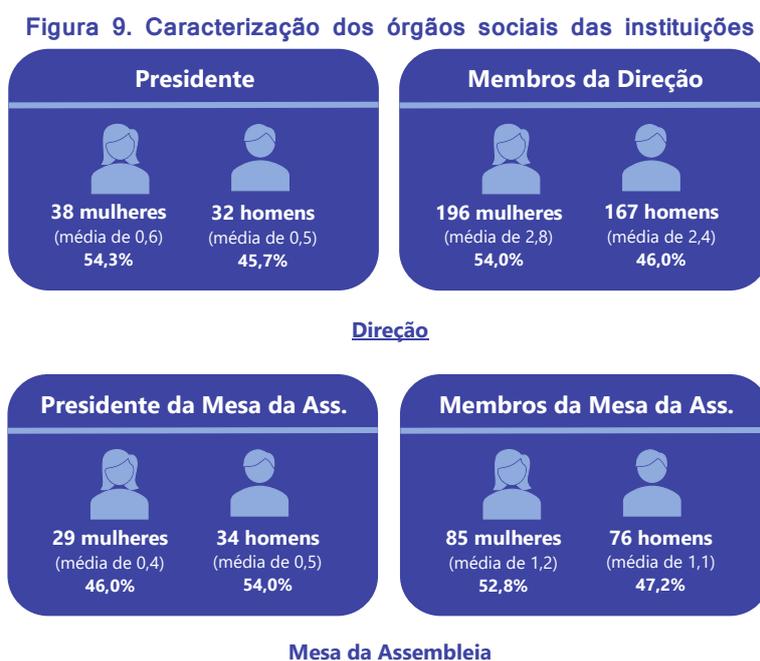
Todos dos estabelecimentos escolares que responderam à questão, afirmam adotar das medidas que garantem o respeito pela dignidade

9.2. Instituições

No que diz respeito às instituições do terceiro setor, foram obtidas 69 respostas válidas, das quais 15 corresponderam a associações sem fins lucrativos, 39 a instituições particulares de solidariedade social ou equiparadas, 8 a organizações não governamentais e 7 a outras instituições.

9.2.1. Caracterização dos órgãos sociais

Na **Figura 9** observa-se a caracterização dos órgãos sociais das instituições que responderam ao inquérito, destacando a participação de mulheres e homens em diferentes cargos.



Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições (2024)

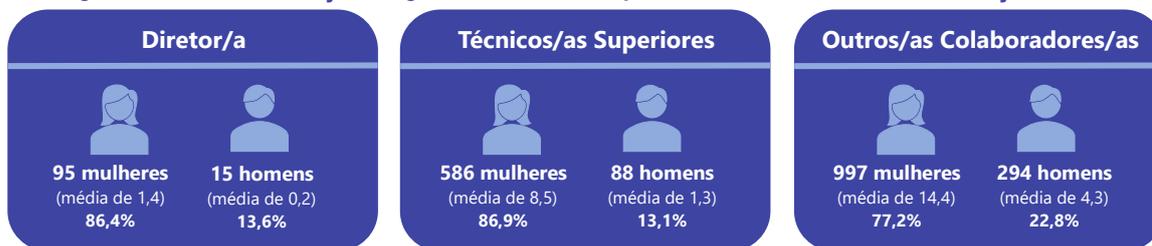
Relativamente à "Presidência" observa-se que a participação de mulheres no cargo de presidente (54,3%) é superior à participação de homens (45,7%). Esta tendência também se verifica nos membros que compõem as direções (54% de mulheres e 46% de homens). Relativamente à mesa da assembleia geral, realça-se que a participação de mulheres no cargo de presidente é inferior (46%) à de homens (54%). Em termos percentuais, a participação de mulheres como membros da mesa da assembleia é de 52,8%. Já a participação de homens como membros da mesa da assembleia é de 47,2%.

9.2.2. Caracterização dos quadros de pessoal

Na **Figura 10** observa-se a caracterização dos recursos humanos a trabalhar nas instituições que responderam ao inquérito, destacando a participação de mulheres e homens nos diferentes cargos, entre eles, o de diretores/as, técnicos/as superiores e outros/as colaboradores/as. No que

respeita ao cargo de diretor técnico, verifica-se que 86,4% correspondiam a mulheres e 13,6% a homens.

Figura 10. Caracterização segundo o sexo do pessoal a trabalhar nas instituições



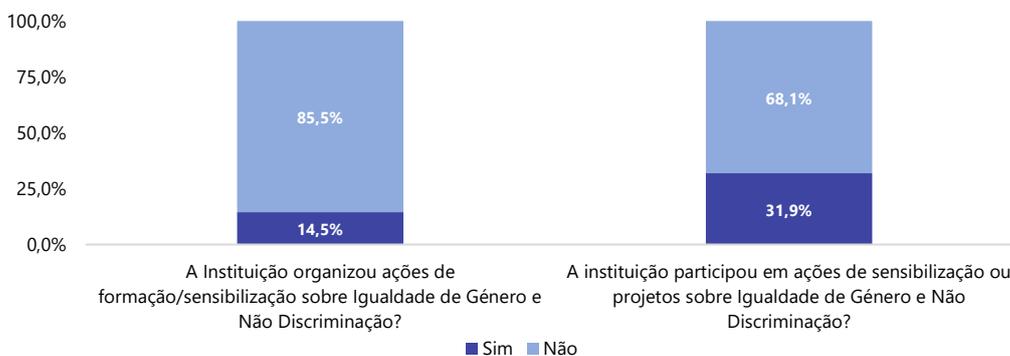
Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições (2024)

Relativamente às categorias de técnico superior e de outros colaboradores, a maioria das mulheres também é evidente, com 86,9% e 77,2% respetivamente.

9.2.3. Iniciativas e perceções relativas ao tema da igualdade e da não discriminação

As ações de sensibilização e/ou a participação de projetos sobre igualdade e não discriminação, são cruciais para promover um ambiente de trabalho mais saudável e equitativo no seio. Estas iniciativas, que podem contar com o apoio da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), desempenham também um papel fundamental na promoção da igualdade de género e na prevenção da violência. No que diz respeito às iniciativas ou ações levadas a cabo por parte das instituições (**Gráfico 52**), observou-se que apenas 14,5% das mesmas promoveu a organização de ações de sensibilização sobre a temática acima descrita.

Gráfico 52. Iniciativas ou ações das instituições relativas à igualdade e não discriminação



Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições (2024)

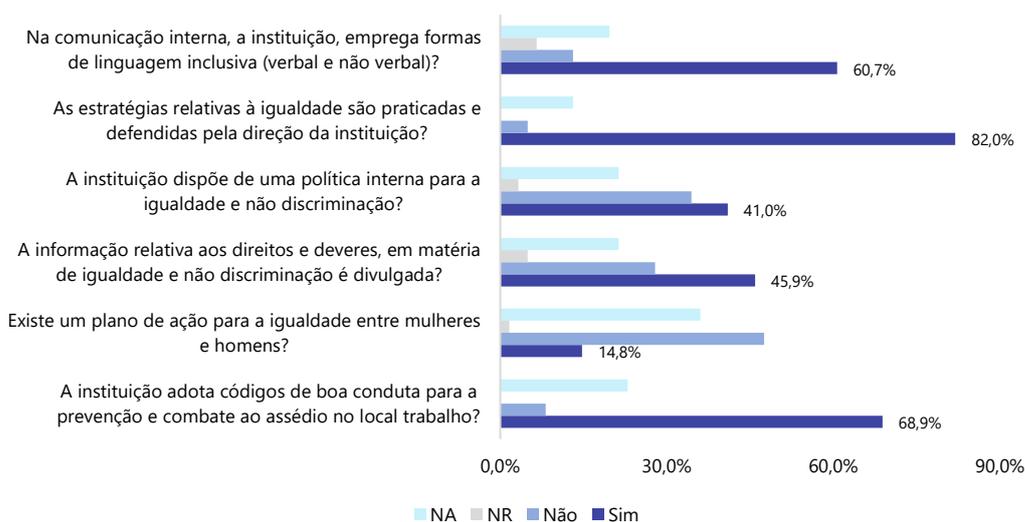
Quanto à participação em ações ou em projetos, a percentagem de instituições que respondeu sim, fixou-se nos 31,9%.

Relativamente às perceções sobre o tema da igualdade e não discriminação, foram feitas um conjunto de perguntas no questionário, subdividas por temas muito particulares, como são o caso da missão e a estratégia, da formação, do recrutamento, do diálogo social, entre outros.

Começando a análise às respostas no âmbito da missão e estratégia (**Gráfico 53**), observa-se o seguinte:

- Linguagem inclusiva: 60,7% das instituições utilizam formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) na comunicação interna.
- Prática e defesa de estratégias de igualdade: 82,0% considera que possuem estratégias relativas à igualdade, e que estas são praticadas e defendidas pela direção da instituição.
- Existência de política interna: 41,0% das instituições possuem uma política interna para a igualdade e não discriminação.
- Divulgação de informações sobre direitos e deveres: 45,9% das instituições divulgam informações sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação.
- Plano de ação para a igualdade de gênero: 14,8% possuem um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens.
- Códigos de boa conduta: 68,9% das instituições adotam códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.

Gráfico 53. Políticas relativas à missão e estratégia no âmbito da igualdade (Instituições)



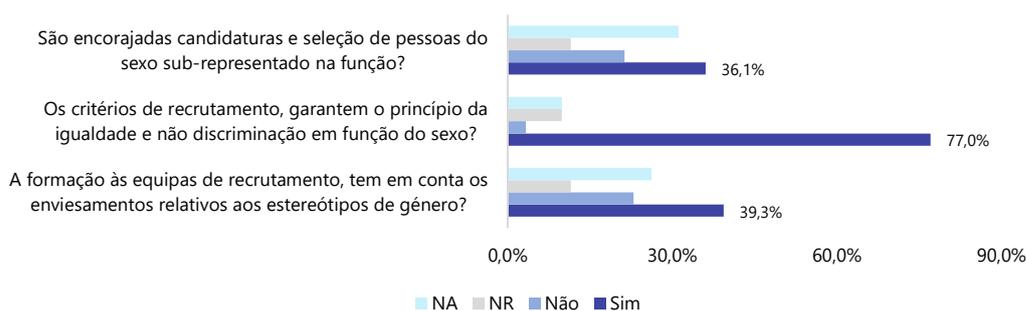
82% das instituições consideram que as estratégias definidas relativas à igualdade são praticadas e defendidas

Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições (2024)

Relativamente às respostas no âmbito do recrutamento (**Gráfico 54**), observa-se o seguinte:

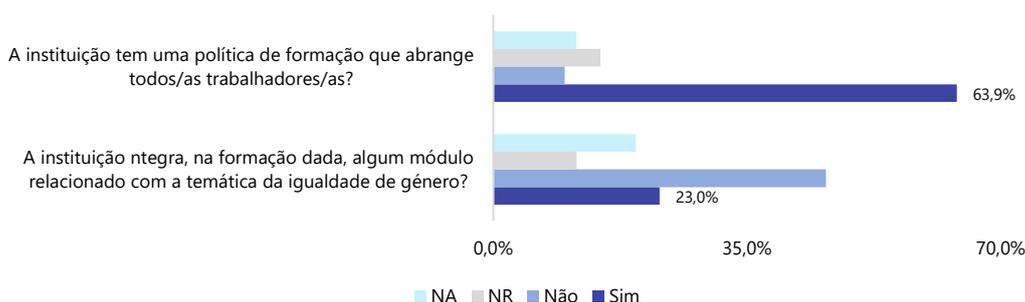
- A grande maioria das instituições (77,0%) considera ter critérios que garantem o princípio da igualdade e não discriminação.
- 36,1% das instituições encoraja a candidatura e seleção de pessoas do sexo sub-representado nessa função específica, enquanto 39,3% dá formação às suas equipas de recrutamento.

Gráfico 54. Políticas de igualdade no âmbito do recrutamento de pessoal das instituições



Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições (2024)

Gráfico 55. Políticas de formação do pessoal das instituições no âmbito da igualdade

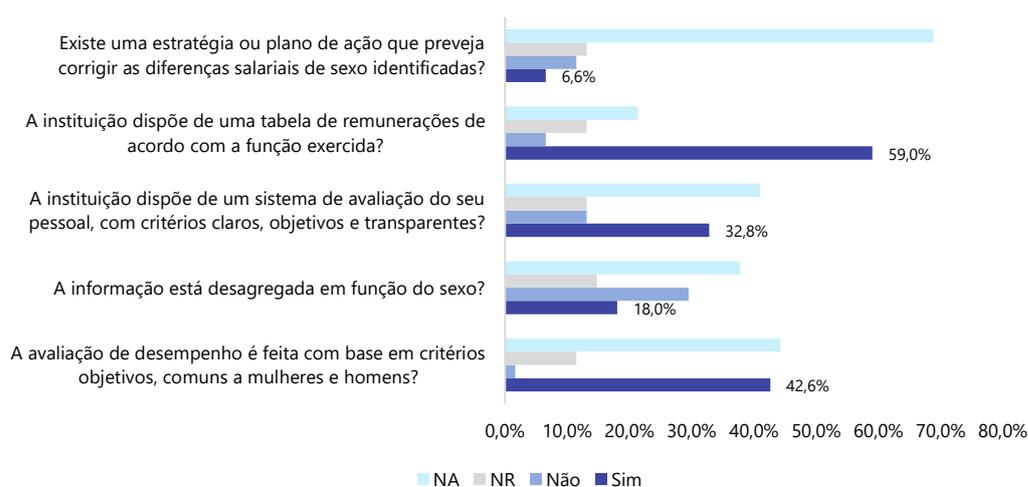


Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições (2024)

Relativamente às respostas no âmbito das políticas relacionadas com a formação e a aprendizagem dos recursos humanos (**Gráfico 55**), observa-se o seguinte:

- 63,9% das instituições considera ter uma política que abrange todo o pessoal; Apenas 23,0% respondeu que a formação dada incluía o tema da igualdade de género.

Gráfico 56. Políticas de igualdade no âmbito das funções e remunerações (Instituições)



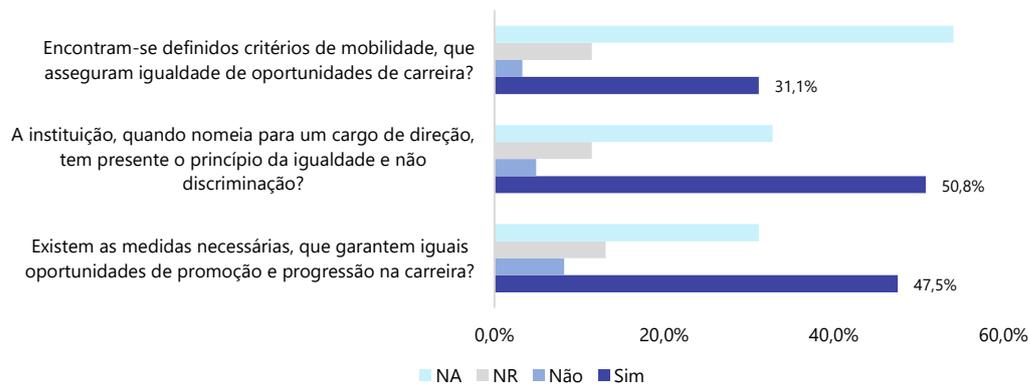
59% das instituições consideram dispor de uma tabela de remunerações de acordo com a função exercida

Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições (2024)

Relativamente às respostas no âmbito das políticas de igualdade relacionadas com as funções e as remunerações (**Gráfico 56**), observa-se o seguinte:

- 6,6% das instituições, afirma dispor de um plano de ação para prevenir que existam diferenças salariais, enquanto 18% considera ter essa informação desagregada segundo o sexo.
- 59,0% das instituições afirma ter uma tabela estabelecida de renumerações de acordo com a função exercida.
- 42,6% das instituições atenta positivamente para a definição de critérios transparentes no que respeita à avaliação de desempenho; enquanto 32,8% tem um sistema de avaliação claro.
- Nota ainda para uma percentagem considerável de instituições, que considera que estas não se aplicam nos seus casos específicos.

Gráfico 57. Políticas de igualdade no âmbito do desenvolvimento de carreira (Instituições)



Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições (2024)

Relativamente às respostas no âmbito das políticas de igualdade relacionadas com o desenvolvimento de carreira (**Gráfico 57**), observa-se o seguinte:

- A maioria das instituições (50,8%) considera que aquando da nomeação de um indivíduo para um cargo de direção, tem sempre presente o princípio da igualdade e da não discriminação.
- 47,5% afirmam ter medidas necessárias que garantem iguais oportunidades na progressão da carreira.
- 31,1% das instituições, afirma dispor de critérios definidos para assegurar mobilidade de carreira com igualdade de oportunidades.
- Nota ainda para uma percentagem considerável de instituições, que considera que estas não se aplicam nos seus casos específicos.

Gráfico 58. Políticas para a conciliação na vida profissional, familiar e pessoal (Instituições)



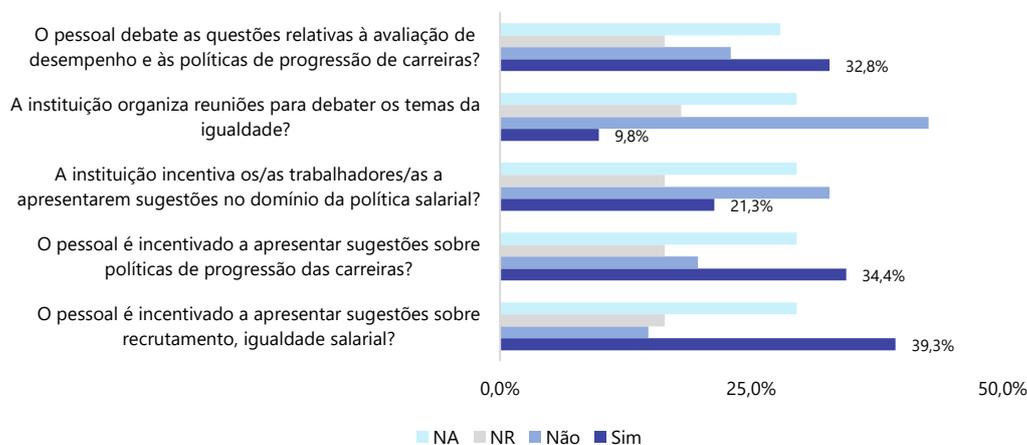
75,4% das instituições consideram disponibilizar igualdade de oportunidades no que respeita ao desenvolvimento profissional

Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições (2024)

Relativamente às respostas no âmbito das políticas de igualdade relacionadas com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (**Gráfico 58**), observa-se o seguinte:

- 52,5% das instituições, considera respondeu sim acerca da existência de medidas específicas que encorajam a participação dos seus/suas colaboradores/as na vida pessoal e familiar.
- 72,1% das instituições, encara de modo igualitário o exercício de direitos da parentalidade.
- 50,8% divulga os direitos legais sobre proteção na parentalidade e 47,5% as respostas sociais existentes na área geográfica de influência.
- 75,4% das instituições consideram disponibilizar igualdade de oportunidades no que respeita ao desenvolvimento profissional; 31,1% dispõe de apoios aos recursos humanos da instituição com responsabilidades familiares específicas.
- 72,1% apresenta uma política de horários flexíveis de formação.

Gráfico 59. Políticas para a igualdade no âmbito do diálogo social (Instituições)

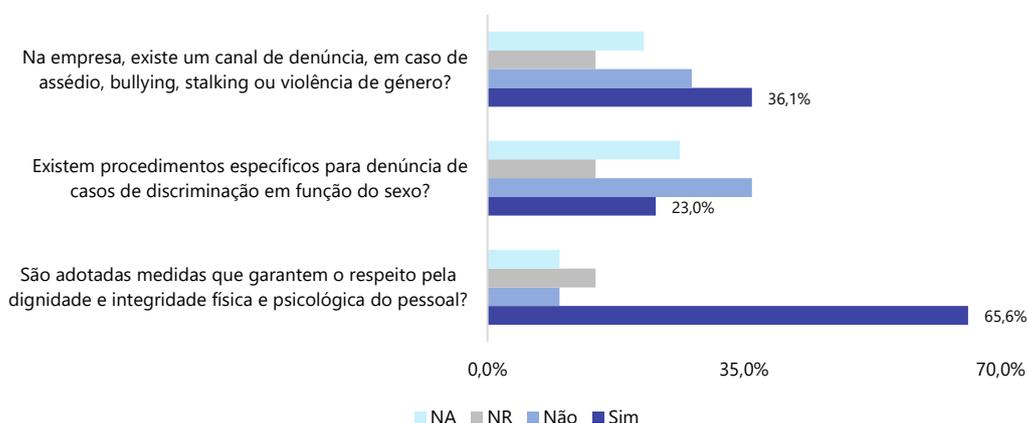


Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições (2024)

Relativamente às respostas no âmbito das políticas para a igualdade relacionadas com a participação e o diálogo social (**Gráfico 59**), observa-se o seguinte:

- 16,4% das instituições optou por não responder às questões; 29,5% das mesmas considerou que as questões não se aplicam à sua realidade.
- 32,8% das instituições, promove o debate interno acerca da avaliação de desempenho e políticas de progressão de carreira.
- A maior parte das instituições (42,6%) não organiza reuniões para debater os temas da igualdade.
- 21,3% das instituições incentivam o seu pessoal a apresentar sugestões no domínio da política salarial e 34,4% no domínio da progressão das carreiras.
- 39,3% das instituições incentiva os seus recursos humanos a apresentarem sugestões sobre as políticas de recrutamento e de igualdade salarial.

Gráfico 60. Políticas para a igualdade no âmbito do respeito pela integridade (Instituições)



Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às instituições (2024)

Relativamente às respostas no âmbito das políticas para a igualdade relacionadas com a respeito pela dignidade e integridade (**Gráfico 60**), observa-se o seguinte:

- 36,1% das instituições afirma existirem canais de denuncia e procedimentos específicos para lidar com os casos de discriminação, assédio entre outros.
- 23,0% das instituições considera dispor de procedimentos específicos para denuncia de casos de discriminação.
- 65,6% garantem que são adotadas medidas que visam pelo respeito e dignidade integridade física e/ou psicológica dos seus/suas trabalhadores/as.

9.3. Empresas

No que diz respeito às empresas, foram obtidas 35 respostas válidas, das quais 10 corresponderam a grandes empresas, 6 a médias empresas, 7 a pequenas empresas e 12 a microempresas.

9.3.1. Caracterização dos quadros de pessoal

Na **Figura 11** observa-se a caracterização dos órgãos sociais das empresas que responderam ao inquérito, por dimensão, destacando-se a participação de mulheres e homens nos diferentes cargos.

Figura 11. Caracterização dos quadros de pessoal das empresas



Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às empresas (2024)

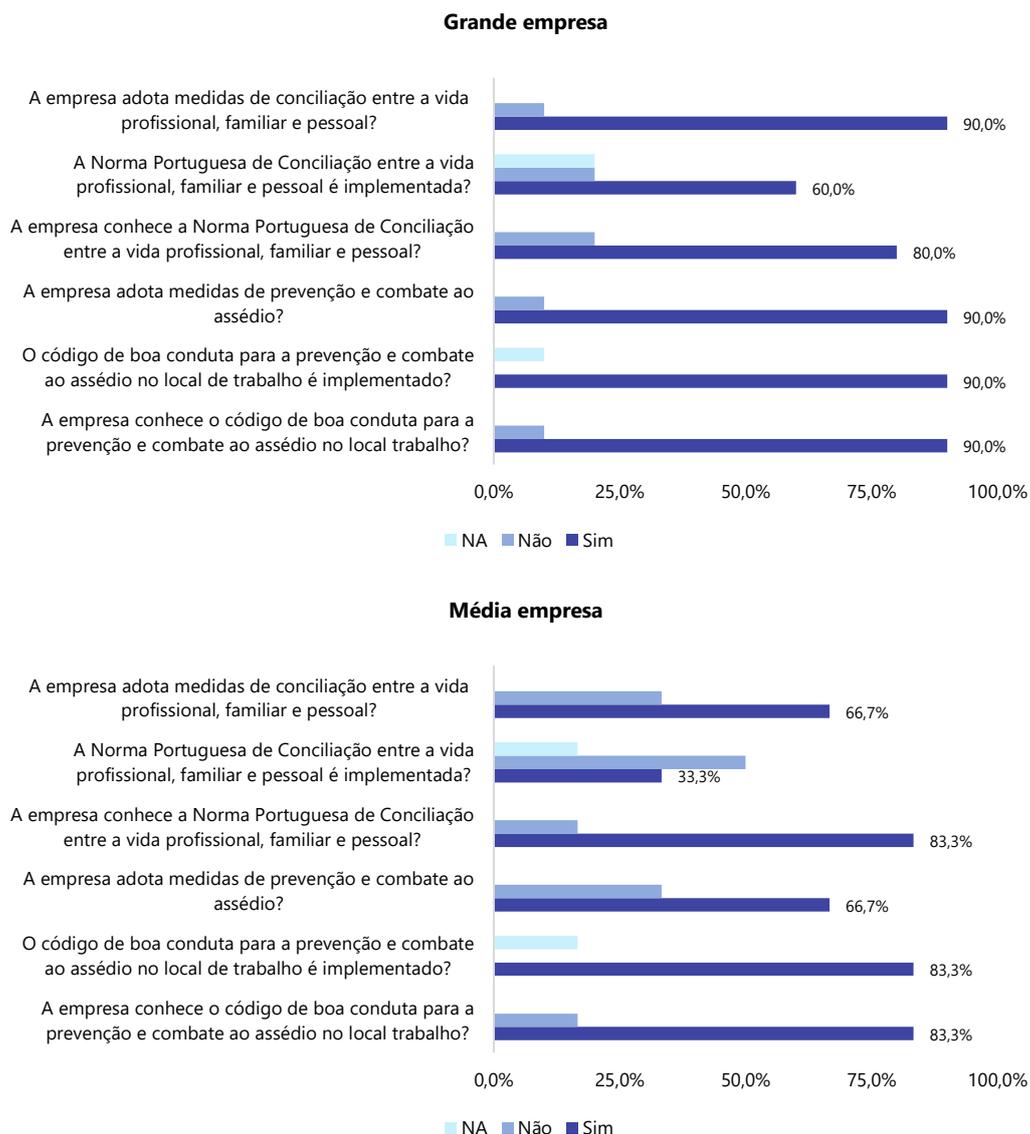
9.3.2. Perceções das empresas sobre o tema da igualdade e da não discriminação no contexto laboral

O **Gráfico 61**, contempla as respostas das empresas às questões relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação no âmbito das suas normas internas. Responderam as grandes e médias empresas a este conjunto de questões, verificando-se o seguinte:

- A maioria das grandes e médias empresas (90% e 66,7%) adota medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

- A maioria das grandes e médias empresas afirmam conhecer a Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. No entanto esta Norma é implementada por 60% das grandes empresas, enquanto a maior parte das empresas médias, não a implementam (50%).
- 90% das grandes empresas e 66,7% das médias empresas adotam medidas de prevenção e combate ao assédio.
- 90% das grandes empresas, e 83,3% das médias empresas, conhecem e implementam o código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio.

Gráfico 61. Políticas para a igualdade no âmbito das normas internas das empresas

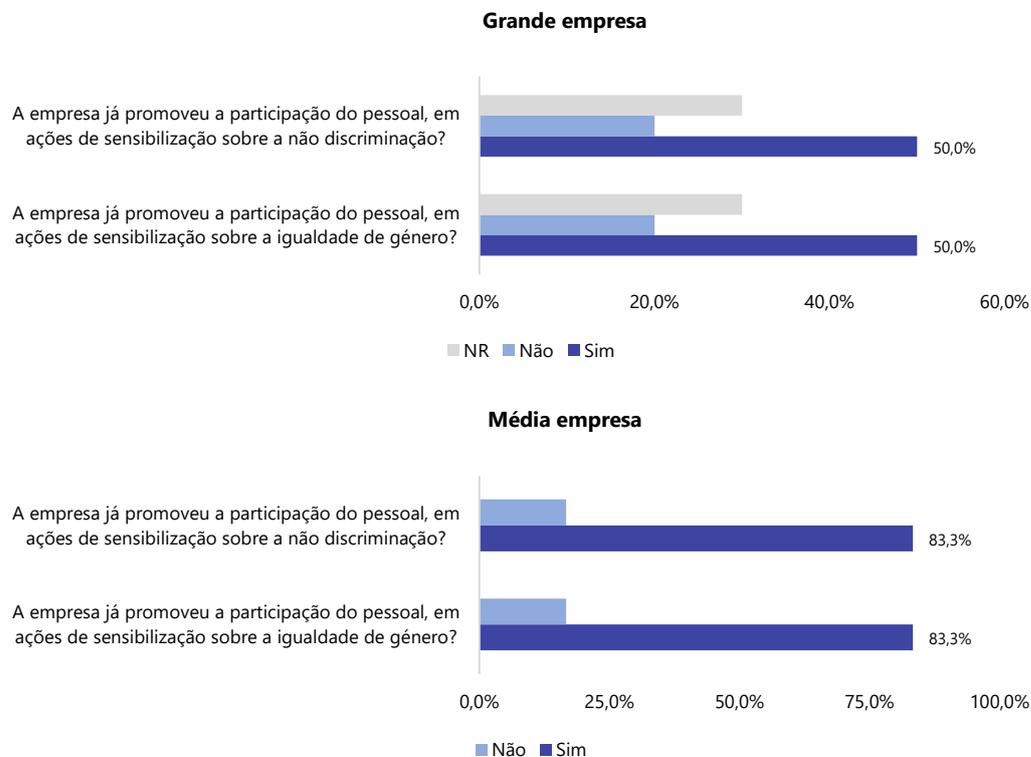


Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às empresas (2024)

O **Gráfico 62**, contempla as respostas das empresas às questões relacionadas com a promoção de ações ou iniciativas no âmbito da igualdade e da não discriminação. Responderam as grandes e médias empresas a este conjunto de questões, verificando-se o seguinte:

- 50% das grandes empresas, e 83,3% das médias empresas considera que promove ou já promoveu a participação do seu pessoal em ações de sensibilização acerca da igualdade de género e da não discriminação.

Gráfico 62. Iniciativas ou ações das empresas no âmbito da igualdade e não discriminação



Fonte: Questionário para a igualdade e não discriminação destinado às empresas (2024)

A **Figura 12** apresenta os resultados das questões colocadas aos diferentes tipos de empresas no âmbito das suas políticas de missão e estratégia relativas à igualdade de género.

- Assim, observa-se que as empresas consideram que existe um nível de compromisso razoável, relativamente à temática da igualdade de género, especialmente no que diz respeito à adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho (70% para grandes empresas, 66,7% para médias empresas e 71,4% para pequenas empresas).
- No entanto, verifica-se que as mesmas atentam existir margem para melhorias em outras áreas, como na utilização de linguagem inclusiva na comunicação interna (60% para grandes empresas, 50% para médias empresas e 42,9% para pequenas empresas) ou na existência de um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (70% para grandes empresas, 50% para médias empresas e 28,6% para pequenas empresas).

Figura 12. Políticas das empresas relativas à missão e estratégia no âmbito da igualdade



A **Figura 13** apresenta os resultados das questões colocadas aos diferentes tipos de empresas no âmbito das suas políticas de igualdade de género relativamente ao recrutamento do pessoal.

- A maioria das grandes e médias empresas (50%), assim como 42,9% das pequenas empresas, considera que encoraja as candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função.
- 70,0% das grandes empresas, 83,3% das médias empresas e 71,4% das pequenas empresas afirma garantir que os critérios de recrutamento têm por base o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo.
- A maioria das empresas (50-60%) atenta que a formação das equipas de recrutamento tem em consideração os enviesamentos relativos aos estereótipos de género.

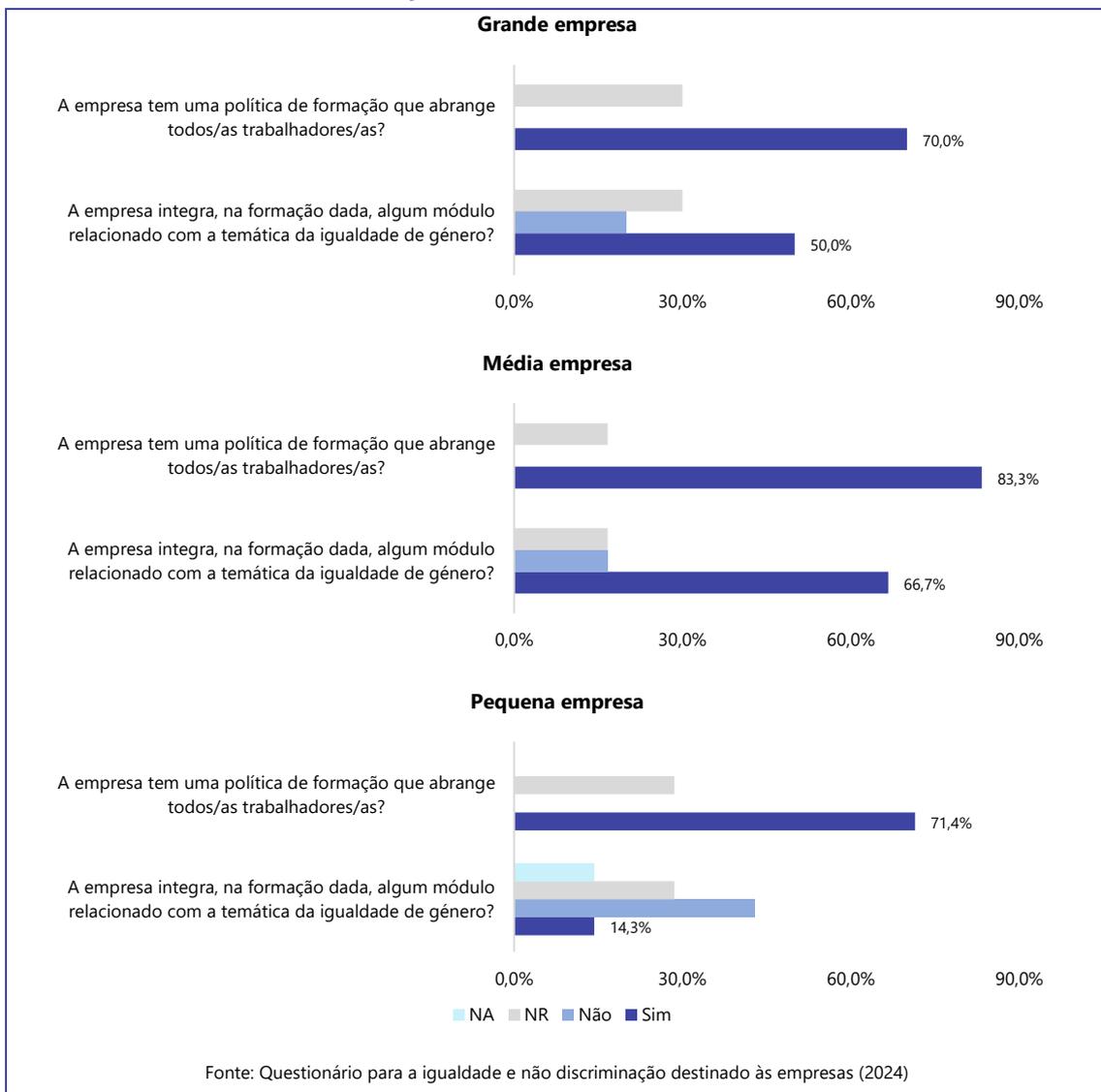
Figura 13. Políticas de igualdade no âmbito do recrutamento de pessoal das empresas



A **Figura 14** apresenta os resultados das questões colocadas aos diferentes tipos de empresas no âmbito das suas políticas de formação do pessoal tendo em conta a temática da igualdade de género.

- A grande maioria das empresas (independentemente da sua dimensão) considera que possui uma política de formação que abrange todos os trabalhadores.
- Contudo, apenas 50% das grandes empresas e 66,7% das médias afirma que as formações disponibilizadas, integram módulos referentes à temática da igualdade de género. Na categoria das pequenas empresas, esse número cai para apenas 14,3%.

Figura 14. Políticas de formação do pessoal das empresas no âmbito da igualdade



A **Figura 15** apresenta os resultados das questões colocadas aos diferentes tipos de empresas no âmbito das suas políticas de igualdade tendo em conta as funções e as renumerações do pessoal.

- A maioria das empresas, independentemente do seu tamanho, tem uma tabela de remunerações de acordo com a função exercida.

- Também, a maioria das empresas considera ter de um sistema de avaliação com critérios claros, transparentes e objetivos.
- Apenas metade das grandes empresas possuem uma estratégia para corrigir as diferenças salariais de sexo identificadas. Na categoria das médias empresas, esse número cai para zero, e nas pequenas empresas, para 14,3%. 60% das grandes empresas informa acerca das diferenças salariais desagregados segundo o sexo. Porém, esse número cai para 50% no que respeita às médias empresas e para zero nas pequenas empresas.

Figura 15. Políticas de igualdade no âmbito das funções e remunerações (Empresas)



A **Figura 16** apresenta os resultados das questões colocadas às várias empresas (independentemente da sua dimensão) no âmbito das suas políticas de igualdade tendo em conta o desenvolvimento das carreiras dos seus recursos humanos.

- 60,0% das grandes empresas, 50% das médias e 71,4% das pequenas empresas, afirmam possuir medidas que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira.
- 60,0% das grandes empresas, 50% das médias e 42,9% das pequenas, dispõem de critérios de mobilidade definidos que asseguram igualdade de oportunidades de carreira.
- 60,0% das grandes empresas, 66,7% das médias e 71,4% das pequenas garantem a existência do princípio da igualdade e não discriminação na nomeação para cargos de chefia.

Figura 16. Políticas de igualdade no âmbito do desenvolvimento de carreira (Empresas)

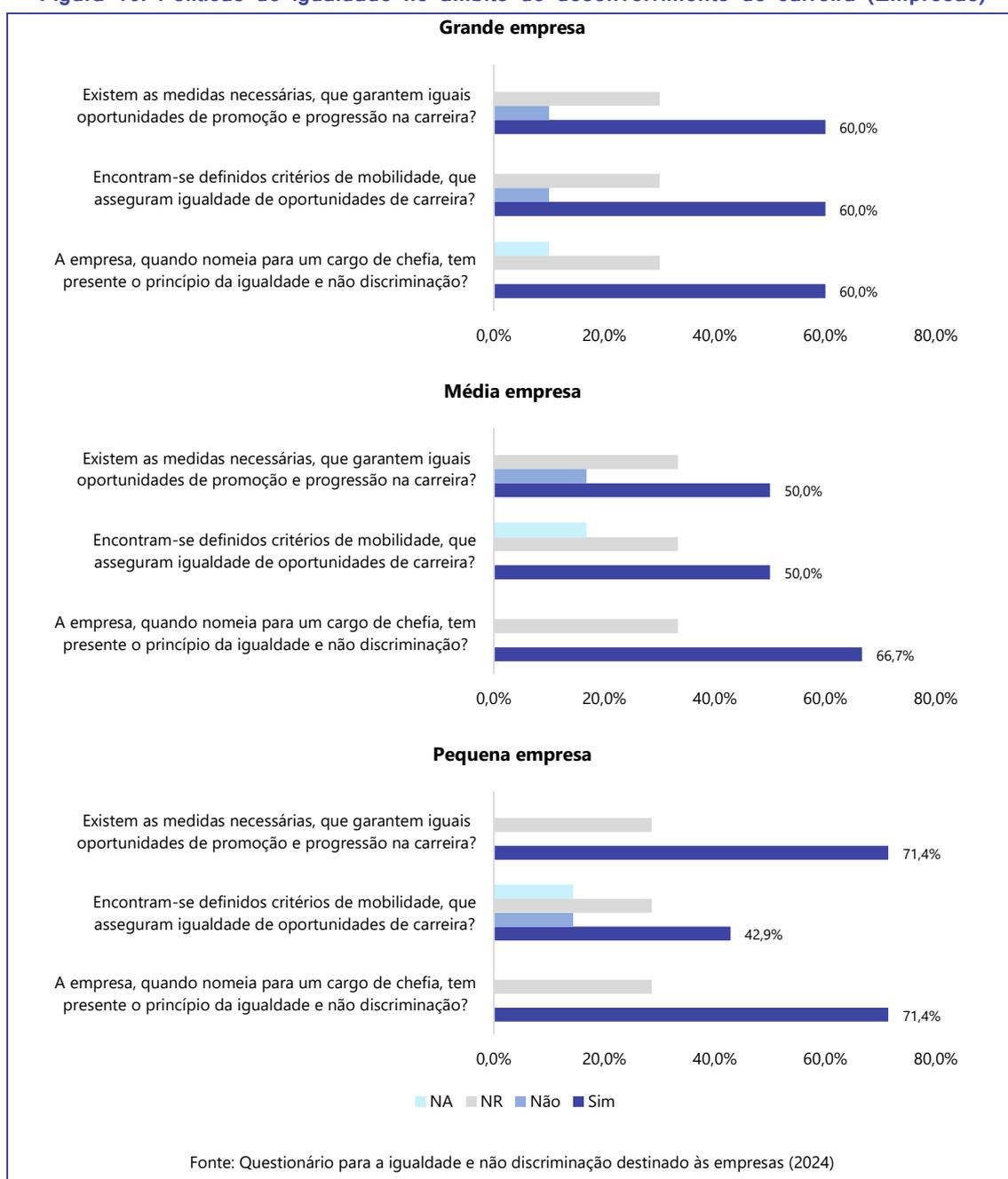


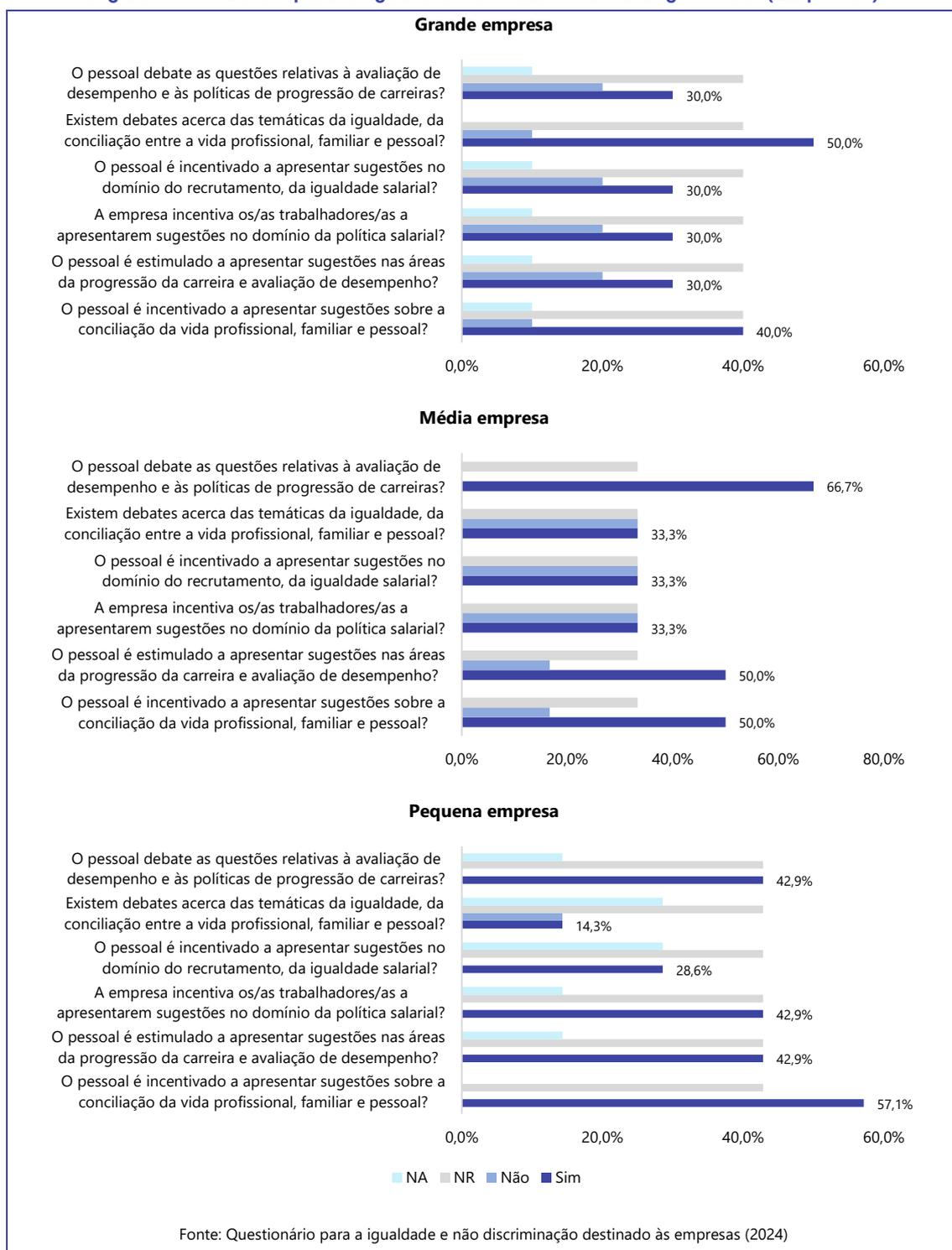
Figura 17. Políticas para a conciliação na vida profissional, familiar e pessoal (Empresas)



A **Figura 17** apresenta os resultados das questões colocadas às várias empresas (independentemente da sua dimensão) no âmbito das suas políticas internas que garantam a conciliação na vida profissional, familiar e pessoal dos seus/suas trabalhadores/as.

- Destaque para uma grande quantidade de empresas que optaram por não responder a este conjunto de questões (40% das grandes, 33,3% das médias e 28,6% das pequenas). Ainda assim, parece existir um consenso relativamente à importância da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, entre aquelas que responderam.
- Contudo, ainda são poucas as empresas que dispõem de apoios para colaboradores/as que detêm responsabilidades familiares específicas.

Figura 18. Políticas para a igualdade no âmbito do diálogo social (Empresas)



A **Figura 18** apresenta os resultados das questões colocadas às várias empresas (independentemente da sua dimensão) no âmbito das suas políticas para a igualdade relativas ao diálogo social.

- Destaque para uma grande quantidade de empresas que optaram por não responder a este conjunto de questões (40% das grandes, 33,3% das médias e 42,9% das pequenas).
- Os resultados indicam que, de modo geral, as grandes e médias empresas possuem um nível mais alto de maturidade em relação às políticas para a igualdade no âmbito do diálogo social. No entanto, é importante salientar que as pequenas empresas se destacaram em alguns aspetos específicos, como no incentivo à apresentação de sugestões sobre conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e sobre política salarial.

Figura 19. Políticas para a igualdade no âmbito do respeito pela integridade (Empresas)



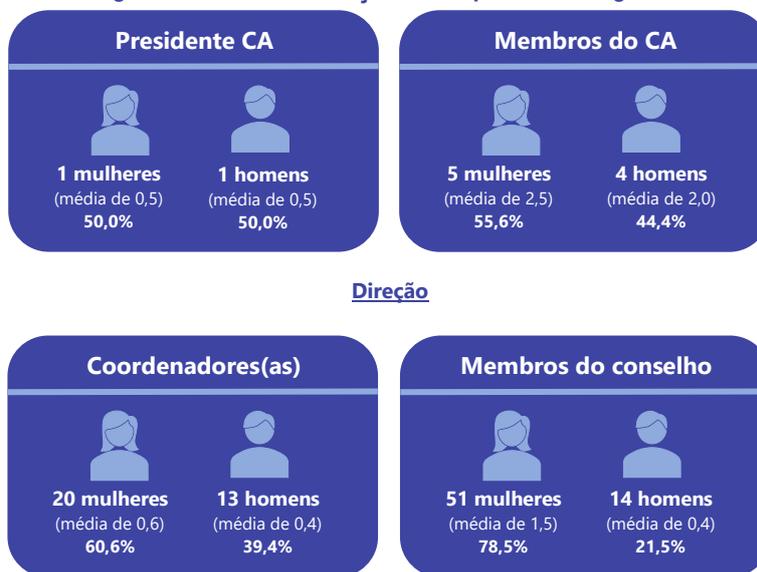
A **Figura 19** apresenta os resultados das questões colocadas às várias empresas (independentemente da sua dimensão) no âmbito das suas políticas para a igualdade, especialmente no que diz respeito ao respeito pela dignidade e integridade dos seus recursos humanos.

- Grande parte das grandes e médias empresas indicaram possuir canais de denúncia, além de procedimentos específicos em casos de assédio, bullying ou violência de género no ambiente de trabalho. Todas as empresas que responderam à questão sobre a adoção de medidas para garantir o respeito pela dignidade do seu pessoal afirmaram fazê-lo.

9.4. Saúde

Nas organizações locais de saúde do município do Porto, optou-se por não enviar inquéritos, resultando apenas na coleta dos quadros de gestão das unidades de saúde públicas. A **Figura 20** ilustra esse levantamento, revelando que, em relação aos presidentes dos conselhos de administração hospitalares, há um representante de cada sexo. Quanto aos membros desses conselhos, as mulheres têm uma leve maioria, totalizando 5 em comparação com 4 homens. Além disso, os coordenadores das unidades de saúde e os membros do conselho técnico são predominantemente mulheres, representando 60,6% e 78,5%, respetivamente.

Figura 20. Caracterização dos quadros de gestão



Fonte: Quadros de gestão das unidades de saúde públicas, através da informação disponibilizada no link: <https://www.sns.gov.pt/>

(Consultado a julho de 2024)

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL – VERTENTE INTERNA

Neste capítulo, iremos analisar a perspetiva interna das temáticas de igualdade e não discriminação no município do Porto, abordando a caracterização dos recursos humanos, as práticas e os valores da autarquia, as ações de formação, entre outros. Esta análise fornecerá informações essenciais para orientar futuras políticas e iniciativas de combate à discriminação.

10. Caracterização do município na sua relação com a CIG

No âmbito da igualdade e não discriminação, o município do Porto estabeleceu um protocolo de cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) em 30 de maio de 2022. Este protocolo visa não só promover, mas também executar, monitorizar e avaliar a implementação de medidas e ações relacionadas com essa temática. Uma das principais áreas de atuação é a prevenção e combate à violência doméstica, bem como a eliminação de estereótipos e a luta contra a discriminação. Para guiar as suas políticas municipais nesse sentido, o Porto já possui um documento estratégico denominado de Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência de Género e Doméstica. Este plano reflete um compromisso com a promoção da igualdade de género e procura abordar fenómenos de violência de forma ampla e sistémica. Além disso, o município integra a rede de autarquias para a igualdade, tendo aprovado tal adesão em 16 de janeiro de 2023. Isso reflete-se na existência de um plano municipal interno para a igualdade e a não discriminação, já em execução. Essa preocupação com a igualdade estende-se a todas as empresas municipais, que também possuem planos específicos para a igualdade de género. No entanto, é importante denotar que o Porto ainda não aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local. Além disso, até o momento, o município não concorreu ao Prémio Viver em Igualdade nem aderiu ao Portugal Concilia (Simplex). Estes são espaços e iniciativas que poderiam ampliar ainda mais o compromisso do Porto na promoção da igualdade de género e na luta contra a discriminação – **Anexo 4**.

10.1. Equipa para a igualdade na vida local

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) é uma estrutura organizativa que visa promover a igualdade de género e combater a discriminação nos municípios e em outras entidades locais.

A sua missão é implementar políticas e medidas que promovam a igualdade entre mulheres e homens em diversas áreas da vida local, como o acesso ao emprego, educação, saúde, cultura, participação política, entre outros. Além disso, a Equipa para a Igualdade na Vida Local pode também colaborar com outras entidades e redes regionais, nacionais e internacionais que tenham como objetivo a promoção da igualdade de género e o combate à discriminação.

A EIVL é composta por:

Em conformidade com o disposto na cláusula quinta do protocolo de cooperação para a igualdade e a não discriminação firmado com a CIG, o município determinou que a EIVL seja constituída por:

- Vereador do Pelouro da Coesão Social – Fernando Paulo Ribeiro de Sousa;
- Conselheira Externa – Isabel Maria Perez da Silva Babo Lança, Vice-Reitora para a Internacionalização da Universidade Lusófona;
- Conselheira Interna – Liliana Pires, Chefe da Divisão Municipal de Intervenção Social;
- Dirigentes da Câmara Municipal das seguintes áreas:
- ✓ Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização – Conceição Matos, Chefe de Divisão da Gestão Socioprofissional;
- ✓ Direção Municipal de Educação – Berta Lima, Chefe de Divisão Municipal de Programas Educativos;
- ✓ Departamento Municipal de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida e Juventude – Teresa Rodrigues, Chefe de Divisão Municipal de Promoção da Saúde; e Bárbara Anjos – Divisão Municipal da Juventude;
- ✓ Direção Municipal de Desenvolvimento Urbano – Rita Lopes;
- ✓ Ágora – Cultura e Desporto – Sónia Cerqueira, Diretora de Gestão de Pessoas, Organização e Sistemas de Informação;
- ✓ Domus Social – Filipa Melo, Vice-Presidente do CA; Dra. Elsa Marques, Diretora da Gestão do Parque Habitacional;
- Polícia Municipal – Comissária Carina Pires, Chefe de Divisão do Policiamento;
- Representante de ONG com assento no conselho consultivo da CIG – Graça Lourenço, da Rede Europeia Anti Pobreza (EAPN);
- Representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND – Estratégia Nacional para a igualdade e a não discriminação a desenvolver atividade no município – Joana Sampaio, Soroptimist Internacional Clube do Porto Invicta.

11. Caracterização dos recursos humanos da autarquia

A análise aos recursos humanos é efetuada numa perspetiva de igualdade e não discriminação, em termos da composição dos órgãos e da gestão de carreiras e da remuneração, por sexo (Figura 21). De acordo com a Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, ou Lei da Paridade, as autarquias locais são compostas de forma a assegurar uma representação mínima de 33% de cada um dos sexos. Neste sentido, inicia-se o presente capítulo com a caracterização dos recursos humanos do município do Porto, tendo por base a informação que consta do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação – Vertente Interna (2023-2025), bem como o sítio na internet da Câmara Municipal (<https://www.cm-porto.pt/estrutura-organica>).

Figura 21. Caracterização dos recursos humanos, segundo o sexo (n.º e %)



Fonte: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do município do Porto – Vertente Interna (2023-2025)

11.1. Remunerações

A legislação em vigor sobre remunerações (Lei 35/2014, de 20 de junho e legislação conexas), aplicável às Autarquias, garante automaticamente a posição remuneratória por categoria profissional e assegura de forma equitativa e transparente a progressão para níveis remuneratórios superiores. A remuneração mensal inclui o vencimento base e os suplementos remuneratórios. O vencimento base é uma parte fixa, calculada de acordo com a tabela aplicável à carreira/categoria do trabalhador, garantindo a ausência de disparidades salariais por género, idade ou outros critérios discriminatórios. Os suplementos são variáveis e correspondem ao exercício de funções em postos de trabalho com condições específicas. Além do vencimento, são efetuados descontos mensais obrigatórios e facultativos. Na atribuição de complementos salariais, a Organização considera o princípio da Igualdade e Não Discriminação de género, não penalizando, por exemplo, um sexo em detrimento do outro devido a responsabilidades parentais.

12. Práticas e valores de (des) igualdade da autarquia

Neste capítulo, são apresentadas, em quadros temáticos, as práticas e os valores da Autarquia relacionados com as políticas internas que visam promover a igualdade e evitar a discriminação. Em termos de políticas relativas à missão e à estratégia, o município cumpre com todos os itens avaliados, e assim garante um tratamento justo e igualitário para todos os seus trabalhadores/as, reforçando o compromisso da autarquia pela justiça e equidade no ambiente de trabalho –

Quadro 8.

Quadro 8. Políticas de missão e estratégia do município

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

Fonte: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do município do Porto – Vertente Interna (2023-2025)

No que respeita a temática do recrutamento, a autarquia adota políticas que garantem igualdade de oportunidade para todos os candidatos/as, assim como proporciona às pessoas responsáveis pelos processos de recrutamento e seleção, a formação necessária de forma a evitar enviesamentos e tratamento imparcial – **Quadro 9**.

Quadro 9. Recrutamento e seleção

Política	Sim	Não
O processo de recrutamento, garante desde a fase de divulgação até a fase de publicação dos/as selecionados/as, a igualdade e imparcialidade necessárias?	✓	
A autarquia proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, formação/ orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	✓	
São encorajadas candidaturas e seleção de mulheres para trabalhos maioritariamente atribuídos aos homens e vice-versa?	✓	

Fonte: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do município do Porto – Vertente Interna (2023-2025)

A autarquia tem políticas de formação para todos/as os/as trabalhadores/as e tem garantido que estas abrangem as temáticas da equidade, igualdade de género, ou a prevenção e combate ao assédio laboral – **Quadro 10**.

Quadro 10. Políticas de formação

Política	Sim	Não
A autarquia tem uma política de formação que abrange todos/as os/as trabalhadores/as?	✓	
A autarquia integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade de género?	✓	
A autarquia integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da prevenção ou combate ao assédio no trabalho?	✓	

Fonte: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do município do Porto – Vertente Interna (2023-2025)

Quadro 11. Desenvolvimento de carreira

Política	Sim	Não
A autarquia dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	✓	
Na autarquia, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos e comuns, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no género?	✓	
Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre géneros?	✓	
A autarquia, quando nomeia uma pessoa para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género?	✓	
A autarquia implementa procedimentos que garantam iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	✓	

Fonte: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do município do Porto – Vertente Interna (2023-2025)

No que diz respeito ao desenvolvimento da carreira (**Quadro 11**), a autarquia segue uma metodologia de análise de funções e avaliação de postos de trabalho, com critérios claros, objetivos e transparentes, garantindo igualdade de oportunidades. As nomeações para cargos de chefia são pautadas pelo princípio da igualdade e da não discriminação, e os procedimentos de promoção e mobilidade são regidos por critérios que garantem a igualdade de oportunidades.

Quadro 12. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Política	Sim	Não
A autarquia tem medidas que encorajam a participação equilibrada, independentemente do género, na vida familiar?	✓	
A autarquia tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?	✓	
A autarquia incentiva o uso partilhado da licença parental inicial?	✓	
A autarquia disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional compatíveis com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as?	✓	
A autarquia tem medidas de apoio a trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netas/os de filhas/os adolescentes)?	✓	
A autarquia encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte dos/as trabalhadores/as?	✓	
A autarquia divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade e assistência à família?	✓	

Fonte: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do município do Porto – Vertente Interna (2023-2025)

O **Quadro 12**, demonstra que a autarquia cumpre todos os procedimentos e requisitos que garantem a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar dos seus colaboradores/as.

No que diz respeito à participação e ao diálogo social (**Quadro 13**), a autarquia dispõe das condições necessárias para promover processos participativos de forma incentivada.

Quadro 13. Diálogo social e participação

Política	Sim	Não
A autarquia incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade de género, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade?	✓	
A autarquia incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras?	✓	

Fonte: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do município do Porto – Vertente Interna (2023-2025)

O município garante o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos seus/suas colaboradores/as, fornecendo os meios para que possam fazer sugestões visando a melhoria dos processos (**Quadro 14**).

Quadro 14. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

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

Fonte: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do município do Porto – Vertente Interna (2023-2025)

13. Ações de formação e/ou de sensibilização

A formação e desenvolvimento dos trabalhadores são pilares estratégicos na gestão dos/as colaboradores/as do município, estruturando-se em duas grandes vertentes: percursos formativos para os trabalhadores e o programa de liderança para os grupos dirigentes.

- **Percursos formativos:** Foram elaborados por carreira e respetiva área de especialização, promovendo o desenvolvimento de competências de forma estruturada. Assim, torna-se possível garantir um processo adequado de integração dos novos trabalhadores e providenciar a aquisição de competências, igualdade de oportunidades nos procedimentos de mobilidade entre serviços e preservando o conhecimento em áreas críticas.
- **Programa de Liderança:** Permite uma contínua capacitação dos dirigentes, possibilitando o fortalecimento da liderança humanizada, próxima e focada no desenvolvimento e motivação do pessoal.

Tabela 36. Ações de formação disponíveis para todos/as trabalhadores/as

Formações	Nº de horas de formação		Nº de participantes	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Comunicação orientada para o cliente	3,5	70	1	11
Comunicação e trabalho de equipa	4	52	2	26
Relacionamento interpessoal e comunicação	16	168	2	22
Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa	31,5	-	5	-
Saúde mental e bem-estar	670	389,5	146	69
Total	725	679,5	156	128

Fonte: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do município do Porto – Vertente Interna (2023-2025)

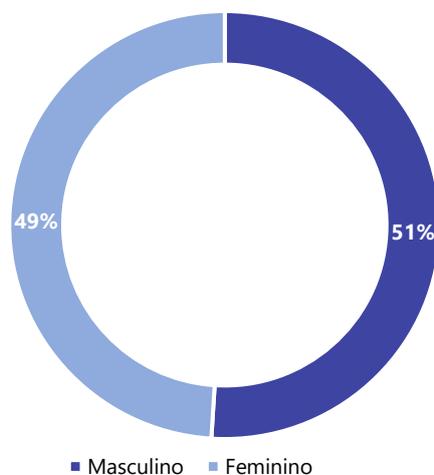
Salienta-se ainda, o investimento do município, por forma a disponibilizar ações de formação cujos conteúdos são importantes numa ótica de prevenção de desigualdades e de promoção de atitudes e comportamentos em prol do bem-estar e de ambientes de trabalho saudáveis.

A autarquia promove a igualdade de acesso à aprendizagem, especialmente no que diz respeito à participação em ações de formação, incentivando a presença equitativa de mulheres e homens ao longo do percurso laboral, enquanto funcionário/a da autarquia. Se necessário, oferece tradução em língua gestual portuguesa e garante salas acessíveis a pessoas com mobilidade reduzida.

O plano Municipal para a igualdade e não discriminação do município do Porto – vertente interna (2023-2025), prevê a sensibilização dos trabalhadores e dirigentes para estas questões temáticas. Assim o município promove de forma regular e nos diferentes níveis hierárquicos e carreiras, ações de formação relativas a comunicação inclusiva, ao bem-estar laboral, assim como sobre a Igualdade e Não Discriminação.

A ação de formação de Capacitação Inicial (integrada nos percursos formativos) aborda inclusive, entre outros conteúdos, o Código de Boa Conduta relativo às temáticas da igualdade e não discriminação, da prevenção e combate ao assédio no trabalho, assim como as práticas relacionadas com a gestão da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

Gráfico 63. Formações por sexo



Em suma, o plano de formação é realizado durante o horário de trabalho, sem comprometer a prestação de serviço, e abrange todos os trabalhadores. De acordo com o **Gráfico 63**, no ano de 2022, das 10 770 participações em formação, 5 512 (51%) foram de participantes do sexo masculino e 5 258 (49%) de participantes do sexo feminino.

14. Caracterização do pessoal das empresas municipais

14.1. ÁGORA

O Plano para a Igualdade de Género da Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M. tem como objetivo cumprir as normas legais e alinhar as políticas da empresa com práticas nacionais e europeias. A análise dos recursos humanos é feita com vista à igualdade e não discriminação, tanto na composição dos órgãos como na gestão de carreiras e remuneração, considerando o sexo dos colaboradores.

Tabela 37. Caracterização dos recursos humanos (ÁGORA), segundo o sexo e categoria (n.º e %)

Categorias profissionais	Homem	%	Mulher	%
Administrador/a	1	0,6	2	1,8
Administrativo/a	1	0,6	7	6,2
Assistente de Coordenação	0	0,0	2	1,8
Assistente de Direção	1	0,6	2	1,8
Assistente de Programação	2	1,2	3	2,6
Chefe de Serviços/Chefe de Equipa	12	7,5	2	1,8
Coordenador/a	13	8,1	8	7,1
Diretores/as	9	5,6	6	5,3
Gestores/as de Projeto	2	1,2	5	4,4
Produtor/a	6	3,7	6	5,3
Técnicos/as Especializados/as	23	14,3	4	3,5
Técnicos/as Qualificados/as	10	6,2	13	11,5
Técnicos/as Semiquualificados/as	55	34,2	27	23,9
Técnicos/as Superiores/as	26	16,1	26	23,0
Total	161	100	113	100

Fonte: Plano para a Igualdade de Género da E.M. ÁGORA

Relativamente ao valor médio do vencimento do pessoal, verifica-se que as mulheres recebem em média mais 64,18€ do que os homens – **Figura 22**.

Figura 22. Valor médio do vencimento do pessoal da ÁGORA (€), por sexo



Fonte: Plano para a Igualdade de Género da E.M. ÁGORA

14.2. Águas e Energia do Porto

O Plano para a Igualdade de Género da Águas e Energia do Porto, E.M. tem como objetivo definir um conjunto de diretrizes de conduta moral e ética, pelos quais, os seus/suas colaboradores/as devem pautar as ações e decisões, defendendo e assegurando o compromisso de uma postura responsável, transparente e assente no princípio da igualdade e da não discriminação. A análise dos recursos humanos da empresa, tanto na composição dos órgãos como na gestão de carreiras e respetiva remuneração, é feita tendo em consideração o sexo dos seus/suas colaboradores/as.

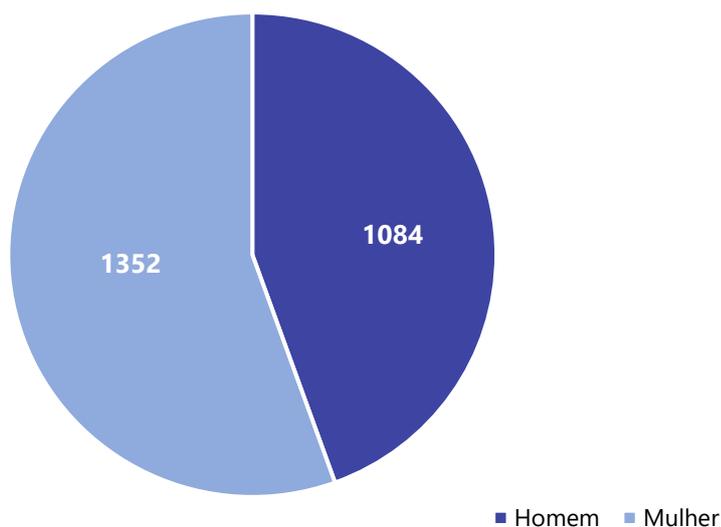
Tabela 38. Caracterização dos recursos humanos (Águas e Energia do Porto), segundo o sexo e categoria (n.º e %)

Categorias profissionais	Homem	%	Mulher	%
Administração	2	0,6	1	0,6
Gestão	39	10,7	26	16,0
Grupo Técnico	75	20,6	60	36,8
Grupo Operacional e/ou Administrativo	248	68,1	76	46,6
Total	364	100	163	100

Fonte: Plano para a Igualdade de Género da E.M. Águas e Energia do Porto

Relativamente ao valor médio do vencimento do pessoal, verifica-se que as mulheres a trabalhar na empresa municipal, recebem em média mais 268€ do que os homens, conforme observado na informação da **Figura 23**.

Figura 23. Valor médio do vencimento do pessoal das Águas e Energia do Porto (€), por sexo



Fonte: Plano para a Igualdade de Género da E.M. Águas e Energia do Porto

14.3. Domus Social

O Plano para a Igualdade de géneros da Domus Social, E.M., tem como principal objetivo, salvaguardar e estabelecer as medidas necessárias para mitigar os desequilíbrios e as desigualdades que possam subsistir na gestão dos recursos humanos, assim como melhorar as práticas organizacionais existentes para contribuir que a empresa (no universo da administração local do estado), seja de excelência em matéria de igualdade de género. A análise dos recursos humanos da empresa, tanto na composição dos órgãos como na gestão de carreiras e respetiva remuneração, é feita tendo em consideração o sexo dos seus/suas colaboradores/as.

Tabela 39. Caracterização dos recursos humanos (Domus Social), segundo o sexo e categoria (n.º e %)

Categorias profissionais	Homem	%	Mulher	%
Administração	2	2,8	1	1,2
Dirigentes	9	12,3	14	16,9
Quadros superiores	23	31,5	42	50,6
Quadros médios	11	15,1	16	19,3
Profissionais qualificados/as (indiferenciados/as)	19	26,0	0	0
Quadros intermédios	9	12,3	10	12
Total	73	100	83	100

Fonte: Atualização do plano para a Igualdade de Género da E.M. Domus Social

Relativamente ao valor médio do vencimento do pessoal, segundo o sexo, verifica-se que as mulheres a trabalhar na empresa municipal, recebem em média mais 74,4€ do que os homens, conforme observado na informação da **Tabela 40**. Contudo, ao observar os valores médios de vencimento, desagregados por categoria profissional, verifica-se que com exceção dos quadros médios, os homens ganham em média mais do que as mulheres.

Tabela 40. Valor médio do vencimento do pessoal da Domus Social (€), por sexo e categoria profissional

Categorias profissionais	Homem	Mulher
Dirigentes	2892,39	2341,54
Quadros superiores	1929,01	1781,62
Quadros médios	1376,19	1422,33
Quadros intermédios	1137,57	1044,77
Profissionais qualificados/as (indiferenciados/as)	1098,42	-
Média de Vencimento	1642,9	1717,3

Fonte: Atualização do plano para a Igualdade de Género da E.M. Domus Social

14.4. GO Porto

O Plano para a Igualdade de Género da GO Porto, E.M., teve como objetivo diagnosticar a situação da empresa em relação a essa temática. Para tal, procurou fortalecer objetivos que promovam a igualdade de género e definir medidas concretas para mitigar ou eliminar a discriminação com base no sexo. Além disso, visou promover a conciliação entre responsabilidade social e medidas que facilitem o equilíbrio entre trabalho e família, fundamentais para promover os valores defendidos na vida pessoal, familiar e profissional. A análise dos recursos humanos da empresa, tanto na composição dos órgãos como na gestão de carreiras e respetiva remuneração, é feita tendo em consideração o sexo dos seus/suas colaboradores/as.

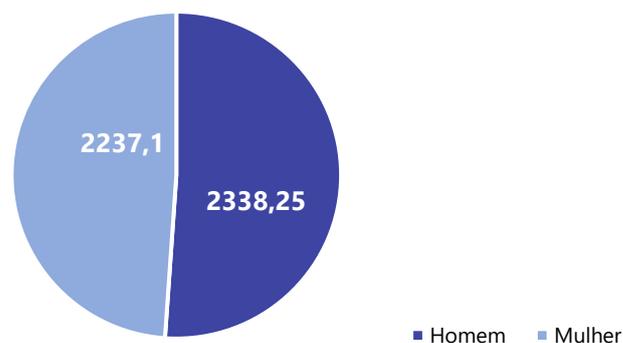
Tabela 41. Caracterização dos recursos humanos (GO Porto), segundo o sexo e categoria (n.º e %)

Categorias profissionais	Homem	%	Mulher	%
Administração	2	9,1	1	4,8
Assessoria administração	1	4,6	0	-
Diretores/as	3	13,6	1	4,8
Coordenadores/as	0	-	2	9,5
Gestores/as	7	31,8	7	33,3
Responsáveis	2	9,1	2	9,5
Técnicos/as Superiores	2	9,1	6	28,6
Técnicos/as Especializados/as	2	9,1	2	9,5
Técnicos/as	3	13,6	0	-
Total	22	100	21	100

Fonte: Plano para a Igualdade de Género da E.M. GO Porto

Relativamente ao valor médio do vencimento do pessoal, segundo o sexo, verifica-se que as mulheres a trabalhar na empresa municipal, recebem em média menos 101,15€ do que os homens, conforme observado na informação da **Figura 24**.

Figura 24. Valor médio do vencimento do pessoal da GO Porto (€), por sexo



Fonte: Plano para a Igualdade de Género da E.M. GO Porto

14.5. Porto Ambiente

Tendo como objetivo o cumprimento das exigências legais, o Plano para a Igualdade de Género da Ambiente do Porto, E.M., S.A., pretende apresentar a sua posição, política e práticas com vista a eliminar discriminações de género, promover a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens e facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e família. A análise dos recursos humanos da empresa, tanto na composição dos órgãos como na gestão de carreiras e respetiva remuneração, é feita tendo em consideração o sexo dos seus/suas colaboradores/as.

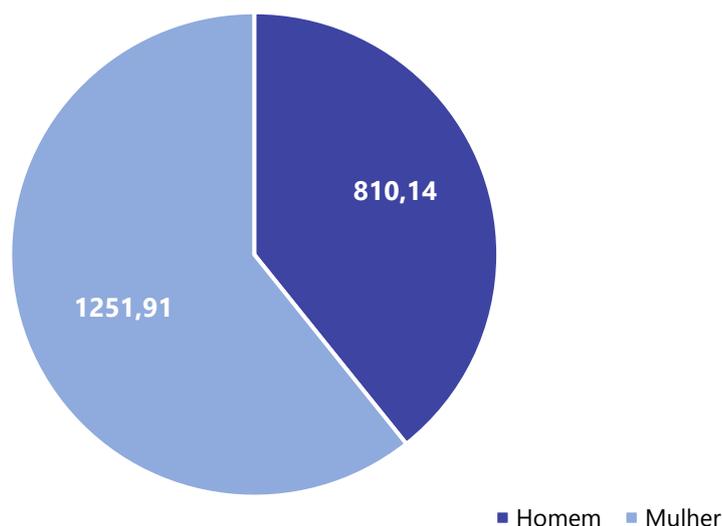
Tabela 42. Caracterização dos recursos humanos (Porto Ambiente), segundo o sexo e categoria (n.º e %)

Categorias profissionais	Homem	%	Mulher	%
Administração	2	0,6	1	2,8
Gestores/as	6	1,8	3	8,3
Técnicos/as	17	5,1	26	72,2
Assistentes Operacionais	310	92,5	6	16,7
Total	335	100	36	100

Fonte: Plano para a Igualdade de Género da Ambiente do Porto, E.M., S.A.

Relativamente ao valor médio do vencimento do pessoal, segundo o sexo, verifica-se que as mulheres a trabalhar na empresa municipal, recebem em média mais 441,77€ do que os homens, conforme observado na informação da **Figura 25**.

Figura 25. Valor médio do vencimento do pessoal da Porto Ambiente (€), por sexo



Fonte: Plano para a Igualdade de Género da Ambiente do Porto, E.M., S.A.

14.6. Porto Vivo

A empresa municipal Porto Vivo, SRU – Sociedade de Reabilitação Urbana, fundamenta sua prática nos seguintes princípios: cooperação, ambição, rigor, competência, responsabilidade, sustentabilidade e transparência. O Plano para a Igualdade de Género, por sua vez, é uma manifestação concreta desse compromisso, visando promover boas práticas no âmbito da igualdade de género. Este plano é aplicável tanto aos colaboradores quanto aos membros do conselho de administração, e a empresa compromete-se com sua implementação, monitoramento e atualização constantes. A análise dos recursos humanos da empresa, tanto na composição dos órgãos como na gestão de carreiras e respetiva remuneração, é feita tendo em consideração o sexo dos seus/suas colaboradores/as.

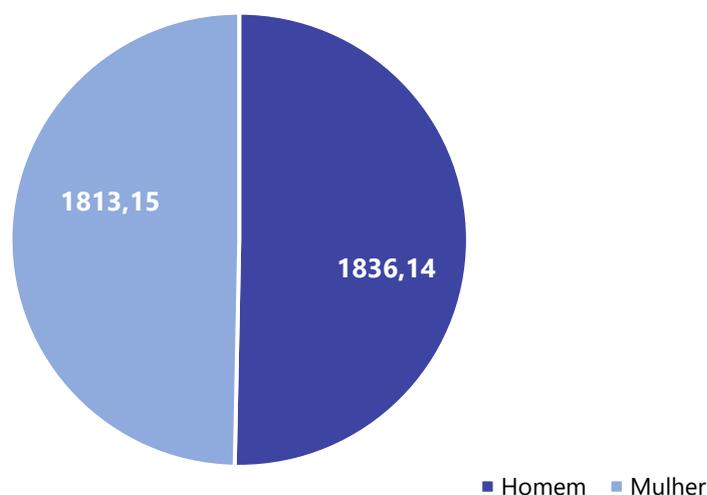
Tabela 43. Caracterização dos recursos humanos (Porto Vivo), segundo o sexo e categoria (n.º e %)

Categorias profissionais	Homem	%	Mulher	%
Administração	2	12,5	1	5,0
Gestores/as	1	6,25	1	5,0
Técnicos/as	12	75	17	85,0
Assistentes Operacionais	1	6,25	1	5,0
Total	16	100	20	100

Fonte: Plano para a Igualdade de Género da Porto Vivo – SRU, E.M.

Relativamente ao valor médio do vencimento do pessoal, segundo o sexo, verifica-se que as mulheres a trabalhar na empresa municipal, recebem em média menos 22,99€ do que os homens, conforme observado na informação da **Figura 26**.

Figura 26. Valor médio do vencimento do pessoal da Porto Vivo, SRU (€), por sexo



Fonte: Plano para a Igualdade de Género da Ambiente do Porto, E.M., S.A.

15. Lista de indicadores de igualdade a nível local

Quadro 15. Listagem de alguns indicadores de igualdade a nível local

n.º	Indicador	Mulher	Homem
1	Composição do Órgão da Câmara, em 2023 (n.º)	5	8
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal, em 2023 (n.º)	16	30
3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau)	4	6
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	17	10
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	47	25
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	8	4
7	Trabalhadores/as, por sexo, da Câmara Municipal	2 319	1 934

16. Identificação das principais problemáticas

Este capítulo aborda a identificação das principais problemáticas relacionadas com a igualdade e a não discriminação, analisando as perceções dos atores sociais, a descrição dos problemas existentes e apresentando uma síntese operativa que correlaciona os resultados com o plano para a igualdade. Através desta abordagem, procura-se compreender as realidades e desafios enfrentados pela comunidade, promovendo um diagnóstico fundamentado para a ação.

16.1. Perceções dos parceiros sociais

Procurou-se envolver ativamente os parceiros sociais, recolhendo as suas perceções sobre as principais problemáticas relacionadas à temática da igualdade e da não discriminação, sendo elementos fundamentais para a elaboração do atual diagnóstico. A abordagem metodológica utilizada foi multifacetada, incluindo sessões dinâmicas, sessões de brainstorming, e questionários enviados às entidades concelhias. Estas estratégias permitiram uma ampla participação e uma recolha de dados diversificada, garantindo que diferentes perspetivas e experiências fossem consideradas. Os dados obtidos foram analisados de forma integrada, proporcionando uma visão abrangente e detalhada das questões em estudo, e assegurando que o diagnóstico resultante reflète fielmente as necessidades e desafios da comunidade.

16.1.1. Sessões dinâmicas de discussão sobre Igualdade e Não Discriminação

Sessão dinâmica participativa – 12 julho

No dia 12 de julho de 2024, realizou-se uma sessão dinâmica participativa com um conjunto de atores sociais, tendo em vista a avaliação qualitativa e quantitativa das perceções dos mesmos acerca das temáticas da igualdade e não discriminação. Pretendeu-se entender o estado da arte para identificar problemáticas e necessidades, assim como recolher sugestões e propostas de intervenção. A nota metodológica assim como os enunciados de cada uma das três atividades desta sessão em particular, encontram-se no **Anexo 7**.

Sessão - “Conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional”

1ª Atividade: Atividade de Grupo

Os resultados dos 3 grupos foram bastante heterogéneos, pelo que se apresenta a seguinte síntese relativa às principais atividades diárias que consomem mais tempo:

1) Trabalho profissional e/ou estudo: A maioria dos participantes destacou o tempo dedicado às suas atividades profissionais como a principal ocupação do dia, muitas vezes ultrapassando as horas normais de expediente.

2) Tarefas domésticas: As tarefas domésticas, incluindo limpeza, organização e manutenção da casa, foram identificadas como grandes consumidoras de tempo.

3) Cuidados pessoais: As tarefas de cuidados pessoais, incluindo higiene (banho, escovar os dentes), vestir e cuidados com a aparência (cabelo, maquilhagem, barbear), foram igualmente mencionadas como consumidoras de tempo diário.

4) Cuidados a crianças e/ou familiares: Cuidar de crianças, idosos e/ou outros membros da família foi outra atividade que ocupou uma parcela significativa do tempo dos participantes.

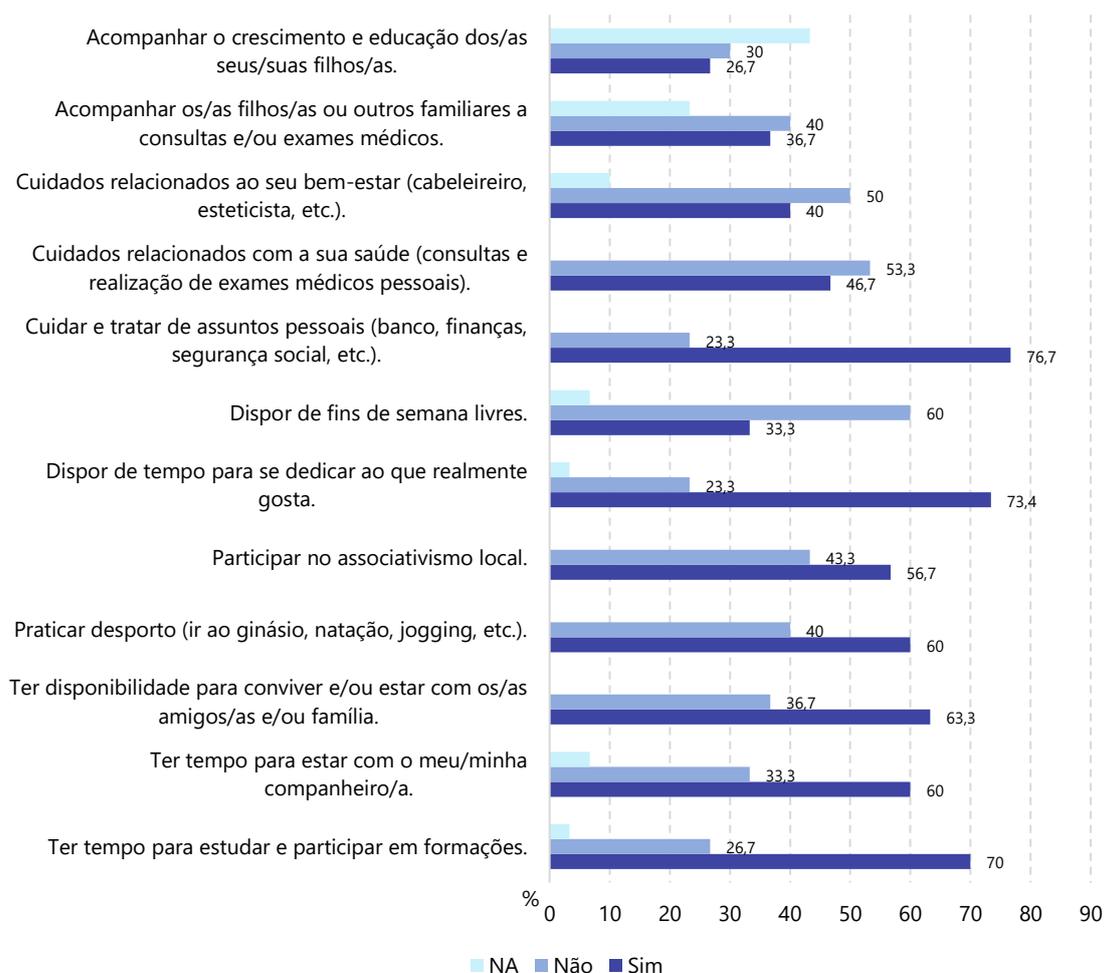
5) Compras e gestão do lar: Fazer compras, pagar as contas, organizar o orçamento familiar e efetuar pequenas reparações também assumiram destaque entre os participantes.

6) Deslocações pendulares: O tempo gasto em deslocações, seja para o trabalho, escola ou outras atividades, também foi mencionado como uma das principais atividades diárias.

2ª Atividade: Questionário individual (Síntese quantitativa)

Do seguinte conjunto de atividades, concorda que encontra dificuldades em conciliá-las com sua vida profissional?

Gráfico 64. Resultados globais da atividade realizada no âmbito da sessão: “Conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional”



O **Gráfico 64** apresenta os resultados globais da 2ª atividade realizada na sessão intitulada "Conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional." A análise é baseada nas respostas individuais dos/das 30 participantes, que avaliaram a frequência com que conseguem realizar diversas atividades.

Entre os principais destaques incluem-se os seguintes:

- Cuidar e tratar de assuntos pessoais: A maioria significativa (76,7%) indica que tem dificuldade em dispor de tempo para cuidar e tratar de assuntos pessoais, como idas ao banco, às finanças e à segurança social;
- Dispor de tempo para fazer o que se gosta: 73,4% dos/das participantes afirmam não ter tempo para se dedicar ao que realmente gostam, revelando dificuldade em reservar tempo para hobbies e atividades de lazer;
- Dispor de fins de semana livres: 60% indicam que não têm fins de semana livres, sugerindo uma dificuldade em equilibrar a vida pessoal e profissional;
- Cuidados com a saúde: A maioria (53,3%) consegue dedicar tempo para ir a consultas ou realizar exames médicos pessoais, evidenciando uma preocupação clara com as necessidades básicas de saúde;
- Participação no associativismo local: 56,7% dos/das participantes afirmam ter dificuldade em dispor de tempo para se envolverem no associativismo local;
- Praticar desporto: 60% dos/das participantes afirmaram ter dificuldade em dispor de tempo para praticar desporto, destacando uma possível carência de atividades físicas regulares na rotina diária;
- Convívio social: apenas 36,7% dos/das inquiridos/inquiridas indicam não ter dificuldade em conciliar o tempo disponível, para conviver ou estar com amigos e família;
- Estudar ou participar de formações: a maioria (70%), relata dificuldade em conciliar a sua vida profissional com a possibilidade de estudar ou participar de ações de formação, que contribuam para o seu enriquecimento curricular.

Em síntese, os resultados demonstram uma tendência geral de dificuldade em conciliar a vida familiar, pessoal e profissional. A maioria dos participantes relata falta de tempo para atividades pessoais, cuidados de saúde, lazer e convívio social, o que pode ter implicações negativas no bem-estar geral e na qualidade de vida. Assim, a gestão eficiente do tempo parece ser uma área crítica, que necessita de intervenção, com o objetivo de melhorar a conciliação de tempo entre os diferentes aspetos da vida das pessoas.

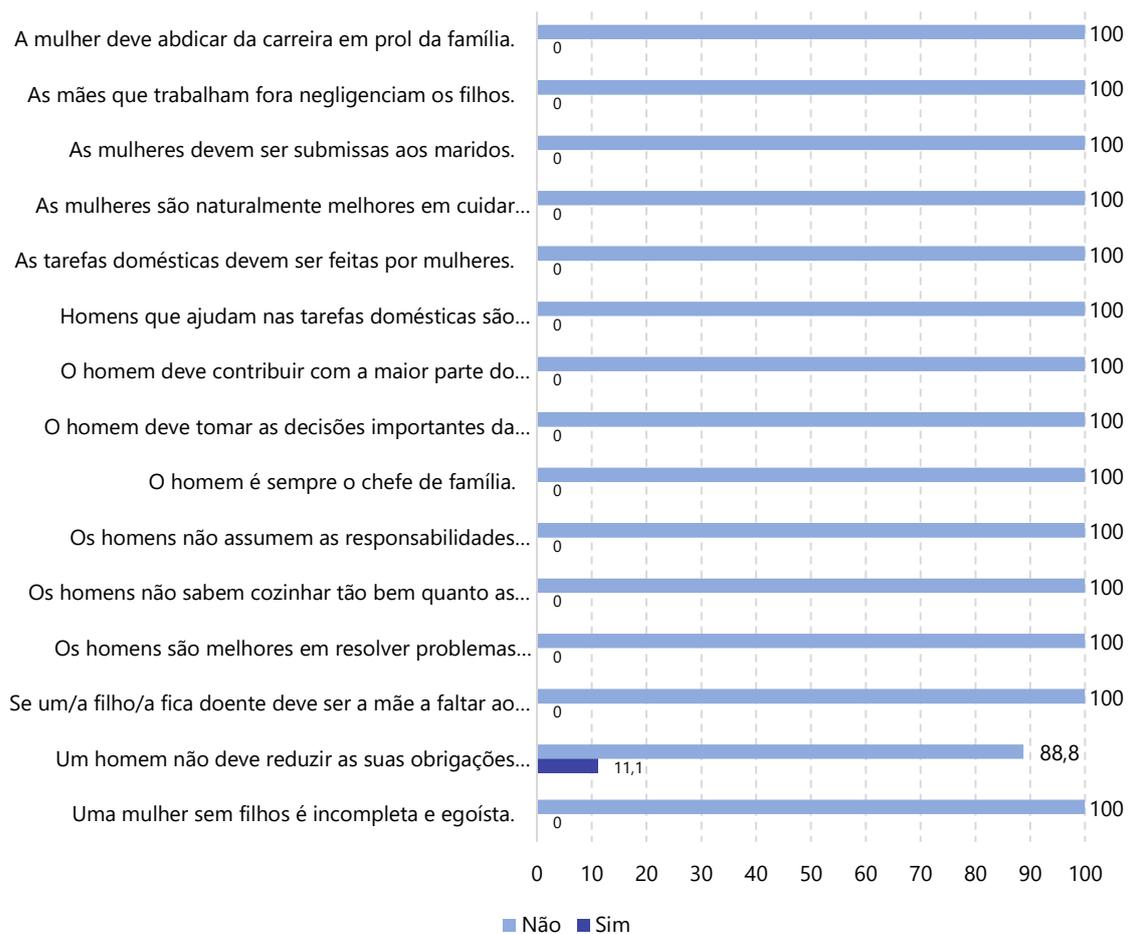
Sessão - “Crenças e Estereótipos de Género”

1ª Atividade: Questionário de Grupo

Dividiram-se os/as participantes em pequenos grupos e aplicou-se um questionário de grupo, com o objetivo de compreender o seguinte:

Do seguinte conjunto de frases relacionadas com crenças e estereótipos de género em contexto familiar, indiquem com quais concordam, e quais não concordam.

Gráfico 65. Resultados globais do questionário de grupo aplicado no âmbito da sessão: “Crenças e estereótipos de género em contexto familiar”



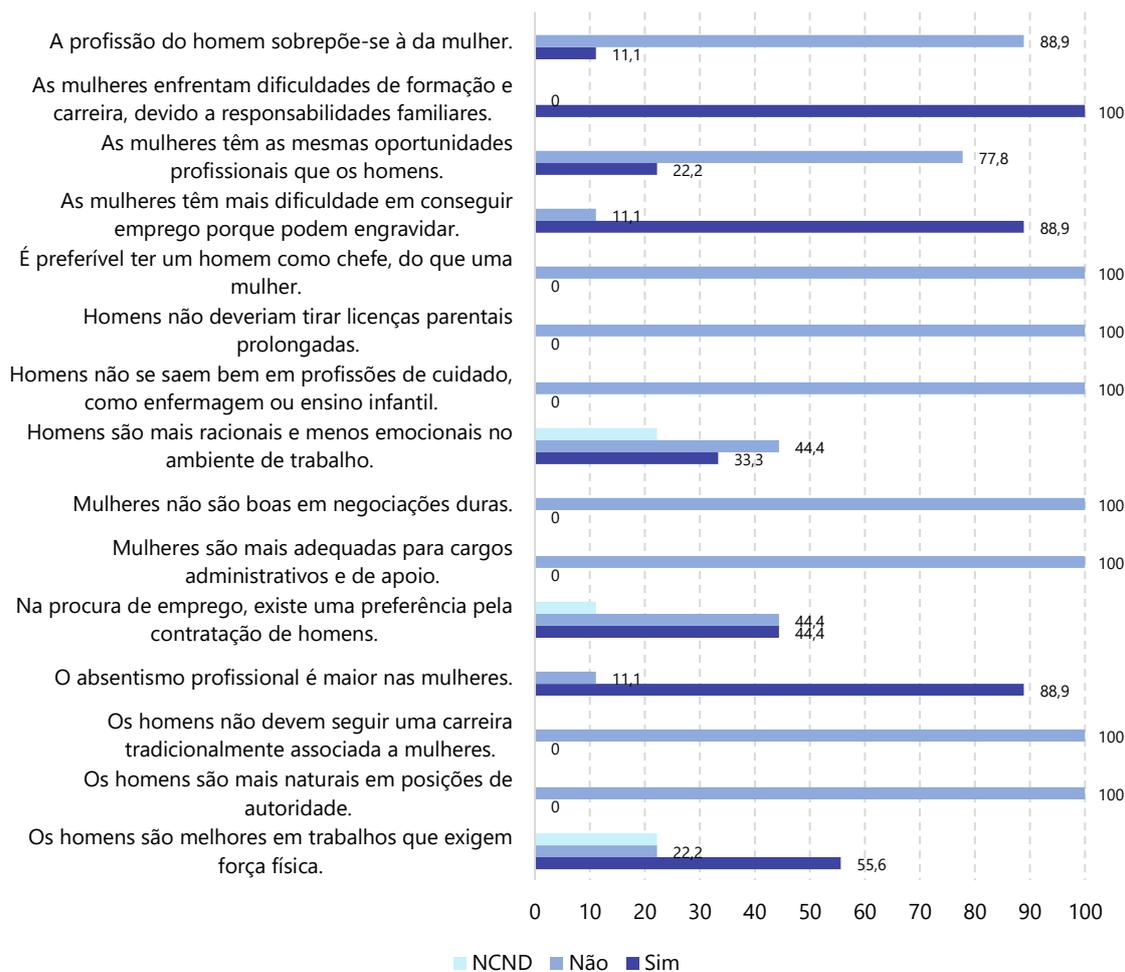
O **Gráfico 65** apresenta os resultados da 1ª atividade da sessão intitulada 'Crenças e Estereótipos de Género', baseada nas respostas de 9 grupos de participantes que avaliaram seu grau de concordância com as afirmações apresentadas. Observa-se que as opiniões são praticamente unânimes, com todos os grupos, a discordar quase totalmente das crenças e estereótipos em contexto familiar. Este resultado sugere um reconhecimento da necessidade de igualdade nas responsabilidades familiares e domésticas.

2ª Atividade: Questionário de Grupo

Dividiram-se os/as participantes em pequenos grupos e aplicou-se um questionário de grupo, com o objetivo de compreender o seguinte:

Do seguinte conjunto de frases relacionadas com crenças e estereótipos de género em contexto laboral, indiquem com quais concordam, e quais não concordam.

Gráfico 66. Resultados globais do questionário de grupo aplicado no âmbito da sessão: “Crenças e estereótipos de género em contexto laboral”



O **Gráfico 66** apresenta os resultados da 2ª atividade da sessão intitulada 'Crenças e Estereótipos de Género', baseada nas respostas de 9 grupos de participantes que avaliaram seu grau de concordância com as afirmações apresentadas. Observa-se que as opiniões não são unânimes, revelando um cenário preocupante no que respeita à persistência de estereótipos de género no ambiente de trabalho. A maioria dos respondentes expressou crenças que reforçam as desigualdades que ainda persistem e que conseqüentemente limitam as oportunidades para mulheres. Assim, estes resultados evidenciam a necessidade clara de ações que mitiguem este problema, promovendo assim a igualdade de oportunidades laborais.

Sessão - “Como não discriminar: violência e discriminação face ao diferente”

Atividade de Grupo

Dividiram-se os/as participantes em pequenos grupos e apresentaram-se um conjunto de situações, onde se pediu aos mesmos que indicassem o tipo de discriminação presente (caso existisse), e quais as potenciais consequências positivas de tal prática não ocorrer. Os resultados globais foram os seguintes:

Quadro 16. Síntese dos resultados obtidos da atividade realizada no âmbito da sessão: “Como não discriminar: violência e discriminação face ao diferente”

#	Situação	Tipo de discriminação
1	Um/Um(a) colaborador/a mais velho/a é excluído/a de oportunidades de formação e desenvolvimento porque a empresa presume que ele/ela não será capaz de aprender novas habilidades tecnológicas.	Discriminação em função da idade
2	Um empregado é criticado por tirar licença parental, com a suposição de que essa responsabilidade é exclusivamente da mãe.	Discriminação de paternidade
3	Um/Um(a) empregado/a é excluído de discussões importantes porque sua orientação religiosa é diferente da maioria dos/das colegas.	Discriminação em função da religião
4	Um/uma funcionário/a com deficiência é deixado de fora de projetos importantes porque os seus/suas colegas presumem que ele/ela não será capaz de acompanhar o ritmo de trabalho.	Discriminação por deficiência
5	Um funcionário de origem estrangeira raramente participa nos eventos sociais da empresa. Os seus/suas colegas comentam entre si que ele poderia ter dificuldade em entender ou gostar das atividades devido à cultura local e, por isso, não insistem para que ele participe.	Discriminação por nacionalidade / origem étnica
6	Um funcionário transgénero é repetidamente chamado pelo nome e pronomes errados, apesar de ter solicitado a correção.	Discriminação de identidade de género
7	Um homem é desencorajado a mostrar vulnerabilidade ou a procurar ajuda para problemas de saúde mental, porque isso é visto como um sinal de fraqueza.	Discriminação de género e saúde mental
8	Um homem é ridicularizado pelos seus colegas porque decidiu trabalhar numa profissão tradicionalmente dominada por mulheres, como enfermagem ou educação básica.	Discriminação de género
9	Um homem gay é alvo de piadas e comentários depreciativos sobre a sua orientação sexual por parte de colegas de trabalho.	Discriminação em função da orientação sexual
10	Uma funcionária é questionada sobre sua capacidade de assumir um projeto importante devido ao fato de estar grávida.	Discriminação de género e gravidez
11	Uma funcionária recebe um salário inferior ao dos seus colegas homens que desempenham a mesma função e possuem qualificações equivalentes.	Discriminação em função do sexo
12	Uma mulher é considerada menos capaz de realizar tarefas técnicas ou de liderança e é direcionada a funções administrativas ou de suporte.	Discriminação de género
13	Uma mulher é constantemente elogiada pela sua aparência em vez de suas competências e realizações profissionais.	Discriminação de género
14	Durante uma reunião de trabalho, vários colegas interrompem frequentemente uma colega. No entanto, após a reunião, todos/todas são convidados a enviar as suas ideias por e-mail, garantindo que as contribuições sejam consideradas.	Não existe informação suficiente que permita afirmar que existe discriminação
15	Uma mulher é desencorajada a candidatar-se a um cargo de liderança com o argumento de que “os homens lidam melhor com pressão e responsabilidades”.	Discriminação por estereótipo de género

O **Quadro 16** apresenta a síntese dos resultados obtidos na atividade da sessão intitulada “Como não discriminar: violência e discriminação face ao diferente”, que se baseou nas respostas dos 9

grupos de participantes que analisaram e avaliaram o tipo de discriminação presente em cada uma das situações apresentadas. Conclui-se que, de forma praticamente unânime, as pessoas presentes nesta sessão dinâmica estão conscientes dos vários tipos de discriminação existentes e destacaram as principais consequências positivas da ausência desse tipo de ações, seja em contextos laborais, sociais ou familiares:

- Diversidade de ideias gera maior inovação;
- Enriquecimento cultural;
- Equilíbrio saudável entre a vida pessoal e a vida profissional;
- Fomenta a igualdade de oportunidades e uma mobilidade de carreiras mais justa e imparcial;
- Ganhos na autoestima das pessoas;
- Maior confiança, gera maior produtividade;
- Melhoria do trabalho de equipa;
- Pessoas mais respeitadas, são mais motivadas;
- Promoção do bem-estar social e da saúde mental;
- Promove respeito, responsabilidade, liberdade e autodeterminação;
- Retenção e valorização de talentos;
- Um ambiente mais inclusivo.

Estas reflexões evidenciam a importância da conscientização e do respeito à diversidade para a construção de sociedades mais justas e saudáveis.

16.2. Principais problemáticas identificadas

A realização do diagnóstico ao município do Porto, possibilitou identificar **constrangimentos**, entre as quais:

- Baixo índice sintético de fecundidade;
- População em envelhecimento;
- Diminuição da dimensão média das famílias na última década;
- Número de estrangeiros com estatuto legal de residente tem aumentado de forma progressiva nos últimos anos;
- Número de indivíduos a trabalhar com contrato a termo/prazo elevado;
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres, em favorecimento, do sexo masculino;
- O poder de compra per capita tem vindo a diminuir;
- Diminuição do número de alunos matriculados nos estabelecimentos de ensino do Porto;
- Peso das prestações sociais no município;
- Crescimento do número de beneficiários de subsídio de assistência à terceira pessoa;
- Elevada percentagem de mulheres lesadas/ofendidas em crimes de violência doméstica;
- Elevada percentagem de homens agressores;
- Ausência de uma utilização de linguagem neutra e inclusiva no seio das escolas, empresas e instituições;
- Necessidade de maior educação da população em geral e comunidade empresarial para as questões de igualdade e não discriminação;
- Fraco envolvimento das organizações locais no diagnóstico da igualdade de género e não discriminação.

Por outro lado, importa fomentar a participação das organizações locais nas atividades de promoção da igualdade e não discriminação.

17. Índices temáticos

17.1. Índice de mapas

Mapa 1. Enquadramento geográfico.....	25
Mapa 2. População residente em 2011 e 2021 e densidade populacional (n.º e hab./km ²).....	27
Mapa 3. População residente por sexo em 2021 (n.º).....	28
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários, em 2021 (%).....	29
Mapa 5. Índice de dependência de jovens (n.º).....	30
Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os (n.º).....	31
Mapa 7. Índice de dependência total (n.º).....	32
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas da AMP e respetiva variação (n.º e %).....	47
Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes) (n.º e %).....	48
Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa (n.º).....	52
Mapa 11. Índice de envelhecimento (n.º).....	73
Mapa 12. Índice de longevidade (n.º).....	74

17.2. Índice de gráficos

Gráfico 1. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%).....	26
Gráfico 2. Nados-vivos, por sexo (n.º).....	32
Gráfico 3. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º).....	33
Gráfico 4. Evolução da Taxa bruta de natalidade (‰).....	33
Gráfico 5. Evolução da Taxa bruta de mortalidade (‰).....	34
Gráfico 6. Evolução da Taxa de crescimento natural (%).....	34
Gráfico 7. Evolução da Taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰).....	35
Gráfico 8. Evolução do Índice sintético de fecundidade (n.º).....	36
Gráfico 9. Evolução do número de Beneficiárias/os de licença parental inicial.....	38
Gráfico 10. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%).....	38
Gráfico 11. Evolução do número de Casamentos.....	39
Gráfico 12. Evolução do número de Divórcios.....	39
Gráfico 13. Evolução da Dimensão média das famílias clássicas (n.º).....	40
Gráfico 14. Evolução da População estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º) entre 2014 e 2021.....	42
Gráfico 15. Evolução do Saldo Migratório (N.º).....	44
Gráfico 16. Evolução do n.º de Empresas e pessoal ao serviço no Porto.....	46
Gráfico 17. Volume de negócios das empresas (€).....	49
Gráfico 18. Evolução do número de inscritos nos Centros de Emprego e Formação Profissional (média anual).....	51
Gráfico 19. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º).....	52
Gráfico 20. Beneficiárias/os de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos, por sexo (%).....	53
Gráfico 21. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego (%).....	53
Gráfico 22. Empregadores/as no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%).....	54
Gráfico 23. Trabalhadores/as no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%).....	55
Gráfico 24. Evolução do ganho médio mensal total (€), no Porto, por sexo entre 2013 e 2021.....	57
Gráfico 25. Poder de compra per capita.....	59
Gráfico 26. População residente por níveis de ensino e sexo (%).....	62
Gráfico 27. Taxa de analfabetismo, segundo o sexo (%).....	63
Gráfico 28. Evolução dos alunos/as matriculados/as (n.º) por ciclo de estudos no Porto.....	65

Gráfico 29. Evolução dos docentes (n.º) do ensino não superior	68
Gráfico 30. Evolução do pessoal não docente (n.º) do ensino não superior.....	69
Gráfico 31. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da Prestação Social para a Inclusão.....	76
Gráfico 32. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de RSI.....	77
Gráfico 33. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de Subsídio de Doença	78
Gráfico 34. Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa (%)	79
Gráfico 35. Evolução do total de crimes (n.º).....	81
Gráfico 36. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰).....	82
Gráfico 37. Participações por violência doméstica, em Portugal (n.º)	83
Gráfico 38. Percentagem de crimes de violência contra o cônjuge/análogo em relação ao total de crimes de violência doméstica.....	84
Gráfico 39. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica.....	84
Gráfico 40. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia.....	85
Gráfico 41. Causas identificadas que levaram à situação de sem-abrigo.....	89
Gráfico 42. População residente (n.º) com pelo menos uma dificuldade, por faixa etária e sexo.....	90
Gráfico 43. Iniciativas ou ações das escolas relativas à igualdade e não discriminação.....	95
Gráfico 44. Políticas relativas à missão e estratégia no âmbito da igualdade (Escolas).....	96
Gráfico 45. Políticas no âmbito da igualdade relativas ao recrutamento de pessoal (Escolas)	96
Gráfico 46. Políticas de formação no âmbito da igualdade (Escolas)	97
Gráfico 47. Políticas de igualdade no âmbito das funções e remunerações (Escolas)	97
Gráfico 48. Políticas de igualdade no âmbito do desenvolvimento de carreira (Escolas)	98
Gráfico 49. Políticas relativas à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Escolas).....	98
Gráfico 50. Políticas para a igualdade no âmbito do diálogo social (Escolas)	99
Gráfico 51. Políticas para a igualdade no âmbito do respeito pela integridade (Escolas)	99
Gráfico 52. Iniciativas ou ações das instituições relativas à igualdade e não discriminação.....	101
Gráfico 53. Políticas relativas à missão e estratégia no âmbito da igualdade (Instituições)	102
Gráfico 54. Políticas de igualdade no âmbito do recrutamento de pessoal das instituições.....	103
Gráfico 55. Políticas de formação do pessoal das instituições no âmbito da igualdade.....	103
Gráfico 56. Políticas de igualdade no âmbito das funções e remunerações (Instituições).....	103
Gráfico 57. Políticas de igualdade no âmbito do desenvolvimento de carreira (Instituições).....	104
Gráfico 58. Políticas para a conciliação na vida profissional, familiar e pessoal (Instituições).....	105
Gráfico 59. Políticas para a igualdade no âmbito do diálogo social (Instituições)	105
Gráfico 60. Políticas para a igualdade no âmbito do respeito pela integridade (Instituições).....	106
Gráfico 61. Políticas para a igualdade no âmbito das normas internas das empresas	108
Gráfico 62. Iniciativas ou ações das empresas no âmbito da igualdade e não discriminação	109
Gráfico 63. Formações por sexo.....	126
Gráfico 64. Resultados globais da atividade realizada no âmbito da sessão: “Conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional”	135
Gráfico 65. Resultados globais do questionário de grupo aplicado no âmbito da sessão: “Crenças e estereótipos de género em contexto familiar”	137
Gráfico 66. Resultados globais do questionário de grupo aplicado no âmbito da sessão: “Crenças e estereótipos de género em contexto laboral”	138

17.3. Índice de tabelas

Tabela 1. Nados-vivos por grupo etário dos progenitores (%).....	36
Tabela 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%) em 2011 e 2021	40
Tabela 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%).....	41
Tabela 4. Evolução do número de idosos, a viverem sós, entre 2011 e 2021 (N.º e %).....	41
Tabela 5. População estrangeira com estatuto legal de residente, por sexo (n.º), em 2011 e 2021 (%)	42

Tabela 6. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente, por sexo em 2021 (n.º e %).....	43
Tabela 7. Valor médio anual do subsídio de desemprego por sexo e disparidade (€ e %)	54
Tabela 8. Número de empregadores/patrões segundo o sexo e o tipo de empresa (n.º).....	55
Tabela 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%).....	56
Tabela 10. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%).....	56
Tabela 11. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo (%).....	57
Tabela 12. Ganho médio mensal (€) por setor de atividade económica e sexo, em 2021	58
Tabela 13. Disparidade nos ganhos (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica.....	58
Tabela 14. Disparidades no ganho médio mensal (€) da população empregada por conta de outrem em 2021.....	59
Tabela 15. Número de trabalhadores por conta própria segundo o sexo e variação (%) em 2011 e 2021	60
Tabela 16. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%).....	63
Tabela 17. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)	64
Tabela 18. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%).....	64
Tabela 19. Média de estudantes por computador com ligação à internet, segundo ciclo de estudos	65
Tabela 20. Total de docentes do ensino superior segundo o sexo (n.º).....	69
Tabela 21. Total de docentes do ensino não superior segundo o sexo (n.º)	70
Tabela 22. Taxa de ocupação de creches e dos jardins de infância do Porto (%).....	72
Tabela 23. Abono de família para crianças e jovens (n.º).....	72
Tabela 24. Taxa de ocupação de respostas sociais para pessoas idosas do Porto (%)	74
Tabela 25. Total de pensionistas e de velhice (n.º e %) da segurança social	75
Tabela 26. Valor médio anual das pensões de velhice (€) da segurança social	75
Tabela 27. Beneficiárias/os da Prestação Social para a Inclusão (n.º)	76
Tabela 28. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)	77
Tabela 29. Beneficiárias/os de Subsídio de Doença (n.º)	78
Tabela 30. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º).....	79
Tabela 31. Valor médio anual das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€).....	80
Tabela 32. Crimes contra as pessoas por tipologia (% e n.º)	81
Tabela 33. Proporção dos crimes de violência doméstica na criminalidade geral (%)	83
Tabela 34. Indivíduos sem-abrigo no Porto, segundo o sexo e a situação.....	89
Tabela 35. Distribuição dos indivíduos em situação de sem-casa por local de pernoita	89
Tabela 36. Ações de formação disponíveis para todos/as trabalhadores/as.....	125
Tabela 37. Caracterização dos recursos humanos (ÁGORA), segundo o sexo e categoria (n.º e %)	127
Tabela 38. Caracterização dos recursos humanos (Águas e Energia do Porto), segundo o sexo e categoria (n.º e %)	128
Tabela 39. Caracterização dos recursos humanos (Domus Social), segundo o sexo e categoria (n.º e %).....	129
Tabela 40. Valor médio do vencimento do pessoal da Domus Social (€), por sexo e categoria profissional	129
Tabela 41. Caracterização dos recursos humanos (GO Porto), segundo o sexo e categoria (n.º e %).....	130
Tabela 42. Caracterização dos recursos humanos (Porto Ambiente), segundo o sexo e categoria (n.º e %)	131
Tabela 43. Caracterização dos recursos humanos (Porto Vivo), segundo o sexo e categoria (n.º e %).....	132

17.4. Índice de figuras

Figura 1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.....	18
Figura 2. Modelo conceitual do diagnóstico para a igualdade e a não discriminação.....	22
Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai de Porto (%)	26
Figura 4. Pirâmide etária do município do Porto (n.º)	29
Figura 5. Idade e nível de escolaridade dos progenitores (n.º e %).....	37
Figura 6. População residente ativa (empregada e desempregada) e inativa (n.º e %).....	51
Figura 7. Crimes de violência doméstica, por tipo em 2023.....	83
Figura 8. Caracterização dos quadros das instituições de ensino.....	94

Figura 9. Caracterização dos órgãos sociais das instituições	100
Figura 10. Caracterização segundo o sexo do pessoal a trabalhar nas instituições	101
Figura 11. Caracterização dos quadros de pessoal das empresas	107
Figura 12. Políticas das empresas relativas à missão e estratégia no âmbito da igualdade	110
Figura 13. Políticas de igualdade no âmbito do recrutamento de pessoal das empresas.....	111
Figura 14. Políticas de formação do pessoal das empresas no âmbito da igualdade.....	112
Figura 15. Políticas de igualdade no âmbito das funções e renumerações (Empresas)	113
Figura 16. Políticas de igualdade no âmbito do desenvolvimento de carreira (Empresas)	114
Figura 17. Políticas para a conciliação na vida profissional, familiar e pessoal (Empresas)	115
Figura 18. Políticas para a igualdade no âmbito do diálogo social (Empresas)	116
Figura 19. Políticas para a igualdade no âmbito do respeito pela integridade (Empresas)	117
Figura 20. Caracterização dos quadros de gestão	118
Figura 21. Caracterização dos recursos humanos, segundo o sexo (n.º e %)	121
Figura 22. Valor médio do vencimento do pessoal da ÁGORA (€), por sexo	127
Figura 23. Valor médio do vencimento do pessoal das Águas e Energia do Porto (€), por sexo	128
Figura 24. Valor médio do vencimento do pessoal da GO Porto (€), por sexo.....	130
Figura 25. Valor médio do vencimento do pessoal da Porto Ambiente (€), por sexo	131
Figura 26. Valor médio do vencimento do pessoal da Porto Vivo, SRU (€), por sexo	132

17.5. Índice de quadros

Quadro 1. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios (n.º e %)	46
Quadro 2. Empresas, pessoal e volume de negócios por atividade económica (n.º e %).....	50
Quadro 3. Poder de compra dos concelhos da AMP, em 2021	60
Quadro 4. Estudantes inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo (n.º e %).....	65
Quadro 5. Núcleos familiares com descendentes, por faixa etária até aos 14 anos (n.º).....	71
Quadro 6. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho (n.º) no Porto.....	90
Quadro 7. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência (n.º)	91
Quadro 8. Políticas de missão e estratégia do município.....	122
Quadro 9. Recrutamento e seleção.....	123
Quadro 10. Políticas de formação	123
Quadro 11. Desenvolvimento de carreira	123
Quadro 12. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.....	124
Quadro 13. Diálogo social e participação.....	124
Quadro 14. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	125
Quadro 15. Listagem de alguns indicadores de igualdade a nível local.....	133
Quadro 16. Síntese dos resultados obtidos da atividade realizada no âmbito da sessão: “Como não discriminar: violência e discriminação face ao diferente”	139

17.6. Outros

Anexo 1. Modelo do questionário aplicado aos estabelecimentos de ensino	146
Anexo 2. Modelo do questionário aplicado às instituições	166
Anexo 3. Modelo do questionário aplicado às empresas.....	189
Anexo 4. Ficha de Caracterização do Município na sua relação com a CIG	208
Anexo 5. Protocolo estabelecido com a CIG.....	209
Anexo 6. Acordo de adesão do município para a rede de autarquias para a igualdade	219
Anexo 7. Metodologia e enunciados utilizados na sessão dinâmica participativa de 12 de julho de 2024	228

18. Anexos

Anexo 1. Modelo do questionário aplicado aos estabelecimentos de ensino

Questionário aos Estabelecimentos de Ensino (Agrupamentos, Escolas não Agrupadas, Escolas Profissionais, Público e Privado)

Olá. Seja bem-vindo/a ao questionário dirigido aos estabelecimentos de ensino, no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município do Porto.



A sua participação é importante!

Existem 28 perguntas neste questionário.

Instruções de preenchimento e consentimento informado.

Consentimento Informado

O presente questionário insere-se no âmbito da elaboração do Plano de Igualdade e Não Discriminação do Porto. É anónimo, não sendo recolhido nem associado a qualquer dado de identificação pessoal.

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto ou contacto com o Encarregado de Proteção de Dados, consulte o nosso site em <http://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade>;

Pretende-se, com este questionário, conhecer práticas, valores e perceções no âmbito da Igualdade de Género nos estabelecimentos de ensino no concelho do Porto.

Com esta recolha, procura-se criar um diagnóstico da realidade local, de modo a orientar as políticas municipais em matéria de Igualdade e Não Discriminação para as necessidades identificadas pela sua população. O preenchimento do presente questionário demorará cerca de 10 minutos. No caso de não se sentir confortável em responder a alguma questão, selecione, por favor, a opção não quero responder.

Para quaisquer esclarecimentos adicionais sobre os objetivos deste pedido de colaboração ou sobre alguma dúvida relativa ao preenchimento do mesmo, pode contactar a equipa de trabalho através do e-mail: dmcs@porto-cm.pt.

Agradecemos, desde já, o tempo disponibilizado e a sua colaboração essencial para o nosso trabalho.

*

❗ Escolha uma das seguintes respostas
Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Concordo com os termos e condições

Qual a designação da sua instituição de ensino?

(Indique o nome do agrupamento escolar, da escola não agrupada ou da escola profissional) *

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Das seguintes opções, assinale os ciclos de ensino presentes na entidade a que pertence:

(Perfil do agrupamento)

Escolha quantos quiser *

Por favor, selecione **todas** as que se aplicam:

Pré-escolar

1º Ciclo

2º Ciclo

3º Ciclo

Ensino secundário

Outro:

Caracterize os quadros da sua instituição de ensino.

(Número de indivíduos por categoria profissional, segundo o sexo - no caso de não se aplicar à sua entidade coloque 0, por favor)

*

	Masculino	Feminino	Intersexo
Diretor/a	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Membros da direção	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pessoal Docente	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pessoal Não Docente	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Outros/as Colaboradores/as	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indique o número de docentes segundo o sexo e área de formação.

(Número de elementos enumerados por sexo e área de formação que lecionam. Nas linhas sem informação, coloque 0, por favor)

*

	Masculino	Feminino	Intersexo
Educação Física	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Línguas	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Geografia	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
História	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Matemática	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ciências Naturais	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Artes Visuais	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Economia e Direito	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Informática	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Filosofia, Psicologia ou Sociologia	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Educação Básica	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Outras Áreas de Formação	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indique o número de estudantes praticantes de desporto escolar.

(Número de elementos enumerados por sexo e modalidade. Nas linhas em sem informação coloque 0, por favor)

*

	Masculino	Feminino	Intersexo
Andebol	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Atletismo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Basquetebol	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Futebol	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Natação	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Voleibol	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Xadrez	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Outras modalidades	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indique o número de estudantes com necessidades educativas (NE).

(Nas linhas sem informação coloque 0, por favor) *

	Masculino	Feminino	Intersexo
Pré-Escolar	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
1º Ciclo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2º Ciclo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3º Ciclo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ensino Secundário	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Outro (Ex.: Ensino Pós-Secundário)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indique o número de estudantes que beneficiam de ação social escolar.

(Número de elementos enumerados por sexo e idade)

*

	Masculino	Feminino	Intersexo
< 5 anos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5-9 anos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
10-14 anos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
15-19 anos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indique o número de docentes com formação em Igualdade de Género.

(Número de elementos enumerados segundo o sexo. Nas linhas sem informação, coloque 0, por favor)

*

	Masculino	Feminino	Intersexo
Nº de docentes	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Participantes em iniciativas e/ou ações de formação de promoção da Igualdade e Não discriminação.

(Número de elementos da comunidade educativa por sexo - no caso de não se aplicar à sua instituição coloque 0, por favor)

*

	Masculino	Feminino	Intersexo
Pessoal Não Docente	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Representantes dos/as Encarregados/as de Educação	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

O agrupamento organizou ações de sensibilização e/ou projetos sobre Igualdade de Género e Não Discriminação?

*

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
 Não

Se respondeu que sim, indique o número de ações/projetos.

(Nº de ações e/ou projetos) *

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Que iniciativas gostava que fossem implementadas na instituição, em relação à Igualdade e Não Discriminação?

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Indique o número de participações por violência no namoro na sua instituição de ensino.

(Nas linhas sem informação, coloque 0, por favor) *

	Masculino	Feminino	Intersexo
Vítima	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Agressor/a	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indique o número de incidentes/participações relacionados com bullying na sua instituição de ensino.

(Nas linhas sem informação, coloque 0, por favor)

*

	Masculino	Feminino	Intersexo
Agressor/a	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vítima	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indique o número de casos de posse e/ou consumo de álcool ou drogas na sua instituição de ensino.

(Número de casos enumerados segundo o sexo e tipologia de posse e/ou consumo. Nas linhas sem informação, coloque 0, por favor)

*

	Masculino	Feminino	Intersexo
Álcool	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Drogas leves (Ex.: Haxixe, Marijuana, etc.)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Drogas pesadas (Ex.: Cocaína, Heroína, etc.)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Foram desenvolvidas iniciativas de prevenção e combate à violência no namoro, ao bullying ou ao consumo de álcool e/ou drogas? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
 Não

Se respondeu que sim, indique o número de iniciativas dinamizadas.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Indique se a sua entidade desenvolve as seguintes políticas:

(Visão e Estratégia) - Apenas responda às seguintes afirmações, no caso de se aplicar à sua instituição. No caso de não se aplicar, por favor assinale o separador: "Não se aplica".

*

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição de ensino divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as Docentes e Não Docentes, em matéria de Igualdade e Não Discriminação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição adota códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho de trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição de ensino dispõe de uma política interna para a Igualdade e Não Discriminação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas pela Direção da instituição?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
Na comunicação interna, a instituição emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na sua instituição de ensino existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Na sua instituição de ensino existe um Plano de Ação para a Igualdade entre mulheres e homens?

*

Por favor, seleccione **todas** as que se aplicam:

- Sim
- Não
- Não se aplica
- Não quero responder

Indique se a sua entidade desenvolve as seguintes políticas:

(Recrutamento e Seleção) - Apenas responda às seguintes afirmações, no caso de se aplicar à sua instituição. No caso de não se aplicar, por favor assinale o separador: "Não se aplica". *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição proporciona aos/às recrutadores/as a formação adequada de forma a prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os critérios de recrutamento e seleção de recursos humanos, garantem o princípio da Igualdade e Não Discriminação em função do sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique se a sua entidade desenvolve as seguintes políticas:

(Aprendizagem e Formação) - Apenas responda às seguintes afirmações, no caso de se aplicar à sua instituição. No caso de não se aplicar, por favor assinale o separador: "Não se aplica". *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A sua instituição integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da Igualdade de Género?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição tem uma política de formação que abrange todos os/as Docentes e Não Docentes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique se a sua instituição de ensino desenvolve as seguintes políticas:

(Análise de Funções e Remunerações) *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição dispõe de informação acerca de diferenças salariais desagregada por sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição dispõe de um sistema de avaliação do seu pessoal, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição dispõe de uma tabela de remunerações de acordo com a função exercida?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição possui uma estratégia ou plano de ação que preveja corrigir as diferenças salariais de sexo identificadas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na instituição, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique se a sua instituição de ensino desenvolve as seguintes políticas:

(Desenvolvimento de Carreira) *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição, quando nomeia um/a Dirigente para um cargo de Direção, tem presente o princípio da Igualdade e Não Discriminação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encontram-se definidos critérios de mobilidade, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O estabelecimento de ensino implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal)

*

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição dispõe de apoios a Docentes e Não Docentes com responsabilidades específicas a nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência ou outras?)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição disponibiliza oportunidades de desenvolvimento profissional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade e assistência à família?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição encara de modo igualitário o exercício dos direitos da parentalidade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição tem medidas específicas que encorajam a participação equilibrada dos/as colaboradores/as na vida familiar, pessoal e profissional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique se a sua instituição de ensino desenvolve as seguintes políticas:

(Diálogo Social e Participação) *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição incentiva o pessoal a apresentar sugestões relativamente à articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e na proteção da parentalidade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição incentiva os/as Docentes e Não Docentes a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, e da política de progressão da carreira?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição incentiva os/as Docentes e Não Docentes a apresentarem sugestões no domínio da política salarial?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição incentiva os/as Docentes e Não Docentes a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade salarial?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição realiza reuniões com os/as Docentes e Não Docentes para debater a igualdade entre mulheres e homens, a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição realiza reuniões com os/as Não Docentes para debater as questões relacionadas com avaliação de desempenho e a política de progressão de carreiras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique se a sua instituição de ensino desenvolve as seguintes políticas:

(Respeito pela Dignidade e Integridade das Pessoas) *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos/as Docentes e Não Docentes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem procedimentos específicos para denúncia de casos de discriminação em função do sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem procedimentos específicos para denúncia em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no local de trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Caixa de Sugestões:

Por último, se desejar, pode inserir um comentário, opinião e/ou sugestão no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Porto.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Submeter o seu inquérito
Obrigado por ter concluído este inquérito.

Anexo 2. Modelo do questionário aplicado às instituições

Questionário às Instituições/Organizações

Olá. Seja bem-vindo/a ao questionário dirigido às instituições/organizações, no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município do Porto.



A sua participação é importante!

Existem 23 perguntas neste questionário.

Instruções de preenchimento e consentimento informado.

Consentimento Informado

O presente questionário insere-se no âmbito da elaboração do Plano de Igualdade e Não Discriminação do Porto. É anónimo, não sendo recolhido nem associado a qualquer dado de identificação pessoal.

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto ou contacto com o Encarregado de Proteção de Dados, consulte o nosso site em <http://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade>.

Pretende-se com este questionário conhecer as práticas, valores e perceções relativas à Igualdade de Género.

Com esta recolha, procura-se criar um diagnóstico da realidade local, de modo a orientar as políticas municipais em matéria de Igualdade e Não Discriminação para as necessidades identificadas pela sua população. O preenchimento do presente questionário demorará cerca de 10 minutos. No caso de não se sentir confortável em responder a alguma questão, selecione, por favor, a opção não quero responder.

Para quaisquer esclarecimentos adicionais sobre os objetivos deste pedido de colaboração ou sobre alguma dúvida relativa ao preenchimento do mesmo, pode contactar a equipa de trabalho através do e-mail: dmcs@porto-cm.pt.

Agradecemos, desde já, o tempo disponibilizado e a sua colaboração essencial para o nosso trabalho.

*

❶ Escolha uma das seguintes respostas
Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Concordo com os termos e condições

Qual a designação da sua instituição/organização?

(Perfil da entidade) *

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Das seguintes opções, assinale aquela que representa a natureza da sua instituição/organização:

(Perfil da entidade)

*

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- Associação (Cultura, Recreio e/ou Desporto)
- Cooperativa
- Clube Desportivo
- Fundação
- Organização Não Governamental
- Instituição Particular de Solidariedade Social
- Outra. Especifique no comentário

Escreva um comentário à sua escolha aqui:

Caracterize os quadros da sua entidade:

(Insira, o número de colaboradores/as por categoria, segundo o sexo - no caso de não se aplicar à sua entidade coloque 0, por favor)

*

	Masculino	Feminino	Intersexo
Membro/s da Direção	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Presidente da Direção	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Presidente da Mesa da Assembleia Geral	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Membro/s da Mesa da Assembleia Geral	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Diretor/a Técnico/a	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Técnicos/as Superiores	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Outros/as colaboradores/as	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

A sua instituição/organização tem atletas federados? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
 Não

Indique o número total de praticantes, segundo o sexo e grupo etário

*

	Masculino	Feminino	Intersexo
4-9 anos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
10-15 anos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
16-18 anos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
19-25 anos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
26-35 anos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
36-45 anos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
45 ou mais anos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Indique o número total de modalidades que a sua instituição disponibiliza.

*

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1 modalidade
- 2 modalidades
- 3 modalidades
- 4 modalidades ou mais

Qual/Quais é/são as modalidades disponíveis?
(Descreva as modalidades existentes na sua
instituição/organização)

*

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

A entidade organizou ações de formação/sensibilização
sobre Igualdade de Género e Não Discriminação?

*

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

Se respondeu que sim, indique o número de ações/horas dinamizadas

(n.º de ações dinamizadas, n.º de horas)

*

	Número
Ações	<input type="text"/>
Horas	<input type="text"/>

A entidade participou em ações de sensibilização e/ou projetos sobre Igualdade de Género e Não Discriminação?

*

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
 Não

Se respondeu que sim, indique o número de ações e/ou projetos em que participou.

(n.º ações e/ou projetos)

*

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

De acordo com a sua área de atuação, que iniciativas gostaria que fossem implementadas na sua instituição/organização relativamente ao tema da Igualdade de Género e Não Discriminação?

(Caso não tenha nenhuma sugestão, pode avançar a questão)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Indique se a sua entidade desenvolve as seguintes políticas:

(Visão e Estratégia) - Apenas responda às seguintes afirmações, no caso de se aplicar à sua instituição/organização. No caso de não se aplicar, por favor assinale o separador: "Não se aplica".

*

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição/organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as, em matéria de igualdade de género e não discriminação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição/organização adota códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A sua instituição/organização dispõe de uma política interna para a igualdade de género e não discriminação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas pela direção da instituição/organização?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na comunicação interna, a empresa emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique se a sua entidade desenvolve as seguintes políticas:

(Recrutamento e Seleção) - Apenas responda às seguintes afirmações, no caso de se aplicar à sua instituição/organização. No caso de não se aplicar, por favor assinale o separador: "Não se aplica".

*

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição/organização proporciona aos/às recrutadores/as a formação adequada de forma a prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os critérios de recrutamento e seleção de recursos humanos, garantem o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique se a sua entidade desenvolve as seguintes políticas:

(Aprendizagem e Formação) - Apenas responda às seguintes afirmações, no caso de se aplicar à sua instituição/organização. No caso de não se aplicar, por favor assinale o separador: "Não se aplica".

*

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A sua instituição/organização integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da Igualdade de Género?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe uma política de formação que abrange todos/as os/as trabalhadores/as?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique se a sua entidade desenvolve as seguintes políticas:

(Análise de Funções e Remunerações) - Apenas responda às seguintes afirmações, no caso de se aplicar à sua instituição/organização. No caso de não se aplicar, por favor assinale o separador: "Não se aplica". *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A informação está desagregada em função do sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição/organização dispõe de um sistema de avaliação do seu pessoal, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição/organização dispõe de uma tabela de remunerações de acordo com a função exercida?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe uma estratégia ou plano de ação que preveja corrigir as diferenças salariais de sexo identificadas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique se a sua entidade desenvolve as seguintes políticas:

(Desenvolvimento de Carreira) - Apenas responda às seguintes afirmações, no caso de se aplicar à sua instituição/organização. No caso de não se aplicar, por favor assinale o separador: "Não se aplica".

*

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição/organização implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição/organização quando nomeia um/a trabalhador/a para um cargo de chefia, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encontram-se definidos critérios de mobilidade, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique se a sua entidade desenvolve as seguintes políticas:

(Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal) - Apenas responda as seguintes afirmações, no caso de se aplicar à sua instituição/organização. No caso de não se aplicar, por favor assinale o separador: "Não se aplica".

*

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição/organização disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição/organização dispõe de apoios a trabalhadores/as com responsabilidades específicas a nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição/organização disponibiliza oportunidades de desenvolvimento profissional a todo o seu pessoal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição/organização divulga as respostas sociais existentes na área geográfica da empresa que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição/organização divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade e assistência à família?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição/organização encara de modo igualitário o exercício dos direitos da parentalidade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição/organização tem medidas específicas que encorajam a participação equilibrada dos/as colaboradores/as na articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique se a sua entidade desenvolve as seguintes políticas:

(Diálogo Social e Participação) - Apenas responda às seguintes afirmações, no caso de se aplicar à sua instituição/organização. No caso de não se aplicar, por favor assinale o separador: "Não se aplica".

*

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição/organização incentiva o pessoal a apresentar sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade salarial, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição/organização incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, e da política de progressão da carreira?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição/organização incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões no domínio da política salarial?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição/organização realiza reuniões com o pessoal, para debater a igualdade entre mulheres e homens e na articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A instituição/organização realiza reuniões com os/as trabalhadores/as para debater as questões relacionadas com avaliação de desempenho e a política de progressão de carreiras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique se a sua entidade desenvolve as seguintes políticas:

(Respeito pela Dignidade e Integridade das Pessoas) - Apenas responda às seguintes afirmações, no caso de se aplicar à sua instituição/organização. No caso de não se aplicar, por favor assinale o separador: "Não se aplica".

*

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A instituição/organização implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos/as trabalhadores/as?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem procedimentos específicos para denúncia de casos de discriminação em função do sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem procedimentos específicos para denúncia em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no local de trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vertente Externa

De seguida apresentamos uma listagem de diversos domínios setoriais que independentemente do sexo, condição física, social ou económica, impactam a Igualdade de Género. Indique se concorda ou discorda com as seguintes afirmações:

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Discordo bastante	Discordo	Nem discordo, nem concordo	Concordo bastante	Concordo	Não quero responder
A rede de transportes públicos e privados do concelho do Porto é acessível a todos/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As administrações e transportes devem promover formação aos/às colaboradores/as no domínio do atendimento a clientes e igualdade de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os jardins e espaços verdes do concelho estão adequados ao desenvolvimento de atividades de lazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O número de bancos e locais de descanso nas praças e jardins são suficientes e adequados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Discordo bastante	Discordo	Nem discordo, nem concordo	Concordo bastante	Concordo	Concordo quero responder
As necessidades de homens e mulheres no que concerne à atividade física e desporto são tidas em conta no desenho das políticas locais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os espaço públicos são acessíveis a todos/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os edifícios públicos são acessíveis a todos/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem no município lugares/espacos públicos inseguros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser mulher, ser de uma certa religião/raça/etnia ou ter uma orientação sexual diferente da heterossexual são fatores que afetam a segurança pessoal quando se circula na via pública	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Discordo bastante	Discordo	Nem discordo, nem concordo	Concordo bastante	Concordo	Não responder
Já presenciei algum tipo de assédio e/ou agressão num espaço público no concelho do Porto (como por exemplo, casas de banho públicas, estacionamentos, mercados, paragens e apeadeiros, parques e jardins, ruas/prças, transportes públicos, etc).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Caixa de Sugestões:

Por último, se desejar, pode inserir um comentário, opinião e/ou sugestão no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Porto.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Submeter o seu inquérito
Obrigado por ter concluído este inquérito.

Anexo 3. Modelo do questionário aplicado às empresas

Questionário às empresas

Olá. Seja bem-vindo/a ao questionário dirigido ao tecido empresarial, no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município do Porto.



A sua participação é importante!

Existem 24 perguntas neste questionário.

Instruções de preenchimento e consentimento informado.

Consentimento Informado

O presente questionário insere-se no âmbito da elaboração do Plano de Igualdade e Não Discriminação do Porto. É anónimo, não sendo recolhido nem associado a qualquer dado de identificação pessoal.

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto ou contacto com o Encarregado de Proteção de Dados, consulte o nosso site em <http://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade>;

Pretende-se, com este questionário, conhecer as práticas, valores e perceções no que se refere à igualdade de género, conciliação entre a vida profissional e vida pessoal/familiar, visão organizacional, desenvolvimento de carreira, dialogo social/participação e dignidade e integridade das pessoas.

Com esta recolha, procura-se criar um diagnóstico da realidade local, de modo a orientar as políticas municipais em matéria de Igualdade de Género e Não Discriminação para as necessidades identificadas pela sua população. O preenchimento do presente questionário demorará cerca de 10 minutos. No caso de não se sentir confortável em responder a alguma questão, seleccione, por favor, a opção não quero responder.

Para quaisquer esclarecimentos adicionais sobre os objetivos deste pedido de colaboração ou sobre alguma dúvida relativa ao preenchimento do mesmo, pode contactar a equipa de trabalho através do e-mail: dmcs@porto-cm.pt.

Agradecemos, desde já, o tempo disponibilizado e a sua colaboração essencial para o nosso trabalho.

*

❗ Escolha uma das seguintes respostas
Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

Concordo com os termos e condições

Das seguintes opções, assinale aquela que representa a tipologia da empresa a que pertence:

(Perfil da empresa)

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- Empresário em nome individual
- Sociedade Anónima
- Sociedade Unipessoal por Quotas
- Sociedade por Quotas
- Cooperativa
- Não quero responder
- Outro

Das seguintes opções, assinale o estatuto da empresa a que pertence esta inserida:

(Estatuto da empresa) *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- Microempresa
- Pequena empresa
- Média empresa
- Grande empresa
- Não quero responder
- Outro

Qual o CAE (rev. 3) da empresa?

(Indique apenas o CAE principal) *

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Caracterize os quadros de pessoal da sua empresa.

(Número de colaboradores/as por categoria profissional, segundo o sexo - no caso de não se aplicar à sua empresa coloque 0, por favor)

*

	Masculino	Feminino	Intersexo
Gerência/Administração	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Diretor/a; Diretores/as	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Técnicos/as Superiores	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Outras categorias profissionais	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Nesta secção, iremos abordar as normas internas da empresa, e se esta prioriza a prevenção do assédio e a promoção da igualdade de género.

A empresa conhece o código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local trabalho? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
 Não

Se respondeu que sim, a empresa implementa o código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
 Não

A empresa conhece a Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP 4552:2022)? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
 Não

Se respondeu sim, a empresa implementa a Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP 4552:2022)? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
 Não

A empresa adota as medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou de prevenção e combate ao assédio? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
 Não

Se respondeu que sim, indique de forma resumida, quais as medidas de conciliação e/ou de prevenção e combate ao assédio foram adotadas pela empresa.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Nesta seção, vamos avaliar se a empresa promove iniciativas ou ações que contribuam para sensibilizar sobre as temáticas da Igualdade de Género e Não Discriminação.

A empresa já organizou ou promoveu a participação dos/das seus/suas colaboradores/as, em ações de sensibilização sobre a Igualdade de Género e Não Discriminação? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
 Não

Se respondeu que sim, indique o número de ações e de horas. *

	Número
Ações	<input type="text"/>
Horas	<input type="text"/>

Se respondeu que sim, indique o número total de participantes. *

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Que iniciativas gostaria de ver implementadas pela sua empresa em relação à temática da Igualdade de Género e Não Discriminação no ambiente de trabalho?

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Nesta secção iremos pedir, que indique se a sua empresa aplica ou desenvolve medidas e/ou políticas específicas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação.

Visão e Estratégia:

Caso a afirmação não se enquadre no contexto da sua empresa, por favor, selecione a opção "Não se aplica". *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A empresa adota códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa detém um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa, divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres do pessoal, em matéria de igualdade e não discriminação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A sua empresa dispõe de uma política interna para a igualdade e não discriminação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da instituição?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
Na comunicação interna, a empresa, emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Recrutamento e seleção de recursos humanos:

Caso a afirmação não se enquadre no contexto da sua empresa, por favor, selecione a opção "Não se aplica". *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responde
A empresa proporciona aos/às recrutadores/as a formação adequada de forma a prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os critérios de recrutamento e seleção de recursos humanos, garantem o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Aprendizagem e Formação:

Caso a afirmação não se enquadre no contexto da sua empresa, por favor, selecione a opção "Não se aplica". *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A empresa integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade de género?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa tem uma política de formação que abrange todos/as trabalhadores/as?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Análise de Funções e Remunerações:

Caso a afirmação não se enquadre no contexto da sua empresa, por favor, selecione a opção "Não se aplica". *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A empresa dispõe de informação acerca de diferenças salariais de trabalhadores/as desagregada por sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa dispõe de um sistema de avaliação do seu pessoal, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa dispõe de uma tabela de remunerações de acordo com a função exercida?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa possui uma estratégia ou plano de ação que preveja corrigir as diferenças salariais de sexo identificadas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Desenvolvimento de Carreira:

Caso a afirmação não se enquadre no contexto da sua empresa, por favor, selecione a opção "Não se aplica". *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responde
A empresa, quando nomeia um/a trabalhador/a para um cargo de chefia, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encontram-se definidos critérios de mobilidade, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São implementados os procedimentos necessários, de forma a garantir iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal:

Caso a afirmação não se enquadre no contexto da sua empresa, por favor, selecione a opção "Não se aplica". *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A empresa dispõe de apoios a trabalhadores/as com responsabilidades específicas a nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa disponibiliza oportunidades de desenvolvimento profissional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa divulga as respostas sociais existentes na área geográfica da empresa que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade e assistência à família?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A empresa encara de modo igualitário o exercício dos direitos de parentalidade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa tem medidas específicas que encorajam a participação equilibrada dos/as colaboradores/as na vida familiar e pessoal ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diálogo Social e Participação:

Caso a afirmação não se enquadre no contexto da sua empresa, por favor, selecione a opção "Não se aplica".

*

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A empresa incentiva o pessoal a apresentar sugestões relativamente à articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção da parentalidade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, e da política de progressão da carreira?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões no domínio da política salarial?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade salarial?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A empresa realiza reuniões com os/as trabalhadores/as para debater a igualdade entre mulheres e homens, a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa realiza reuniões com os/as trabalhadores/as para debater as questões relacionadas com avaliação de desempenho e a política de progressão de carreiras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Respeito pela Dignidade e Integridade das Pessoas:

Caso a afirmação não se enquadre no contexto da sua empresa, por favor, selecione a opção "Não se aplica". *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
A empresa implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos/as trabalhadores/as?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem procedimentos específicos para denúncia de casos de discriminação em função do sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem procedimentos específicos para denúncia em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no local de trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Caixa de Sugestões:

Por último, se desejar, pode inserir um comentário, opinião e/ou sugestão no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Porto.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

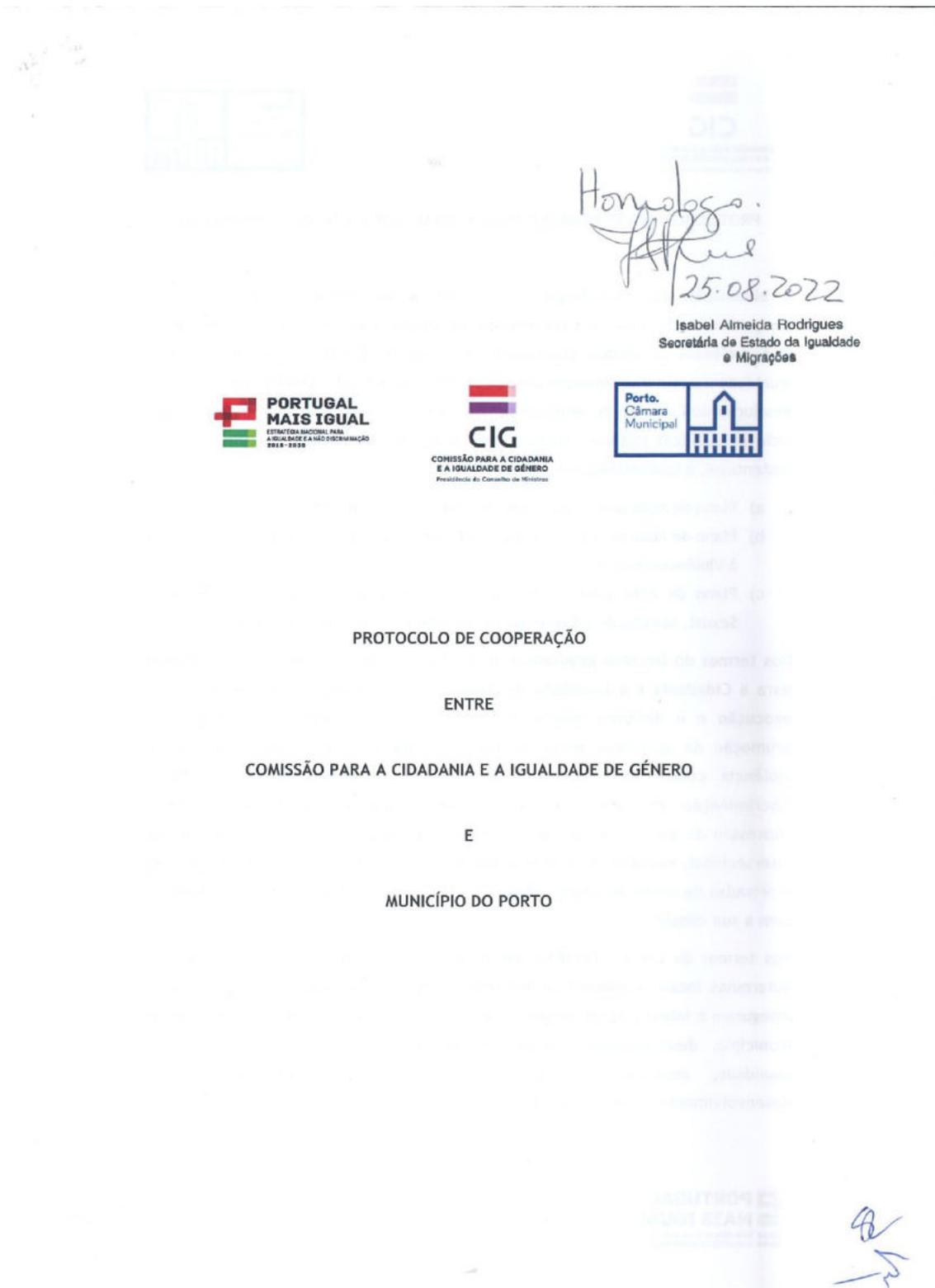
Submeter o seu inquérito

Obrigado por ter concluído este inquérito.

Anexo 4. Ficha de Caracterização do Município na sua relação com a CIG

A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas	
a. Existência de Plano Municipal Aprovado	Sim
b. Edição do Plano (1.º, 2.º, etc.)	2023
c. Período de vigência do atual Plano	2025
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 (Anexo 5)
g. Data de assinatura (do protocolo)	30/05/2022
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	Sim (todos os anos)
i. Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género	Sim
B) Prémio Viver em Igualdade	
a. A autarquia concorreu ao prémio	s.i.
b. A autarquia ganhou o prémio	s.i.
c. Ano(s) em que foi distinguida	-
d. A autarquia ganhou menção honrosa	s.i.
e. Ano(s) em que foi distinguida	-
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãs e cidadãos	
a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	s.i.
b. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Definida
c. Nome das pessoas envolvidas na equipa, contactos e cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	Definida
D) Protocolos e programas	
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	s.i.
b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	s.i.

Anexo 5. Protocolo estabelecido com a CIG





PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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





medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assim, entre:

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DO PORTO, pessoa coletiva de direito público com o n.º 501 306 099, com sede e Paços do Concelho na Praça General Humberto Delgado, 4049-001 Porto, neste ato representado pelo Vereador da Coesão Social, Fernando Paulo Sousa, doravante designada por Município,

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

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
 - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;



- b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;
- c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
- e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
- g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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



CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *check-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

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

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
 - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;



- ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
- d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;
- e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
- f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
- g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;



- ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;
 - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
 4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
 5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
 6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

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

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:



- a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequente durante a vigência do presente protocolo;
 - b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
 - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
 - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
 - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
 - f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
 - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
 - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho



Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

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

CLÁUSULA NONA

Resolução

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

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de quatro anos, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção.



2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

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

Porto, aos 30 dias do mês de maio de 2022

A Presidente da CIG

(Sandra Ribeiro)

O Vereador do Pelouro da Coesão Social
da Câmara Municipal do Porto

(Fernando Paulo Sousa)

Anexo 6. Acordo de adesão do município para a rede de autarquias para a igualdade

Pelouro da Educação
Pelouro da Coesão Social
Praça General Humberto Delgado, 3º
4049-001 Porto
T. +351 222 097 039
pelouros.ecs@cm-porto.pt

NOD: 7382/23/CHP



Nº 21

PROPOSTA

Assinado

Considerando que:

1. Nos termos do número 2, do artigo 13.ª da Constituição da República Portuguesa "*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*";
2. O Município do Porto, através da implementação de várias políticas de intervenção social, tem vindo a trabalhar com os parceiros sociais para promover as questões da igualdade e da não discriminação;
3. Para aprofundar a sua intervenção na área da igualdade e não discriminação, o Município do Porto assinou um protocolo de cooperação para a igualdade e não discriminação com a Comissão de Cidadania e Igualdade de Género (CIG), estando a trabalhar no cumprimento dos objetivos traçados, em particular, na criação do Plano Municipal para a Igualdade;
4. A entidade Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, está a coordenar o Projeto "Rede de Autarquias para a Igualdade", promovido, em parceria com nove municípios (Municípios de Aljezur, Amadora, Cascais, Loulé, Mangualde, Odemira, Palmela, Póvoa de Lanhoso e Vila Nova de Gaia) e com o *Centre For Gender and Equality* da Universidade de Adger, na Noruega, projeto este financiado pelo EEA GRANTS, no âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género, Open Call#5 – "Projetos para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens ao nível local", gerido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG;
5. A Rede de Autarquias para a Igualdade apresenta como objetivos relevantes:
 - a) Promoção do trabalho em rede, estimulando o diálogo acerca da igualdade entre mulheres e homens e da conciliação entre a vida profissional, familiar e

Pelouro da Educação
Pelouro da Coesão Social
Praça General Humberto Delgado, 3º
4049-001 Porto
T. +351 222 097 039
pelouros.ecs@cm-porto.pt



- pessoal, assente na criação de uma Rede de Autarquias, com abrangência nacional e trabalho reconhecido nesta área, que em conjunto se propõem testar instrumentos e metodologias já validados, com vista à criação de medidas de ação positiva inovadoras e passíveis de serem incorporadas por outras autarquias no País;
- b) Promoção da reflexão e do debate sobre igualdade entre mulheres e homens e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com vista à uniformização de conceitos, métodos e práticas, que levem à identificação de novos instrumentos e metodologias a implementar;
 - c) Capacitação de dirigentes, trabalhadores/as das autarquias e outros atores chave locais, para a integração de novos instrumentos e metodologias de forma sistemática e adaptada, com vista à criação de respostas concretas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens e promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
 - d) Promoção do intercâmbio, partilha e transferência de conhecimentos e de boas práticas desenvolvidas na Noruega, enquanto país de referência na criação e implementação de políticas de igualdade entre mulheres e homens, para reforço da capacitação e eficácia da ação da parceria do projeto;
 - e) Auscultação da comunidade local, acerca das suas perceções e necessidades em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens relativamente à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com vista à criação de respostas adequadas;
 - f) Disseminação dos resultados do projeto, com vista à sua utilização por outras autarquias que não integram o consórcio do projeto.
6. Até outubro de 2023, estão previstas realizar várias iniciativas no âmbito da rede, nomeadamente:
- Encontros de partilha/ reflexão sobre a igualdade entre mulheres e homens no que respeita à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
 - Formação de dirigentes e técnicos/as dos serviços Municipais para a promoção da igualdade entre mulheres e homens;
 - Formação de dirigentes e técnicos/as de Organizações públicas e privadas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens;

Pelouros da Educação
Pelouros da Coesão Social
Praça General Humberto Delgado, 3.^o
4049-001 Porto
T. +351 222 097 039
pelouros.ecs@cm-porto.pt



- Seminário Final.
7. O Município do Porto entende pertinente aderir a esta Rede para potenciar o trabalho que já tem vindo a ser desenvolvido nesta área;
 8. Compete à Câmara Municipal, nos termos do artigo 33.º n.º 1, alínea u) do Anexo I à Lei 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, apoiar atividades de natureza social, cultural, educativa, desportiva, recreativa ou outra de interesse para o município;
 9. A adesão à Rede não tem qualquer custo para o Município do Porto.

Assim,

Propõe-se que:

No uso da competência prevista na alínea u) do número 1, do artigo 33.º, do Anexo I à Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, a Câmara Municipal do Porto, delibere:

- Aprovar a adesão do Município do Porto à Rede de Autarquias para a Igualdade;
- Aprovar a celebração do acordo de cooperação com a Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, para adesão à Rede de Autarquias para a Igualdade, que se anexa e que se considera para os efeitos legais fazer parte integrante da presente proposta.

Anexos:

- Minuta do acordo de adesão à Rede de Autarquias para Igualdade.

Porto e Paços do Concelho, 05 de janeiro de 2023

Visada
Direção Municipal de Serviços Jurídicos
L. J. ...

O Vereador dos Pelouros da Educação e Coesão Social,

Fernando Paulo Sousa
Fernando Paulo Sousa



CÂMARA MUNICIPAL DO PORTO

**Assunto: Aprovação da adesão do Município do Porto à Rede de Autarquias para a Igualdade.
NUD/7382/2023/CMP**

Deliberação: Aprovada, por unanimidade.

Reunião pública do Executivo Municipal de 16 de janeiro de 2023.

O Diretor Municipal da Presidência



Adolfo Sousa

ACORDO DE ADESÃO

REDE DE AUTARQUIAS PARA IGUALDADE

Entre

Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, com sede na Rua da Penha de França, nº 102, 2º Esquerdo, 1170-307 Lisboa, NIPC: 508579384, representada por Ana Isabel da Silva Paixão, na qualidade de Presidente da Direção, doravante designada por “Coordenadora” da **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**.

e

O **Município do Porto**, com sede e Paços do Concelho na Praça General Humberto Delgado, Porto, pessoa coletiva de direito público nº 501 306 099, representada por Fernando Paulo Sousa, na qualidade de Vereador do Pelouro da Coesão Social, doravante designado por “Associada” da **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**.

PREÂMBULO

“Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional, mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios”.

In Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local

Considerando que:

- A Igualdade entre Mulheres e Homens e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, e do Tratado que institui a União Europeia — Tratado de Lisboa. Enquadra-se igualmente nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, em especial o objetivo n.º 5 «Alcançar a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas», quer enquanto objetivo específico, quer enquanto objetivo transversal e requisito para o cumprimento de todos os outros Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
- A Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação – Portugal + Igual, enquanto instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade concebido com vista a dar resposta aos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia, designadamente a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), a Declaração

Operador do Programa Promovido por Em parceria com



e Plataforma de Ação de Pequim, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (Convenção de Istambul), assenta a sua intervenção em três linhas de atuação transversais: a interseccionalidade, dado que a discriminação resulta da intersecção de múltiplos fatores; a territorialização, reforçando que as políticas públicas devem adequar-se às características e necessidades territoriais e as parcerias, numa lógica de partilha de práticas, de corresponsabilização e de optimização de meios e redes.

- Continuam a persistir as assimetrias entre mulheres e homens, no acesso ao mercado de trabalho, na participação na esfera pública e privada e no acesso à participação na atividade política.
- As Autarquias assumem um papel preponderante na promoção de políticas públicas locais para a igualdade, que pela posição estratégica que ocupam, deverão atuar em duas vertentes fundamentais do processo de transformação da sociedade, a vertente interna ou organizacional e a vertente externa.
- Na vertente interna esta importância reflete-se na dinamização de políticas de gestão de recursos humanos, que incorporem o princípio da Igualdade nas suas práticas institucionais, e da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, através da implementação de soluções inovadoras que visem uma melhor gestão e sustentabilidade das organizações.
- Na vertente externa, valoriza-se o trabalho de proximidade desenvolvido com a população, no que diz respeito às questões sociais, educacionais e económicas, tornando-as, por isso mesmo, as entidades mais capazes de passar da palavra à ação, no que respeita à igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente no incentivo à participação e representação das mulheres na vida política, social, económica e cultural e na promoção da mudança dos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e aos homens e à consequente eliminação dos estereótipos de género.
- A Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, na qualidade de coordenadora da Rede de Autarquias para a IGUALDADE assenta a sua missão na promoção os valores de cidadania e da igualdade, e nomeadamente, da igualdade entre mulheres e homens, através de ações concertadas de desenvolvimento e inovação social que assegurem a participação, intervenção e representatividade de todos os indivíduos, de modo a potenciar a erradicação de todas as formas de discriminação e a construção de uma sociedade mais igualitária, atuando sempre numa lógica de trabalho em rede e de cooperação com o poder local.

É celebrado e reciprocamente aceite o presente Acordo de Adesão, que se rege pelos termos e condições constantes das cláusulas seguintes e, subsidiariamente, pelas disposições legais aplicáveis:

Artigo 1º - Âmbito e Objetivos

1. Este Acordo de Adesão define os direitos e obrigações das Partes e estabelece os termos e condições da sua participação na **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**.





2. Com a finalidade última de promover a integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal nas políticas locais sectoriais, a **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**, assume-se como uma medida estratégica no âmbito da implementação de inovações organizacionais de gestão nas Autarquias, assente na dinamização de atividades que privilegiem a reflexão conjunta, a identificação de boas práticas já existentes e a produção de recomendações e/ou a criação de medidas de ação positiva inovadoras e passíveis de serem incorporadas por outras autarquias.

Artigo 2.º - Áreas de Atuação

As iniciativas a desenvolver no âmbito da **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**, com vista a promover a integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas políticas locais sectoriais devem contemplar a integração da perspectiva de género nas seguintes áreas:

- a) Gestão de Pessoas
- b) Educação
- c) Saúde e Ação Social
- d) Cultura
- e) Mobilidade e Transportes
- f) Urbanismo e Habitação
- g) Ambiente
- h) Segurança e Prevenção da Violência

Artigo 3.º - Adesão e Renovação

1. Podem ser membros da **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**, todas as Autarquias de Portugal Continental e dos Arquipélagos da Madeira e dos Açores, as Comunidades Intermunicipais e as Associações de Municípios.

2. A adesão à **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE** é voluntária e gratuita e faz-se mediante a assinatura do presente Acordo de Adesão que simultaneamente define o compromisso das Associadas com a **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE** e com a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens.

3. A adesão **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE** pressupõe a realização prévia de uma ficha de caracterização da atuação da Associada na promoção e integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas políticas locais sectoriais.





- c) A partilha com as restantes associadas das suas boas práticas em matéria de da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal
- d) A divulgação nos seus canais de comunicação das atividades promovidas pela REDE

Artigo 6º - Entrada em vigor e cessação

1. O presente acordo entra em vigor na data da última assinatura das Partes.
2. As Partes tomarão todas as medidas apropriadas e necessárias para garantir o cumprimento das obrigações e objetivos decorrentes do presente Acordo.
3. A desistência da Associada deve ser comunicada por mail enviado para o endereço da entidade coordenadora.

Pela Coordenação da REDE DE AUTARQUIAS PARA
A IGUALDADE:

Pelo MUNICIPIO DO PORTO:

Ana Isabel da Silva Paixão

Fernando Paulo Sousa

Presidente da Direção, Questão de Igualdade
Associação para a Inovação Social

Vereador do Pelouro da Coesão Social

Assinado em _____ a __ de _____ de 2023



Anexo 7. Metodologia e enunciados utilizados na sessão dinâmica participativa de 12 de julho de 2024

Diagnóstico para a Igualdade e a Não Discriminação do Município do Porto

Porto.

Metodologia das Dinâmicas

Estrutura da Dinâmica: “Conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional” (20 minutos)

Introdução (3 minutos)

Apresentação do tema e objetivos da dinâmica;

1ª Atividade

Distribuição dos 12 Cartões ao grupo (1 minuto);

Pedir para que cheguem a um consenso, no que respeita à priorização das 3 atividades que consomem mais tempo no dia-a-dia (5 minutos);

Discutir os resultados obtidos, com o/a moderador/a, e destacar os pontos mais importantes mencionados pelo grupo (5 minutos);

2ª Atividade

Distribuir a folha que contém o conjunto de atividades (1 minuto);

Pedir para que decidam de forma individual, se concordam ou não, que encontram dificuldades a conciliar aquelas tarefas com a sua vida profissional (5 minutos);

Os resultados obtidos são discutidos na sessão plenária final.

Estrutura da Dinâmica: “Crenças e Estereótipos de Género” (20 minutos)

Introdução (3 minutos)

Apresentação do tema e objetivos da dinâmica;

Atividade

Dividir os participantes em pequenos grupos de 2-3 pessoas (1 minuto);

Entregar a cada grupo uma folha descritiva com as frases relacionadas com as crenças e estereótipos de género em contexto laboral e em contexto familiar (1 minuto);

Pedir aos grupos que respondam se concordam ou não com cada uma das frases e perceber quais as frases que geram consenso na resposta e aquelas que não geram (10 minutos);

Discutir os resultados obtidos, com o/a moderador/a e destacar os pontos mais importantes mencionados pelos grupos (5 minutos).

Estrutura da Dinâmica: “Como não discriminar: violência e discriminação face ao diferente” (20 minutos)

Introdução (3 minutos)

Apresentação do tema e objetivos da dinâmica.

Atividade

Dividir os participantes em pequenos grupos de 2-3 pessoas (1 minuto);

Entregar a cada grupo uma folha descritiva com um conjunto de situações que podem ou não indiciar um ou mais tipos de discriminação (1 minuto);

Solicitar aos grupos que identifiquem o tipo de discriminação presente naquelas situações específicas e que possam indicar eventuais consequências positivas da não discriminação (10 minutos);

Discutir os resultados obtidos, com o/a moderador/a e destacar os pontos mais importantes mencionados pelos grupos (5 minutos).



Diagnóstico para a Igualdade e a Não Discriminação do Município do Porto

Porto.

Sessão - "Conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional"

Atividade de Grupo: Do seguinte conjunto de atividades, pede-se que priorizem aquelas que consomem mais tempo no dia-a-dia.

Trabalho e/ou estudo	Horas de trabalho, reuniões, e-mails, telefonemas, prazos e entregas.
Tarefas domésticas	Limpeza, lavar roupa, passar roupa, cozinhar, lavar louça, jardinagem, manutenção da casa.
Cuidados a crianças	Alimentação, banhos, vestir, levar e buscar na escola, ajudar com deveres de casa, atividades extracurriculares.
Cuidados a adultos dependentes	Assistência a pais idosos ou familiares com necessidades especiais, incluindo cuidados médicos e atividades diárias.
Atividade física	Exercícios, ida ao ginásio, desporto, caminhadas, ioga, etc.
Deslocações pendulares	Deslocamentos diários para o local de trabalho, escola, universidade, etc.



Diagnóstico para a Igualdade e a Não Discriminação do Município do Porto

Porto.

Cuidados pessoais	Higiene pessoal (banho, escovar dentes, etc.), vestir-se, cuidados com a aparência (cabelo, maquiagem, barbear, etc.).
Atividades de lazer e/ou culturais	Ler, assistir TV ou filmes, ouvir música, hobbies (artesanato, pintura, jardinagem), ida ao cinema ou teatro, socialização com amigos e familiares.
Compras e Gestão do Lar	Fazer compras de supermercado, pagar contas, organizar o orçamento familiar, pequenas reparações.
Cuidados com Animais de Estimação	Alimentar, passear, higiene e cuidados veterinários.
Voluntariado e Participação Comunitária	Envolvimento em projetos comunitários, associações, atividades religiosas ou de caridade.
Educação e Formação	Estudo, cursos online, participação em workshops ou seminários, leitura relacionada ao desenvolvimento profissional ou pessoal.



Diagnóstico para a Igualdade e a Não Discriminação do Município do Porto

Porto.

Sessão - "Conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional"

Questionário individual: Do seguinte conjunto de atividades, concorda que encontra dificuldades em conciliá-las com sua vida profissional?

#	Atividades	Sim	Não	Não se aplica
1	Acompanhar o crescimento e educação dos/as seus/suas filhos/as.			
2	Acompanhar os/as filhos/as ou outros/as familiares a consultas e/ou exames médicos.			
3	Cuidados relacionados com o seu bem-estar (cabeleireiro, esteticista, etc.).			
4	Cuidados relacionados com a sua saúde (consultas e realização de exames médicos pessoais).			
5	Cuidar e tratar de assuntos pessoais (banco, finanças, segurança social, etc.).			
6	Disponer de fins de semana livres.			
7	Disponer de tempo para se dedicar ao que realmente gosta.			
8	Participar no associativismo local.			
9	Praticar desporto (ir ao ginásio, natação, jogging, etc.).			
10	Ter disponibilidade para conviver e/ou estar com os/as amigos/as e/ou família.			
11	Ter tempo para estar com o meu/minha companheiro/a.			
12	Ter tempo para estudar e participar em formações.			



Diagnóstico para a Igualdade e a Não Discriminação do Município do Porto

Porto.

Sessão - "Crenças e Estereótipos de Género"

Do seguinte conjunto de frases relacionadas com crenças e estereótipos de género em contexto familiar, indiquem com quais concordam, e quais não concordam.

(O grupo deve tentar chegar a um consenso, mas se este não for possível, deve expressar a vontade da maioria)

#	Frases	Sim	Não
1	A mulher deve abdicar da carreira em prol da família.		
2	As mães que trabalham fora negligenciam os/as filhos/as.		
3	As mulheres devem ser submissas aos maridos.		
4	As mulheres são naturalmente melhores em cuidar dos/as filhos/as.		
5	As tarefas domésticas devem ser feitas por mulheres.		
6	Homens que ajudam nas tarefas domésticas são menos masculinos.		
7	O homem deve contribuir com a maior parte do orçamento familiar.		
8	O homem deve tomar as decisões importantes da família.		
9	O homem é sempre o chefe de família.		
10	Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho.		
11	Os homens não sabem cozinhar tão bem quanto as mulheres.		
12	Os homens são melhores em resolver problemas práticos e técnicos em casa.		
13	Se um/a filho/a fica doente deve ser a mãe a faltar ao trabalho para cuidar dele/a.		
14	Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança.		
15	Uma mulher sem filhos é incompleta e egoísta.		



Diagnóstico para a Igualdade e a Não Discriminação do Município do Porto

Porto.

Sessão - "Crenças e Estereótipos de Género"

Do seguinte conjunto de frases relacionadas com crenças e estereótipos de género em contexto laboral, indiquem com quais concordam, e quais não concordam.

(O grupo deve tentar chegar a um consenso, mas se este não for possível, deve expressar a vontade da maioria)

#	Frases	Sim	Não
1	A profissão do homem sobrepõe-se à da mulher.		
2	As mulheres enfrentam dificuldades de formação e carreira, devido a responsabilidades familiares.		
3	As mulheres têm as mesmas oportunidades profissionais que os homens.		
4	As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem engravidar.		
5	É preferível ter um homem como chefe, do que uma mulher.		
6	Homens não deveriam tirar licenças parentais prolongadas.		
7	Homens não se saem bem em profissões de cuidado, como enfermagem ou educação básica.		
8	Homens são mais racionais e menos emocionais no ambiente de trabalho.		
9	Mulheres não são boas em negociações duras.		
10	Mulheres são mais adequadas para cargos administrativos e de apoio.		
11	Na procura de emprego, existe uma preferência pela contratação de homens.		
12	O absentismo profissional é maior nas mulheres.		
13	Os homens não devem seguir uma carreira tradicionalmente associada a mulheres.		
14	Os homens são mais naturais em posições de autoridade.		
15	Os homens são melhores em trabalhos que exigem força física.		



Diagnóstico para a Igualdade e a Não Discriminação do Município do Porto

Porto.

Sessão - "Como não discriminar: violência e discriminação face ao diferente"

Indique o tipo de discriminação presente nas seguintes situações (a existir):

#	Situação	Tipo de discriminação
1	Um/Uma colaborador/a mais velho/a é excluído/a de oportunidades de formação e desenvolvimento porque a empresa presume que ele/ela não será capaz de aprender novas habilidades tecnológicas.	
2	Um empregado é criticado por tirar licença parental, com a suposição de que essa responsabilidade é exclusivamente da mãe.	
3	Um/Uma empregado/a é excluído de discussões importantes porque sua orientação religiosa é diferente da maioria dos/das colegas.	
4	Um/uma funcionário/a com deficiência é deixado de fora de projetos importantes porque os seus/suas colegas presumem que ele/ela não será capaz de acompanhar o ritmo de trabalho.	
5	Um funcionário de origem estrangeira raramente participa nos eventos sociais da empresa. Os seus/suas colegas comentam entre si que ele poderia ter dificuldade em entender ou gostar das atividades devido à cultura local e, por isso, não insistem para que ele participe.	
6	Um funcionário transgénero é repetidamente chamado pelo nome e pronomes errados, apesar de ter solicitado a correção.	
7	Um homem é desencorajado a mostrar vulnerabilidade ou a procurar ajuda para problemas de saúde mental, porque isso é visto como um sinal de fraqueza.	
8	Um homem é ridicularizado pelos seus colegas porque decidiu trabalhar numa profissão tradicionalmente dominada por mulheres, como enfermagem ou educação básica.	
9	Um homem gay é alvo de piadas e comentários depreciativos sobre a sua orientação sexual por parte de colegas de trabalho.	
10	Uma funcionária é questionada sobre sua capacidade de assumir um projeto importante devido ao fato de estar grávida.	
11	Uma funcionária recebe um salário inferior ao dos seus colegas homens que desempenham a mesma função e possuem qualificações equivalentes.	
12	Uma mulher é considerada menos capaz de realizar tarefas técnicas ou de liderança e é direcionada a funções administrativas ou de suporte.	
13	Uma mulher é constantemente elogiada pela sua aparência em vez de suas competências e realizações profissionais.	
14	Durante uma reunião de trabalho, vários colegas interrompem frequentemente uma colega. No entanto, após a reunião, todos/todas são convidados a enviar as suas ideias por e-mail, garantindo que as contribuições sejam consideradas.	
15	Uma mulher é desencorajada a candidatar-se a um cargo de liderança com o argumento de que "os homens lidam melhor com pressão e responsabilidades".	

Indique as potenciais consequências positivas de tratar todas as pessoas com igualdade e respeito:

Porto.