



MAIA
EQUAL+

PLANO
MUNICIPAL PARA
A IGUALDADE
E NÃO
DISCRIMINAÇÃO.

RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO

MAIA
2028

PLANO
ESTRATÉGICO



Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação da Maia

GRUPO DE TRABALHO

VEREAÇÃO

Emília Santos

CONSELHEIRAS

Mafalda Roriz

Maria Antónia Torres

EIVL

Albertina Moreira

Cláudia Múrias

Emília Santos

Júlio Guimarães

Liliana Moutinho

Romana Abreu

Susana Pimenta

Susana Soares

Vanessa Neves

EQUIPA OPERACIONAL

Marisa Santos

Marlene Vieira

Rosana Santos

CONSULTORIA

ICVM – Instituto de Cidades e Vilas
com Mobilidade

IES – Social Business School

INTERLOCUTORES INTERNOS

Ana Rita Vilaça

Cristina Pires

Carla Abreu

Carlos Frazão

Diana Silva

Helena Barros

Ivo Pinto

José Alberto Azevedo

José Manuel Azevedo

Miguel Azevedo

Milena Silva

Sandra Cerqueira

junho 2022



"LUTAR PELA IGUALDADE SEMPRE QUE
AS DIFERENÇAS NOS DISCRIMINEM.
LUTAR PELAS DIFERENÇAS SEMPRE
QUE A IGUALDADE NOS
DESCARACTERIZE."

BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS

Índice

1. NOTA INTRODUTÓRIA.....	2
2. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 – PORTUGAL + IGUAL.....	6
2.1. A Estratégia Nacional.....	6
2.2. Visão.....	6
2.3. Abordagem da ENIND.....	7
2.4. Linhas transversais na definição e execução da ENIND.....	8
2.5. Eixos e orientações	9
2.6. Planos de ação	11
3. PLANO MUNICIPAL - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	13
3.1. A importância do Plano para a Igualdade e a Não-Discriminação	13
3.2. Objetivos do Plano para a Igualdade e a Não-Discriminação	15
3.3. Adequação do projeto aos objetivos de política pública	18
3.4. Metodologia.....	22
3.5. Contextualização e organização da informação.....	26
4. CARACTERIZAÇÃO E DIAGNÓSTICO	31
4.1. Relação do Município com a CIG	31
4.1.1. Plano Municipal Protocolado	31
4.1.2. Equipas: Conselheiras e EIVL	32
4.1.2.1. Conselheira/o interna/o e externa/o	32
4.1.2.2. EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local	33

4.2. Vertente Interna.....	34
4.2.1. Câmara Municipal.....	34
4.2.1.1. Composição do Executivo, por sexo	34
4.2.1.2. Composição dos Cargos, segundo a tipologia de cargo/carreira e género.....	35
4.2.2. Assembleia Municipal.....	40
4.2.3. Assembleia de Freguesia	40
4.2.4. Organização Municipal - Igualdade e Não Discriminação	42
4.2.4.1. Inquérito ao Executivo e Dirigentes do Município.....	42
4.2.4.2. Inquérito aos/às Colaboradores/as do Município.....	50
4.2.4.3. Medidas e ações (vertente interna)	71
4.3. Vertente Externa.....	73
4.3.1. Breve caracterização demográfica do concelho.....	73
4.3.1.1. Dinâmicas migratórias	76
4.3.2. Organizações do Terceiro Setor.....	79
4.3.3. Educação e Ensino.....	82
4.3.3.1. Taxa de cobertura da educação pré-escolar	87
4.3.3.2. Escolaridade	90
4.3.3.3. Educação ao longo da vida	92
4.3.4. Trabalho e Emprego.....	93
4.3.4.1. Atividade e rendimento.....	97
4.3.5. Proteção Social.....	100
4.3.5.1. Pensionistas	101
4.3.5.2. RSI - Rendimento social de inserção	103

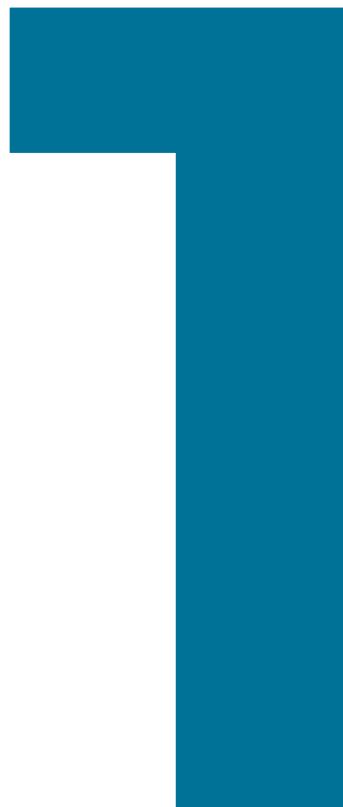
4.3.5.3. Proteção à Maternidade e Paternidade	104
4.3.5.4. Taxa de cobertura Municipal	105
4.3.6. Criminalidade e Segurança Pública.....	107
4.3.6.1. Violência Doméstica.....	107
4.3.6.2. Formação e Sensibilização de combate à violência.....	114
4.3.7. Desporto e Cultura.....	115
4.3.7.1. Desporto.....	116
4.3.7.2. Cultura	119
4.3.8. Saúde	127
4.3.8.1. Profissionais de Saúde.....	127
4.3.9. Mobilidade	132
4.3.9.1. Repartição Modal.....	132
4.3.9.2. Âmbito das Deslocações.....	135
4.3.10. Concelho - Igualdade e Não Discriminação	137
4.3.10.1. Inquérito aos Parceiros Locais	137
4.3.10.2. Medidas e ações (vertente externa).....	157
4.3.11. Conclusões integradoras, medidas e ações	159
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	163
6. ANEXOS	166
7. APÊNDICE.....	184
7.1. Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local	184
7.2. Evidências associadas aos indicadores	188
ACRÓNIMOS.....	214



ÍNDICE DE FIGURAS	216
ÍNDICE DE TABELAS	217
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	220
DOCUMENTAÇÃO DE SUPORTE	224
LEGISLAÇÃO.....	229
GLOSSÁRIO	230



NOTA INTRODUTÓRIA





1. Nota Introdutória

O princípio da igualdade e da não discriminação mereceu reconhecimento a nível constitucional desde a versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º).

A promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais, sendo a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política considerada como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático (artigo 109.º), tal como a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, considerada como um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, sem discriminação em razão do sexo.

Ainda de entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre homens e mulheres e na não discriminação, destacam-se o direito ao trabalho (artigo 58.º), os direitos em matéria de família, em particular, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 67.º) e os direitos relacionados com a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes (artigo 68.º). Estes princípios constitucionais alicerçam um regime jurídico da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação abrangente e que se pretende consolidar.

Portugal faz parte integrante dos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres e de defesa e promoção dos seus direitos humanos, designadamente:

Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);

Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (Convenção de Istambul);

O nosso país assumiu, também, em particular no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, outros numerosos compromissos políticos nestes domínios, nomeadamente:

- Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e as 12 áreas críticas e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;
- Nova Agenda Urbana da ONU até 2036;
- Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2023, a qual estabelece seis domínios de ação prioritários;



- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 (Conselho da EU), Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019 (Comissão Europeia), Pilar Europeu dos Direitos Sociais, e Plano de Ação EU 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- Estratégia Europa 2020, e o processo de reflexão na sequência do lançamento, em março de 2017, do Livro Branco sobre o futuro da Europa: reflexão e cenários para a EU-27 em 2025;
- Estratégia Nacional Portugal 2030;
- Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010 e Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020);
- Recomendação CM/Rec (2010) 5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género.

Neste pressuposto, o Município da Maia desenvolveu o presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Maia, gizado à luz da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) e dos seus respetivos Planos Nacionais de Ação - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género e Características sexuais (PAOIEC).

Este plano constitui um dos produtos da candidatura submetida pela Câmara Municipal da Maia ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), inserindo-se na sua Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, correspondendo a uma das tipologias de operações que dá resposta aos objetivos da ENIND.

De resto, a referida candidatura integra, para além do PMIND aqui em apreço, do qual este documento constitui a sua “Atividade 1 - diagnóstico”, a elaboração, implementação, divulgação e avaliação do plano para a igualdade à escala municipal, garantindo uma visão integrada do território, definindo uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação patentes na ENIND.

O presente diagnóstico divide-se em três grandes capítulos: primeiro, referente à ENIND e o respetivo enquadramento do PMIND em sede desta estratégia nacional; segundo, que procura explicar e explicitar os objetivos do PMIND, a sua importância e metodologia de elaboração; terceiro, onde consta a caracterização e diagnóstico propriamente ditos.

Esta caracterização e diagnóstico refletem as exigências, em matéria dos PMIND, vertidas no referido aviso para apresentação de candidaturas, nomeadamente a existência de uma dimensão interna e uma dimensão externa.

A vertente interna do plano refere-se à intervenção ao nível da estrutura interna do Município, no que concerne à governação, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras dimensões. Pretende-se, pois, que a Câmara Municipal da Maia, enquanto entidade pública, possa continuadamente



melhorar a sua prestação no âmbito da Igualdade, Não Discriminação e Responsabilidade Social, garantindo, também, essas características na preocupação pelo bem-estar e motivação dos seus recursos humanos.

Por outro lado, a vertente externa refere-se à intervenção ao nível do território físico e social, nos diversos domínios de atuação do Município, nomeadamente no que concerne às 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 dimensões.

Por fim, mas não menos importante, refira-se a participação de diversas entidades, como a participação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), das Conselheiras Locais para a Igualdade, assim como o valioso contributo de inúmeros grupos de trabalho da Câmara Municipal da Maia na disponibilização e cedência de informação, sendo possível, desta forma, traçar um retrato mais fiel da realidade do Município em matéria de igualdade e não discriminação.



ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 PORTUGAL +





2. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual

2.1. A Estratégia Nacional

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) foi publicada no dia 21 de maio de 2018 em Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

A ENIND surge do reconhecimento da igualdade e da não discriminação enquanto condição para a construção de um futuro sustentável para o país, assente na efetiva realização dos direitos humanos e plena participação de todas e todos.

A prossecução da estratégia delineada tem focado a intervenção nos âmbitos do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, do combate à discriminação da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

Portugal integra vários instrumentos internacionais vinculativos nestas matérias, definindo, ao mesmo tempo, inúmeras políticas públicas, consubstanciadas em planos nacionais, para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre homens e mulheres e, mais recentemente, para a área da orientação sexual e identidade de género, matéria de que a ENIND deverá fazer usufruto para materializar um novo ciclo de planeamento.

A construção da ENIND baseou-se numa auscultação ampla a departamentos governamentais, autarquias, especialistas, setor privado e sociedade civil organizada, sob coordenação técnica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

2.2. Visão

A ENIND assenta numa visão estratégica e abrangente para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que concretiza plenamente os direitos humanos, tendo por base um compromisso coletivo de todos os setores na definição de medidas a adotar e ações a implementar.

A ENIND marca um novo ciclo programático cujo início remonta a 2018 e o enquadramento temporal e substantivo se prende com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Apoia-se em três Planos de Ação em matéria de não



discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens. Estes planos serão apresentados mais detalhadamente nos pontos seguintes.

Na concretização da sua visão, a ENIND assume como central a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem de discriminação em razão do sexo que impedem a igualdade que deve ser garantida às mulheres e aos homens.

Estes fatores são da mesma forma resultado e consequência, manifestando-se ao nível das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas no exercício de responsabilidades familiares do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar, no estado de saúde, no acesso à saúde e à justiça, entre outras.

A visão da ENIND prevê a heterogeneidade dos fatores de discriminação, podendo estes relacionar-se com a origem étnica, nacionalidade, idade, deficiência, religião, orientação sexual, entre outras. Como tal, surge a exigência de construir respostas que reconheçam as necessidades de indivíduos potencialmente desfavorecidos, procurando eliminar as manifestações de violência, exclusão social e marginalização, tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, a discriminação no mercado de trabalho, no acesso a bens e serviços, saúde, educação e no desporto.

Importa, por isso, garantir a existência de instrumentos de planeamento e acompanhamento que promovam, coordenem e partilhem os esforços, o envolvimento e os progressos de todos os setores da sociedade civil, na promoção da igualdade entre mulheres e homens, no combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica e no combate a todas as formas de discriminação até 2030.

2.3. Abordagem da ENIND

A execução dos Planos de Ação da ENIND, com uma abordagem dupla e complementar, assenta nos domínios *mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH, e introdução da temática do combate à discriminação em razão da OIEC e Ações específicas/ações positivas.

Enquanto *mainstreaming* deverá constituir-se como o *modus operandi* na atuação consistente contra os estereótipos que originam e perpetuam as discriminações e desigualdades, de modo a produzir mudanças estruturais que permitam alcançar uma igualdade de facto, ao passo que as ações específicas/ações positivas deverão complementar o carácter mais permanente e abrangente da primeira abordagem. Desta forma, poderão ser adotadas ações específicas, ações positivas ou medidas especiais temporárias, como são frequentemente designadas, tal como preconizado



no artigo 4.º da Convenção CEDAW com vista a acelerar a realização de uma igualdade de facto entre as mulheres e os homens.

2.4. Linhas transversais na definição e execução da ENIND

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) apresenta linhas transversais, enunciando-se seguidamente as que se enquadram na definição e execução deste trabalho:

Interseccionalidade - A perspetiva da Interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, sendo assumida na ENIND como premissa na definição de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais.

Pretende-se, assim, que a ENIND reconheça, aprofunde e priorize, em todas as áreas, intervenções dirigidas a desvantagens intersecionais, tais como as sofridas por mulheres migrantes, pertencentes a minorias étnicas, refugiadas, com deficiência, sós com descendentes a cargo e idosas. Esta premissa implica também a articulação com outras estratégias, planos e programas nacionais existentes dirigidos a determinados grupos como sejam o Plano Estratégico para as Migrações, a Estratégia Nacional para a Deficiência, a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas, a Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situações de Sem Abrigo, a Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável, entre outros.

Territorialização - A ENIND assume a territorialização como prioridade. Estabelecem-se medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. Assumem-se, assim, as autarquias locais e sua rede de parcerias como agentes estratégicos do *mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH e da introdução da temática do combate à discriminação em razão da OIEC.

Promoção de parcerias - Numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas. Reconhecendo o papel e o contributo da academia, setor privado e sociedade civil, as medidas são definidas no sentido de potenciar e apoiar estas parcerias.



2.5. Eixos e orientações

Até 2030 são definidos Eixos (E) e Orientações (O) sobre os quais assenta a totalidade da ENIND e para os quais convergem os Objetivos Estratégicos e Específicos das políticas orientadas para o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens, para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Os Eixos (E) assumem-se como as quatro grandes metas de ação global e estrutural até 2030 para a consecução da igualdade e da não discriminação. As Orientações (O) apontam as vias instrumentais escolhidas para alcançar cada Eixo, da seguinte forma:

E1 - Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens (ODS 5 - Metas 5.1, 5c), 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:

O 1.1 - Conhecimento da situação real de mulheres e de homens.

O 1.2 - Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.

O 1.3 - Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens na política externa, incluindo na cooperação, e integração dos compromissos assumidos por Portugal nesses domínios nas orientações e práticas da administração pública central e local.

O 1.4 - Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI.

E2 - Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 - Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c):

O 2.1 - Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens.



O 2.2 - Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens.

O 2.3 - Promoção da igualdade nos tempos afetos a trabalho pago e não pago de apoio à vida familiar desempenhado por mulheres e homens, e valorização do trabalho ligado ao cuidado.

O 2.4 - Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política.

O 2.5 - Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão.

O 2.6 — Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

E3 - Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro (ODS 5 - Metas 5.1, 5b, 5c):

O 3.1 - Promoção da igualdade na inovação e no desenvolvimento científico e tecnológico.

O 3.2 - Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade.

O 3.3 - Participação plena e igualitária no progresso digital.

O 3.4 - Potenciação do desenvolvimento tecnológico para a promoção da igualdade.

E4 - Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (ODS 5 - Metas 5.1, 5.2, 5.3, 5.6, 5c), e de violência exercida contra as pessoas LGBTI:

O 4.1 - Combate à violência contra as mulheres, à violência de género e à violência doméstica.

O 4.2 - Combate às práticas tradicionais nefastas.

O 4.3 - Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.



2.6. Planos de ação

A ENIND integra três Planos de Ação que definem os Objetivos Estratégicos e Específicos até 2030 bem como as medidas concretas a prosseguir no âmbito desses objetivos:

- 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 a 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).

Com base nestes três Planos de Ação e seus objetivos e medidas, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) irá concretizar em indicadores de produto, resultado e impacto, respetivas metas, entidades responsáveis e entidades envolvidas, e ainda tendo em conta o orçamento associado.

Neste sentido, o PMIND Maia EQUAL+ irá contemplar na sua dimensão interna/organização e na sua dimensão externa/território:

- Os domínios de intervenção;
- Os objetivos estratégicos de cada domínio, que irão abranger, pelo menos, cada uma das matérias previstas para o diagnóstico, e os objetivos operacionais/específicos para cada domínio;
- As medidas concretas de intervenção por cada objetivo operacional/específico e domínio de intervenção;
- Os indicadores de resultado e de impacto;
- Metas anualizadas para cada medida, as quais serão específicas, mensuráveis, relevantes/adequadas, realistas, definidas no tempo;
- O procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.



PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO



MAIA
2028

PLANO
ESTRATÉGICO



3. Plano Municipal - Igualdade e Não Discriminação

3.1. A importância do Plano para a Igualdade e a Não-Discriminação

A construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que promove efetivamente os direitos humanos e que assegura a participação de todas e todos de igual forma, passa, inevitavelmente, pela conceção de alicerces fundamentais direcionados à igualdade e à não discriminação.

Nos últimos anos, e no âmbito do exercício de uma das tarefas fundamentais do Estado (artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa, verifica-se que houve uma crescente priorização das estratégias que promovem uma sociedade mais igualitária, das quais se constitui a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e/ou expressão de género, e características sexuais.

Neste sentido, seguindo as diretrizes e a linha temporal estabelecida na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, foi elaborada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), assente em três planos de ação que estabelecem uma novo ciclo programático - 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) e Plano de Ação para o combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC).

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, mais concretamente de acordo com o disposto no Artigo 33º, nº 1, alínea q), que refere que compete à Câmara Municipal “**assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade**”.

A nível local, os Municípios são os verdadeiros motores de mudança, visto ser essencial que o processo se inicie na base da pirâmide, progressivamente, até ao seu topo, isto é, do nível local para o nível regional e nacional. Estes devem possuir ferramentas que visem a eliminação da persistência e reprodução das desigualdades e tornar a sociedade, mais justa, mais inclusiva e mais democrática, atuando em duas vertentes fundamentais deste processo de transformação – interna e externa – ou seja, para as suas trabalhadoras e para os seus trabalhadores e para as suas e os seus municípios.



Detentores da maior quota de responsabilidade nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da comunidade local, os Municípios demonstram ser a entidade mais capaz de dar uma resposta concreta à realidade dos factos, no que respeita à igualdade entre cidadãos e cidadãs, com incentivo à participação e representação de munícipes na vida política, social, económica e cultural, procurando defender os seus direitos civis e sociais e promovendo a mudança nos papéis desempenhados.

Há respostas e medidas bem definidas na Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025, que dão continuidade ao anterior Programa Nacional para a Saúde das Pessoas Idosas. Do mesmo modo, segundo a ONU, estamos na década para um Envelhecimento Saudável 2021-2030, cumprindo orientações anteriores como a Estratégia Global da OMS sobre Envelhecimento e Saúde, o Plano de Ação Internacional das Nações Unidas para o Envelhecimento (Madrid) e a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, que inclui os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Por forma a colmatar as atuais necessidades, o plano vai também olhar o envelhecimento em progresso, o intergeracional, que quebre o isolamento futuro e evite que os territórios passem óbitos, sociais e físicos, prematuros.

Quanto ao nível populacional, é também fundamental desenvolver e implementar medidas integradoras de toda a comunidade. O fenómeno da discriminação e preconceito está bastante enraizado na população, onde o recurso ao uso da violência e ódio contra uma pessoa ou grupo de pessoas por causa do seu género, origem étnica ou nacional, religião ou orientação sexual, isto é, as ditas minorias, ainda é habitual acontecer.

Em questões urbanísticas, urge a necessidade de uma revisão integradora de um modelo intergeracional e de apoio à deficiência, uma vez que ainda é visível a existência de passeios de largura insuficiente, materiais de chão desconfortáveis e impeditivos de circulação cómoda, percursos contínuos interrompidos por barreiras arquitetónicas e urbanísticas, estacionamentos e processos de cargas e descargas abusivos e deficiente sinalização protetora dos peões e das peãs (artigo 13º da DUDH – Direito à Livre Circulação).

Com isto, as condicionantes anteriormente mencionadas não permitem uma fruição do espaço público inclusivo, não estabelecendo assim as condições necessárias para uma deslocação independente por parte da população mais vulnerável. É então essencial, nos próximos anos, investir em espaços integradores, praças e jardins, providos de condições capazes de promover a permanência e sociabilização da comunidade.

Estes Planos, para além da igualdade de género e da não discriminação de múltipla ordem como geracional, económica, étnica, surgem em momento oportuno, pois os seus conteúdos em muito contribuem para avaliação e futura prevenção dos efeitos COVID-19, apontando medidas e ações que, também elas, poderão vir a ser financeiramente apoiadas.

Com este Plano a autarquia passará a possuir um instrumento onde:

- Define uma clara política municipal de igualdade de oportunidades, tornando o Município mais atrativo para residir, trabalhar e visitar, em particular na estrutura física necessária à melhor mobilidade da população;



- Comprova, nas candidaturas aos programas comunitários 2020 e 2030, que as medidas e ações financiadas possuem o devido enquadramento nas políticas locais de igualdade de género e de não discriminação, conseguindo-se maiores majorações nas avaliações desses programas comunitários a financiamento;
- Apoia novos entendimentos de saúde preventiva através da igualdade de género e distribuição de tempo e responsabilidade familiar;
- Ilustra um Município conciliador, através da (re)-organização das obrigações profissionais, familiares, escolares e das atividades cívicas;
- Reverte pirâmides demográficas em perda, garantindo, com segurança, aos seus munícipes, que existem soluções, acessíveis e qualitativas, para o crescimento do seu agregado familiar;
- Melhora, de forma sustentável, o sistema de mobilidade pelo equilíbrio diário das deslocações e viagens, no desenho de esforços públicos mais amigáveis, seguros e inclusivos;
- Incentiva o envelhecimento ativo das comunidades na sua inserção na sociedade, revendo, disruptivamente, a visão estática e isolada;
- Promove ações estruturadas para o combate à violência doméstica e segregação racial e étnica;
- Atende aos efeitos de segregação residencial, tendo em conta o valor da habitação, os efeitos de gentrificação, em confinamentos obrigatórios ou facultativos;
- Promove a melhoria da Qualidade de Vida e da imagem do Município perante os seus habitantes, a região e o país;
- Promove, por tudo o referido, a competitividade do Município.

3.2. Objetivos do Plano para a Igualdade e a Não-Discriminação

O Plano para a Igualdade e a Não Discriminação encontra-se estruturado nos seguintes objetivos, que se consideram estratégicos para a promoção da igualdade e combate à discriminação em todas as suas componentes:



- Analisar e interpretar a realidade da comunidade, identificando as suas vulnerabilidades e grupos de risco;
- Promover o uso de linguagem inclusiva de modo a sensibilizar e conscientizar a igualdade entre mulheres e homens em todos os documentos e comunicações da responsabilidade do Município;
- Impulsionar a paridade nos órgãos de administração, promovendo a mitigação do estigma na esfera pública;
- Conscientizar a comunidade para uma participação mais responsável e igualitária entre homens e mulheres;
- Contribuir para a diminuição de discriminação ao nível da formação e inserção no mercado de trabalho, através do melhoramento das condições de acesso por parte de pessoas de grupos sociais vulneráveis, nomeadamente, pessoas pertencentes a minorias étnicas, com deficiência, em situação de pobreza, que cumpriram penas de prisão, imigrantes ou mulheres;
- Desenvolver e fomentar uma cultura de igualdade na comunidade, com atenção para a questão da paridade salarial;
- Disponibilizar e dinamizar materiais de sensibilização, de teor informativo e pedagógico, dirigido à comunidade escolar, de modo a fomentar uma sociedade mais justa e igualitária;
- Providenciar um acesso à habitação mais facilitado, com a atribuição de fogos de habitação social às vítimas de violência doméstica;
- Dotar a comunidade escolar de capacidades para a prevenção de situações de risco, particularmente na violência no namoro, na sexualidade e situações de *bullying*;
- Criar uma rede de cooperação com todos/as os/as intervenientes no combate à violência doméstica, com o intuito de uniformizar e clarificar a resposta e o apoio prestado às vítimas;
- Providenciar aos profissionais de saúde instrumentos que possibilitem a identificação prévia de situações de maus-tratos a menores, mulheres, pessoas idosas e pessoas com deficiência;
- Proporcionar, aos profissionais da área social, meios que permitam identificar atempadamente situações de violência contra mulheres e menores e intervir no combate aos casamentos infantis, precoces e forçados;
- Desenvolver um conhecimento efetivo sobre as necessidades das pessoas LGBTQI+ e suas formas de discriminação, tendo em conta a orientação sexual, identidade de género e características sexuais;
- Assegurar constitucionalmente a transversalização das questões da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (Artigo 13º da Constituição da República);
- Desenvolver mecanismos de apoio e auxílio a vítimas de tráfico de seres humanos, com a criação de programas capazes de oferecer novas



oportunidades às vítimas, onde se inclui o acesso a uma formação educacional e medidas de inserção na comunidade;

- Detetar e analisar fatores que possam estar na origem do tráfico de seres humanos, permitindo a adoção de medidas e estratégias de combate a este flagelo;
- Promover ações de sensibilização para a promoção da igualdade e do combate à discriminação em todas as vertentes, onde se enquadra o género, a violência de todas as formas, as desigualdades sociais, o tráfico de seres humanos, a orientação sexual, identidade de género e características sexuais, tanto na vida pública como privada.



3.3. Adequação do projeto aos objetivos de política pública

Um dos fundamentos primordiais do Estado consiste na promoção da igualdade de género, sendo também, na verdade, um princípio básico da Constituição da República Portuguesa e estruturante no que respeita ao estado de direito democrático.

Na linha da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, a nível nacional surge a ENIND, apoiada em três planos de ação que elucidam os objetivos estratégicos que estimulam a adoção de medidas para uma sociedade inclusiva: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC).

Os quatro eixos temporalmente definidos até 2030, sobre os quais assenta a ENIND e servem de base para os objetivos estratégicos e específicos de cada plano que definem medidas concretas a desenvolver, constituem-se da seguinte forma:

- Eixo 1 - 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;
- Eixo 2 - Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
- Eixo 3 - Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
- Eixo 4 - Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e de violência exercida contra as pessoas LGBTI.
- Para além das políticas anteriormente elencadas, no mesmo rumo, o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021) surge com relevante importância no combate à violação dos direitos humanos, definindo vários objetivos estratégicos a seguir.
- Reconhecendo este flagelo do tráfico de seres humanos que assume, cada vez mais, formas diversificadas, complexas e sofisticadas, é importante e urgente a definição de orientações estratégicas, alinhada com os objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas. Estas orientações têm que ser de foro estratégico nacional, mas disseminadas pelos diferentes atores descentralizados a fim de serem conduzidas de modo coerente, designadamente através de uma política de segurança eficaz, respondendo aos principais riscos e ameaças internas e externas e promovendo uma proteção integrada das vítimas.



A este nível, as estratégias definidas e nos resultados obtidos da sua implementação, identificam-se três prioridades específicas ou objetivos estratégicos na prevenção do tráfico de seres humanos:

- Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelando o modelo de negócio e desmontando a cadeia de tráfico;
- Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos e concretizá-los;
- Reforçar uma resposta coordenada e consolidada, tanto dentro como fora da União Europeia.

A par destas prioridades específicas, é importante ter bem presente as prioridades transversais:

- alargar e aprofundar o conhecimento deste fenómeno complexo;
- alocar financiamento para iniciativas e projetos relacionados com o tráfico de seres humanos.

No mesmo sentido, a ENIPD – Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025, ao definir que a inclusão das pessoas com deficiência é um objetivo estratégico para a valorização de todos os cidadãos e cidadãs, desenvolve instrumentos de política que garantam o pleno exercício dos direitos de cidadania inerentes a qualquer membro de uma sociedade democrática. Só uma sociedade que inclui todas as pessoas pode concretizar o seu verdadeiro potencial. Assim, dos oito eixos estratégicos, o primeiro faz evidência à Cidadania, Igualdade e Não Discriminação.

É importante referir, nesta secção, que deve especial atenção à temática do envelhecimento ativo e saudável reforçando a sua complementaridade e fortalecendo a pessoa idosa em todas as suas dimensões enquanto pessoa individual, mas também social. Ao abordar e reforçar a noção de longevidade desenvolve-se uma preocupação e atenção para com as pessoas no geral e promove-se a garantia da qualidade de vida à medida que estas vão envelhecendo.

A par dos objetivos centrais, é necessário acautelar uma constante caracterização do envelhecimento a fim de resultados fidedignos desta população, garantindo o reforço da coesão social (prestações e pensões de velhice, cuidados de saúde, cuidados de longa duração, entre outros), desenhar políticas de promoção do envelhecimento ativo e saudável, promover o autocuidado nas repostas dirigidas a pessoas idosas em situação de dependência, apostar na participação laboral destes grupos e na sua não-discriminação quer funcional quer salarial, promover e apostar na conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar dos progenitores e cuidadores. Ao nível da participação pública e sensibilização, é necessário assumir redes e grupos de apoio à eliminação de barreiras etárias, como Rede Cidades Amigas das Pessoas Idosas e Rede de Cidades Amigas das Crianças com vista à promoção de uma maior solidariedade intergeracional.

Como referenciado na ENEAS, “é premente garantir às pessoas idosas um sistema de apoio social e económico que mitigue as vulnerabilidades, sobretudo em situações de pobreza e privação material”.

Ao nível da segurança e saúde apostar num efetivo combate ao abuso e violência contra pessoas idosas, designadamente em situações de violência doméstica e de género.



No âmbito das suas competências, as autarquias devem definir os objetivos que favoreçam a igualdade de género e combatam a discriminação, num quadro estratégico de promoção dos direitos humanos e de cidadania. Com base nestes preceitos, a elaboração do Plano para a Igualdade e a Não Discriminação, surge como forma de resolver as necessidades da comunidade, sendo os objetivos traçados de acordo com a estratégia e política pública nacional, como apresentado na Tabela 1.



Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
PAIMH	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública. 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional. 3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género. 4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico. 5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres. 6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH. 7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.
PAVMVD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação. 2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção. 3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização. 4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção. 5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas. 6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.
PAOIEC	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQI+ e da discriminação em razão da OIEC. 2. Garantir a transversalização das questões da OIEC. 3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.
IV PAPCTSH 2018-2021	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos. 2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, bem como consolidar, reforçar e qualificar a intervenção. 3. Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico.
ENIPD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantir a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade e equidade com as demais. 2. Promover a inclusão, igualdade e a prevenção da violência nas organizações e na comunidade.



3.4. Metodologia

O PIMND – Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Maia – EQUAL +, assenta o seu diagnóstico numa recolha, o mais atualizada e próxima possível das realidades a analisar, a fim de responder com um planeamento de ações, já na fase do Plano, adequadas à realidade da Maia.

A recolha de informação foi realizada através de reuniões, contactos telefónicos, parcerias, inquéritos, pesquisa de fontes oficiais de informação, documentos internos, entre outros para melhor sustentar esta fase de diagnóstico. Os instrumentos específicos foram desenvolvidos a partir de orientações de políticas públicas de promoção da igualdade e não discriminação.

O objetivo primordial do PMIND é, em fase de diagnóstico, auscultar a realidade em matérias de igualdade e não discriminação e fim de, na fase subsequente, ajustar as atuais políticas nesta matéria, definir e calendarizar prioridades e alocar os recursos mais adequados para a implementação das ações decorrentes do Plano.

O diagnóstico, a nível interno, focou-se na caracterização dos recursos humanos da Câmara Municipal da Maia, no que se refere ao conhecimento de valores, percepções e representações das/os colaboradoras/es e dirigentes da autarquia em matéria de igualdade e não discriminação. A recolha e tratamento da informação leva a uma melhor compreensão das resistências internas na definição e implementação de políticas públicas de promoção da igualdade e não discriminação em meio autárquico.

A nível externo, o diagnóstico, focou-se numa abordagem às práticas, valores e percepções das instituições e parceiros locais, nalguns casos representativos da sociedade civil, de forma a ser feita uma análise das forças vivas do concelho da Maia no que respeita à promoção da igualdade de género, de oportunidades e não discriminação.

Na Tabela 2, apresenta-se o procedimento de recolha de dados nas suas vertentes interna e externa.



Tabela 2. Procedimento de recolha de dados nas vertentes interna e externa

PROCEDIMENTO	OBJETIVOS
Reuniões Equipa de Trabalho	Estruturar meios de recolha e sistematização de informação (tabelas). Definir das metodologias de recolha e obtenção de dados. Planear recursos humanos e materiais para a recolha de informação. Definir estratégias indutoras do envolvimento de todos neste processo: executivo, dirigentes, colaboradores/as, sociedade civil, parceiros, <i>Stakeholders</i> , entre outros).
Reunião EIVL	Alinhar metodologias de atuação para uma melhor, e mais eficaz, obtenção de dados internos e externos em fase de diagnóstico.
Reuniões Setoriais internas	Apresentar o PMIND – Plano para a Igualdade e Não Discriminação e a importância da envolvência de todas as pessoas na obtenção de informação de base para o diagnóstico.
Reuniões Setoriais externas	Apresentar o PMIND – Plano para a Igualdade e Não Discriminação e a importância da envolvência de todas as pessoas na obtenção de informação de base para o diagnóstico.
Focus Group Dirigentes	Reuniões de debate e discussão, para recolha de informação sobre as percepções e práticas de Igualdade e Não Discriminação.
Inquéritos on-line	Numa abordagem ao Executivo, Dirigentes e Colaboradores/as da Câmara Municipal: - Identificar as práticas e percepções de igualdade e não discriminação ao nível da Câmara Municipal e realidade concelhia; - Identificar as práticas e percepções de igualdade e não discriminação ao nível dos parceiros externos e <i>Stakeholders</i> .
Fontes oficiais de informação	Sistematizar, relacionar e analisar dados de fontes oficiais de informação (INE, PORDATA, DGEEC, GEP/MSESS, MTSSS, Agrupamentos Escolares e/ou DGEST, entre outros)
Análise documental	Consultar documentos internos estratégicos para confirmação de informação nas matérias em análise (Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social, Pano de Ação, entre outros).

Nesta fase de diagnóstico, optou-se pela obtenção de informação que pudesse dar resposta a todos os indicadores, quer aos obrigatórios (38 indicadores), quer a outros indicadores distintivos neste processo: recolha de informação estatística, recolha de informação documental e recolha de informação por métodos participativos (questionários e *Focus Group*).

Nesse sentido, foi construída uma tabela de controlo com todos os indicadores a recolher (

Tabela 3), quer na vertente interna quer na vertente externa, com indicação da fonte de informação.

Tabela 3. Tabela de recolha de dados – vertente Interna e Externa

Tema	Sub tema	IND	Indicador	Fonte Informação
1. Breve caracterização				
2. Câmara Municipal	2.1 Organograma	1	2.11 Composição do órgão Câmara, por sexo	Serviços municipais
	2.1 Organograma	3	2.12 Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	Serviços municipais
2. Câmara Municipal	2.1 Organograma	4	2.13 Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	Serviços municipais
	2.1 Organograma	5	2.14 Chefe de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau)	Serviços municipais
	2.1 Organograma	6	2.15 Cargos de direção intermédia de 3º grau ou inferior, por sexo	Serviços municipais
	2.2 Rendimento	7	2.16 Trabalhadores/as, por sexo por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	Serviços municipais
	2.2 Rendimento	14	2.17 Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSt: apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem)	Serviços municipais
	2.2 Rendimento		2.18 Distribuição de trabalhadores/as por cargo/carreira segundo escolaridade e sexo	Serviços municipais
	2.2 Rendimento		2.19 Horas de trabalho suplementar e noturno, por sexo	Serviços municipais
	2.2 Rendimento		2.20 Distribuição dos trabalhadores, por sexo segundo as causas de ausência ao trabalho	Serviços municipais
	2.2 Rendimento	8	2.21 Gasto médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de Dirigentes	Serviços municipais
	2.2 Rendimento	9	2.22 Gasto médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de Técnico Superior	Serviços municipais
3. Assembleia Municipal	2.3 Estruturas para a igualdade de género	10	2.23 Gasto médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de assistente técnico	Serviços municipais
	2.3 Estruturas para a igualdade de género	11	2.24 Gasto médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de assistente operacional	Serviços municipais
	2.3 Estruturas para a igualdade de género	12	2.25 Gasto médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na polícia municipal (agentes)	Serviços municipais
	2.3 Estruturas para a igualdade de género	13	2.36 Gasto médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais, noutras categorias/funções (AECS, AACF)	Serviços municipais
	2.3 Estruturas para a igualdade de género	17	2.37 Gasto médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo por número de anos ao serviço, número de horas semanais e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Ass. Técnico; Ass. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)	Serviços municipais
	2.3 Estruturas para a igualdade de género	23.1	2.38 Conselheira/o(s) Local(is) para a Igualdade nomeada/o(s)	Serviços municipais
	2.3 Estruturas para a igualdade de género	23.2	2.39 Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal. Integram a EIVL, designadamente:	Serviços municipais
	3.1 Organograma	23.3	Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Serviços municipais

Na tabela (ANEXO I), foram inventariados todos os indicadores, internos e externos, relevantes em cada domínio (Interna - Relação do Município com a CIG – Estruturas para a Igualdade, Câmara Municipal e Assembleia Municipal e Externa – Caracterização do Concelho, Demografia, Educação e Ensino, Trabalho e Emprego, Proteção Social, Criminalidade e segurança Pública, Cultura e Desporto, Saúde, Terceiro Setor, Mobilidade, Urbanismo, Ambiente) servindo de base para a solicitação e sistematização da informação aos diferentes departamentos e divisões, às entidades públicas e aos parceiros locais de forma a obter os elementos considerados pertinentes para o diagnóstico concelhio. Ainda que tenha sido remetida alguma da informação solicitada, não foi possível reunir todos os indicadores, em parte, devido ao facto de algumas entidades externas não possuírem bases de dados desagregadas por determinadas categorias de análise (sexo, idade).

Os três inquéritos disponibilizados para preenchimento via formulário *online*, Inquérito ao Executivo e Dirigentes do Município, Inquérito aos/as Colaboradores/as do Município, e Inquérito aos Parceiros Locais, foram alvo de uma análise gráfica e estatística descritiva.

Depois da sua disponibilização, incentivou-se à sua disseminação através de campanhas internas e externas de divulgação dos mesmos, com mensagem de correio eletrónico dirigidas e contactos telefónicos frequentes de ponto de situação.

Em paralelo, a nível interno, envolveram-se as chefias intermédias, no sentido de incentivarem os/as colaboradores/as a responderem, dada a pertinência da sua



colaboração neste plano. A nível externo, envolveram-se as associações e estruturas empresariais da Maia.

Considera-se que o número de respostas, com base na previsão inicialmente definida em reunião que equipa de trabalho, cumpriu as expectativas:

- Questionário ao Executivo e Dirigentes do Município – 24 respostas
- Questionário aos/as colaboradores/as do Município – 337 respostas
- Questionário aos Parceiros Locais – 300 respostas
- A amostra do inquérito, em termos de características sociodemográficas, pode não ser totalmente representativa. Importa fazer referência a alguns constrangimentos e possíveis enviesamentos decorrentes da pesquisa documental, pois constatou-se uma escassez de dados atuais e desagregados por género, especificamente no que se refere a indicadores de âmbito concelhio, na maioria das áreas temáticas em análise.
- A informação obtida na fase de diagnóstico, quer a de caráter quantitativo quer a de caráter qualitativo, foi sistematizada em tabelas e gráficos com recurso ao método de análise de dados e de conteúdo.



3.5. Contextualização e organização da informação

O diagnóstico é essencial para o conhecimento das necessidades, expectativas e aspirações dos/das munícipes de determinado concelho. Este diagnóstico permitirá compreender o funcionamento da comunidade local nestas matérias, englobando um conjunto de elementos de avaliação que extravasam a simples leitura de dados estatísticos desagregados por sexo.

Neste âmbito, foi uma tarefa complexa que envolveu várias estruturas quer internas, quer externas. A verdade é que o diagnóstico vai para além da identificação das vulnerabilidades e fragilidades, das potencialidades e dos recursos. Implica, essencialmente, uma análise compreensiva das condições e modos de vida dos cidadãos e cidadãs, na procura de causalidades e no estabelecimento de relações e de conexões entre diferentes variáveis, indicadores e dimensões de determinado problema.

Os seus resultados permitirão conhecer as disfunções e as potencialidades do território em causa em matéria de igualdade e não discriminação, as evoluções em curso assim como as expectativas das pessoas residentes e relevantes atores sociais. Estes resultados serão fundamentais para a definição, sustentação e justificação da escolha das soluções a implementar.

Esta fase de trabalho exigirá a identificação e subsequente priorização das necessidades na organização Câmara Municipal da Maia e no território que esta administra, encontrando-se totalmente alinhada com as diversas estratégias, nacionais e internacionais, em matéria de igualdade e não discriminação, mas focando e relevando a ENIND. Assim, seguindo a estrutura da ENIND, o diagnóstico e demais fases do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação focar-se-ão essencialmente:

- a) Na igualdade entre homens e mulheres;
- b) Na prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como seja a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género e/ou as características sexuais;
- c) Na prevenção e combate a todas as formas de violência contra grupos de pessoas vulneráveis, em função do sexo, idade, raça, etnia, nacionalidade, cultura, entre outros.

O diagnóstico incluirá, também, a análise de indicadores ao nível da organização Câmara Municipal, enquanto instituição de trabalho, designadamente em matéria de gestão de recursos humanos numa perspetiva de ciclo de vida das pessoas trabalhadoras, formação para as chefias, das disparidades salariais entre mulheres e homens, de progressão e desenvolvimento de carreiras, segregação sexual



horizontal e vertical, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, proteção da parentalidade, proteção contra a discriminação, e a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O diagnóstico conterá, como estrutura mínima, uma abordagem a aspetos gerais de enquadramento e de definição de objetivos de partida, incorporando, de seguida, uma análise à dimensão interna, em matéria de governação da autarquia, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outros aspetos, e também uma dimensão externa onde se analisará e dissecará um conjunto de matérias com impacto nas questões da igualdade e a não discriminação.

Nesta dimensão externa, de intervenção ao nível do território, pretender-se-á focar os diversos domínios de atuação do Município, seja ao nível das políticas sociais, na prevenção e combate às diversas formas de violência, à educação e juventude, ao urbanismo, mobilidade e segurança, à cidadania e participação, ao mercado de trabalho, entre outros.

Assim, elencam-se, aqui, de forma sucinta, as áreas temáticas a abordar nesta fase de diagnóstico:

- 1. Demografia:** neste ponto será efetuada a análise da dinâmica populacional humana, isto é, o estudo da distribuição da população residente e a sua evolução, com base em fatores como a natalidade, a mortalidade, as migrações, ou o envelhecimento da população. A análise demográfica permite, ainda, aferir as características de uma determinada sociedade, como um todo, ou de grupos específicos, definido por critérios como educação, género ou nacionalidade.
- 2. Educação e ensino:** a escola tem como missão promover a igualdade de oportunidades e educar para os valores do pluralismo e da igualdade entre homens e mulheres. É fundamental caminhar no sentido da educação para os direitos humanos, para o respeito pelos direitos e pelas liberdades individuais na perspetiva da construção de uma cidadania inclusiva. Será desenvolvido um diagnóstico relativamente às qualificações da população, à taxa de analfabetismo, aos diversos níveis de educação e ensino, não se ignorando as taxas de insucesso e abandono escolar, as necessidades educativas especiais, o apoio social escolar, entre outros fatores.
- 3. Trabalho e emprego:** o emprego e a formação interligam-se com a educação, uma vez que as baixas qualificações condicionam fortemente a integração no mercado de trabalho e são um fator determinante no combate à pobreza e exclusão social. Assim, considera-se fundamental proceder ao diagnóstico municipal nestas matérias, não ignorando indicadores como o número de pessoas desempregadas, os seus grupos etários e o género, a situação face à procura de emprego, as habilitações literárias das pessoas desempregadas, entre outros.
- 4. Proteção social:** A proteção social ou segurança social constitui um direito universal dos cidadãos consagrado no artigo 63.º da Constituição da República Portuguesa, efetivado pelo Sistema de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 3/2007 de 16 de janeiro. A segurança social visa garantir aos indivíduos um conjunto de condições de vida dignas, designadamente, em determinadas situações de risco social, pretendendo-se averiguar se esse auxílio se estende, efetivamente, a toda a sociedade, sem discriminação de determinados setores.
- 5. Criminalidade e segurança pública:** no caso concreto da violência doméstica verificam-se, ainda, muitas das desigualdades que afetam as mulheres estando,



também, a crescer o número de homens afetados. Este crime representa uma grave violação dos direitos humanos. Assim, serão analisados os dados que afetam os diversos tipos de criminalidade no território concelhio com especial prevalência para os crimes de violência doméstica.

6. Cultura e desporto: Numa época em que a preocupação com a igualdade e a não discriminação estão cada vez mais presentes na elaboração das políticas públicas e no desenvolvimento de projetos, visando a valorização equitativa da sociedade, torna-se premente a existência de uma análise, na cultura, sobre esta matéria, ainda que os dados possam ser escassos e de difícil obtenção. Neste particular será fundamental identificar agentes que dinamizam a área cultural do território, analisando-se a participação cívica, nomeadamente masculina e feminina em eventos culturais assim como a adequação da oferta cultural em função do género, da escolaridade, das condições económicas, entre outros.

Por sua vez, o acesso à atividade física e desportiva é um direito consagrado na Constituição da República. As mulheres participam, hoje, mais nas atividades desportivas, estando presentes num vasto leque de modalidades. Verifica-se, no entanto, que as práticas desportivas continuam a ser palco da reprodução de estereótipos de género, como na reduzida participação feminina nos lugares de decisão do universo desportivo. Far-se-á uma análise da prática desportiva geral, do desporto escolar bem como no desporto federado, não somente na componente desportiva, mas também nos cargos de direção.

7. Equipamentos municipais: os vários serviços que o Município providencia garantem uma maior proximidade à população bem como um aumento da capacidade de resposta à comunidade em geral. Neste sentido, far-se-á o levantamento das instituições que prestam apoio nas diversas valências elencadas, aferindo-se a sua taxa de cobertura, a capacidade de resposta e o número de utentes, as listas de espera, entre outros.

8. Saúde: a discriminação nos serviços de saúde tem mobilizado distintos atores sociais em variados países e regiões do mundo, alertando para este problema. Neste âmbito, será avaliada a prestação do corpo técnico, por forma a percecionar a igualdade e a discriminação na prestação de cuidados de saúde.

9. Mobilidade: a análise dos padrões de mobilidade e a tomada de consciência dos diferentes graus de complexidade das cadeias de viagem entre o sexo feminino e masculino, bem como o direito no acesso ao território são fundamentais para a concretização de medidas assertivas que possibilitem ajustar a política de mobilidade em função das especificidades locais, tendentes à igualdade de oportunidades no direito à mobilidade. De igual modo, a análise do território do ponto de vista da acessibilidade universal, i.e. da igualdade de oportunidades que o espaço construído concede a todas as pessoas para a sua utilização e fruição, enquanto infraestrutura física é fundamental para evitar fenómenos de exclusão, nomeadamente das camadas mais frágeis da população.

Aqui, importa também analisar o grau de acessibilidade de um território do ponto de vista das pessoas com mobilidade reduzida. A criação de espaços não inclusivos cerceará a capacidade de algumas pessoas poderem aceder ao espaço público pela existência de inúmeras barreiras urbanísticas e arquitetónicas, com especial impacto nas crianças, nas pessoas idosas e nas pessoas com deficiência.

10. Urbanismo: analisar, do ponto de vista da construção do espaço urbano, a forma como nele se integra a diversidade. A título exemplificativo, em matéria de género,



os espaços públicos são poucas vezes desenhados para as múltiplas funções que são necessárias desempenhar na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar. Um exemplo, verificado nestes tempos de confinamento é a ausência de espaço público para famílias passearem com as crianças e até poderem brincar nas proximidades da habitação. Pequenos parques verdes de proximidade nas áreas de densidade habitacional são urgências nas medidas urbanas, assim como a diversidade de funções em vez de áreas urbanas monofuncionais. A existência do pequeno comércio nas áreas habitacionais é de extrema importância para o quotidiano das mulheres e homens que têm de conciliar as suas tarefas profissionais com as domésticas. O espaço urbano deve conseguir integrar a diversidade, ou seja, deve ser inclusivo.

11. Ambiente: analisar as dimensões envolvidas em questões ambientais, no contexto de cidades de maior concentração urbana, deve ser uma prática comum. Ambiente e qualidade de vida andam sempre de mãos dadas: a percepção que cada pessoa tem do cenário ambiental em que se move no quotidiano é que faz que cada um se sinta confortável ou desconfortável no meio em que vive.

Tornar a cidade mais agradável para quem vive, para quem visita e para quem trabalha através da criação de ambientes e espaços mais verdes, com qualidade e segurança que em simultâneo promovam a mobilidade sustentável e a regeneração urbana são ações desencadeadoras de novas vivências e maior fixação das pessoas. A qualificação do ambiente urbano (com qualidade do ar, baixos níveis de ruído, qualidade da água, bom saneamento, etc.) tendem a validar esta tendência de vivência e fixação.

Do mesmo modo, ambientes saudáveis de lazer contribuem, significativamente, para a melhoria da qualidade de vida das pessoas. Esses ambientes são benéficos e promovem a sua saúde através de práticas sociais, manifestações da vida urbana e relacionamento entre as pessoas. Além disso, os espaços de lazer podem proporcionar suporte social, pois possibilitam uma atratividade para a família e resultam em uma maior integração entre a comunidade e o espaço.

Assim, ambientes dotados de infraestruturas físicas, acessibilidades, qualidade, conforto e segurança, incentivam à sua utilização, partilha e vivências multissociais.



CARACTERIZAÇÃO E DIAGNÓSTICO





4. Caracterização e Diagnóstico

4.1. Relação do Município com a CIG

4.1.1. Plano Municipal Protocolado

A 17 de maio de 2022, o Município da Maia, renovando o seu compromisso de cooperação ativa, celebrou com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género um novo Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação (no seguimento assinado a 4 de junho de 2019 - ANEXO II), demonstrando, desta forma, o seu compromisso na eliminação dos estereótipos, no combate à discriminação e na prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, na prossecução dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2020 “Portugal + Igual – ENIND assumindo políticas locais cada vez mais igualitárias e equitativas. Este protocolo em a duração de quatro anos.

Outros Protocolos/Adesões

Em agosto de 2006, Câmara Municipal da Maia aderiu à Carta Europeia para a Igualdade dos Homens e das Mulheres na Vida Local.

A 8 de março de 2018, no âmbito da comemoração do Dia Internacional da Mulher, o Município da Maia celebra com a CIG o primeiro Protocolo de Cooperação.

Em 4 de junho de 2019, a Maia integrou o grupo de 16 municípios da Área Metropolitana do Porto que assinaram o Protocolo de Cooperação com a CIG, reforçando o seu comprometimento na implementação de medidas que contribuam para uma cultura de defesa dos Direitos Humanos, Igualdade entre Mulheres e Homens, Não Discriminação e Não Violência junto da comunidade.

Projetos de Inclusão Social

O Município da Maia lidera já variadíssimos projetos tendentes à Inclusão ativa e à Igualdade de oportunidades, tais como:

- MaiaINCLUI – As atividades desenvolvem-se a partir da proximidade com comunidades desfavorecidas do Concelho;
- Chave de Afetos - solução que identifica, monitoriza e assiste seniores de forma contínua;
- CPCJ - Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da Maia - promover os direitos da criança e do jovem e prevenir ou pôr termo a situações



suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação e/ou desenvolvimento integral;

- COMPROMISSUM - Centro de Voluntariado da Maia – Projeto catalisador do exercício da cidadania e da responsabilidade social, contribuindo para a promoção da coesão social e da igualdade de oportunidades.
- CLDS-4G - promover a inclusão social de grupos populacionais que revelem maiores níveis de fragilidade social num determinado território, mobilizando para o efeito a ação integrada de diversos agentes e recursos localmente disponíveis, constituindo-se como um instrumento de combate à exclusão social fortemente marcado por uma intervenção de proximidade realizada em parceria.
- GIP - Gabinetes de Inserção Profissional - prestam apoio a jovens e adultos desempregados para a definição ou desenvolvimento do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho, em estreita cooperação com os Centros de Emprego.
- Maia, Cidade Para Todos - Projeto dos Mediadores Municipais e Interculturais direcionado às comunidades de etnia cigana e Comunidades Migrantes residentes no concelho da Maia
- Programa “Polícia Municipal, Proximidade Maior” - efetuar policiamento de proximidade, com uma atuação preventiva, de forma a minimizar ocorrência de infrações, nomeadamente a sua frequência, gravidade e consequências, sobretudo junto da população vulnerável e idosa do concelho.
- Programa Rede Social - mobilizar os atores locais, dar eficácia às parcerias locais e mobilizar a participação das organizações da sociedade civil a fim de contribuir de forma decisiva para a promoção do desenvolvimento social.
- GAIL – Gabinetes de Atendimento Integrado Local – estruturas descentralizadas de atendimento à população do concelho que permitem a criação de respostas de carácter integrado para famílias económica e socialmente vulneráveis, otimizando recursos, reduzindo o tempo de espera e concedendo resposta aos problemas identificados, permitindo desta forma uma maior eficiência e eficácia da intervenção.

4.1.2. Equipas: Conselheiras e EIVL

4.1.2.1. Conselheira/o interna/o e externa/o

No seguimento do Protocolo celebrado entre o Município da Maia e a CIG, a 4 de junho de 2019, por Despacho n.º 15/2021, de 08 de março de 2021, em cumprimento do exposto na alínea a) da Cláusula Quarta do referido protocolo o Presidente da Câmara procedeu à nomeação de uma Conselheira Local Interna (Diretora do Departamento de Desenvolvimento Social, Desporto e Juventude) e de uma



Conselheira Local Externa (Partner e Líder de Diversidade & Inclusão da PwC e Secretária-Geral da PWN Lisbon (Professional Woman Network)..

4.1.2.2. EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local

Criada pelo Sr. Presidente da Câmara, em cumprimento do exposto na alínea b) da Cláusula Quarta do referido protocolo, a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), composta por nove elementos multidisciplinares, contando atualmente com a Vice-Presidente e Vereadora dos Pelouros da Educação e Ciência, Saúde, Desenvolvimento Social e Demografia, a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, a Chefe da Divisão de Contratação Pública, a Chefe da Divisão de Gestão Urbana, a Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social, o Diretor do Departamento de Educação, Ciência e Cultura, a Comandante da Polícia Municipal, uma Especialista Externa na Área da Igualdade e uma representante uma representante da Delegação da Maia da Cruz Vermelha Portuguesa.



Figura 1. Equipa do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Maia (em 2021)

Fonte: CM Maia, 2021



4.2. Vertente Interna

4.2.1. Câmara Municipal

4.2.1.1. Composição do Executivo, por sexo

A Composição do Executivo da Câmara Municipal da Maia, por sexo, apresenta para o quadriénio de 2021-2025, 8 (72,7%) representantes do sexo masculino e 3 (27,3%) do sexo feminino. Destes, 6 assumem funções em regime de permanência, com atribuição de pelouros (4 do sexo masculino, 2 do sexo feminino) e 5 em regime de não permanência, sem atribuição de pelouros (4 do sexo masculino, 1 do sexo feminino). Verifica-se que o governo executivo do município é composto maioritariamente por representantes do sexo masculino. Importa referenciar que o cargo de vice-presidente do governo executivo municipal é ocupado por uma mulher.

Tabela 4. Composição do Órgão Câmara Municipal da Maia por sexo

Composição do Órgão Câmara Municipal da Maia por sexo	M	F
	8	3

Fonte: Ata de Instalação Câmara Municipal da Maia, 2021

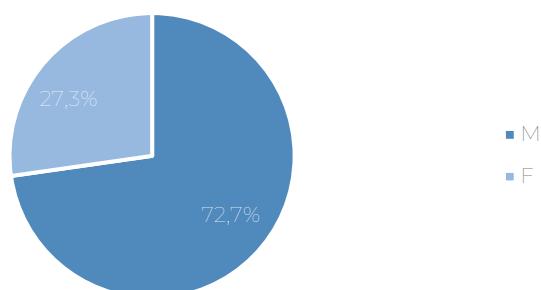


Gráfico 1. Órgão Câmara Municipal da Maia por sexo

Fonte: Ata de Instalação Câmara Municipal da Maia, 2021

**4.2.1.2. Composição dos Cargos, segundo a tipologia de cargo/carreira e género**

No que diz respeito à composição dos cargos assumidos na Câmara Municipal da Maia (914), segundo a tipologia de cargo/carreira e género, pode-se verificar que os cargos de dirigente (dirigente intermédio) e carreiras gerais (técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais), são assumidos, maioritariamente, por mulheres. Verifica-se que há 27 (61,4%) mulheres em cargos de chefia intermédia e 17 (38,6%) homens com este tipo de cargo.

Ao nível das carreiras gerais, há 188 (64,2%) mulheres e 105 (35,8%) homens na carreira de técnico superior, 138 (68,3%) mulheres e 64 (31,7%) homens na carreira de assistente técnico e 183 (57,7%) mulheres e 134 (42,3%) homens na carreira de assistente operacional.

No que concerne às categorias de Informática e Polícia Municipal, a relação entre o número de profissionais ao serviço do sexo masculino e feminino é diametralmente oposta, vislumbrando-se um quadro composto por 9 (90%) homens e somente 1 (10,0%) mulher, e de 17 (60,7%) homens e 11 (39,3%) mulheres, respetivamente. Importa referenciar que o cargo de comandante da Polícia Municipal é ocupado por uma mulher.

Em suma, a maior percentagem de Recursos Humanos é feminina, pois dos cargos assumidos na Câmara Municipal da Maia (914 colaboradores/as), há num total 553 (60,5%) mulheres e 361 (39,5%) homens.

Quanto à sua vinculação, a maioria dos/as trabalhadores/as tem Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, num total de 722 (79,0%), dos quais 430 com mulheres e 292 assinados com homens. No âmbito dos Contratos de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo conta-se um total de 135 (14,8%), dos quais 91 são contratos com mulheres e 44 com homens. Os restantes 57 (6,2%) encontram-se em Comissão de Serviço.

Tabela 5. Número de trabalhadores/as por modalidade de vinculação, por cargo/carreira e género

Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			BIP			Outros	Total
Vinculação	Génº	Superior	Intermédio	Técnº Sup	Assist. Técnº	Assistent. Op.	Bombeiro	Informáticº	Polícia Municipal		
Comissão de Serviço (CS)	H	0	17	0	0	0	0	0	0	8	25
	M	0	27	0	0	0	0	0	0	5	32
	T	0	44	0	0	0	0	0	0	13	57
CTFP por tempo indeterminado (CTFPti)	H	0	0	61	64	134	0	9	17	7	292
	M	0	0	97	138	183	0	1	11	0	430
	T	0	0	158	202	317	0	10	28	7	722
CTFP a termo resolutivo certo (CTFPtc)	H	0	0	44	0	0	0	0	0	0	44
	M	0	0	91	0	0	0	0	0	0	91
	T	0	0	135	0	0	0	0	0	0	135
CTFP a termo resolutivo incerto (CTFPtinc)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	H	0	17	105	64	134	0	9	17	15	361
	M	0	27	188	138	183	0	1	11	5	553
	T	0	44	293	202	317	0	10	28	20	914

Fonte: CM Maia, Balanço Social 2021

4.2.1.2.1. Rendimentos

Quanto ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal da Maia, por sexo e carreira/categoría, verifica-se que o salário médio dos homens é superior ao das mulheres em todas as categorias com a exceção das AEC's, onde o rendimento de ambos os géneros é igual, bem como na categoria de Fiscal Municipal, onde apenas existem colaboradores do sexo masculino.

Apesar dos vencimentos na função pública serem tabelados e, por inerência, exatamente iguais independentemente do sexo, existem diferenças de rendimentos entre os dois géneros que podem ser explicadas, por diversos fatores, nomeadamente, a posição na carreira em função da idade e tempo de serviço, a disponibilidade/capacidade para a realização de horas extraordinárias, o que constitui um incremento no valor do salário, a disponibilidade/capacidade para a realização de trabalho por turnos e o pagamento das respetivas diuturnidades.

Fundamentados no Balanço Social, o género masculino aufera um vencimento base superior ao do género feminino, tal facto deve-se ao fator antiguidade (tendo alcançado maior número de posições e níveis remuneratórios) e estes serem mais elevados no género masculino. Apesar de atualmente as mulheres estarem em maioria no Município da Maia, nem sempre tal se verificou.

A tabela remuneratória é única e abrange ambos os géneros. As progressões e promoções são via SIADAP (igual para ambos os géneros). Passam para o nível e posição remuneratória seguinte os/as trabalhadores/as que acumulem 10 pontos via Avaliação de Desempenho e tal reflete-se nos vencimentos.



Tabela 6. Ganho médio mensal dos/as Trabalhadores/as da Câmara Municipal da Maia por sexo e carreira/categoria

Carreira		Categoria								
		Assistente Operacional; Chefe de Armazém; Chefe de Tráfego; Enc. Pessoal/Aux.; Fiscal de Obras	Assistente Técnico	Técnico Superior	Especialista de Informática; Especialista de Informática; Coordenador de Projeto, Técnico de Informática, Técnico de Informática: Adjunto	Diretor de Departamento Municipal; Chefe de Divisão Municipal, Coordenador Municipal, Dirigente Intermediário de 3º Grau, Chefe de Equipa de Projeto	Fiscal Municipal	Policia Municipal	Presidência	AEC
Género	Masculino	134	64	61	9	17	7	17	8	44
	Feminino	183	138	97	1	27	0	11	5	91
Total	317	202	158	10	44	7	28	13	135	
Vencimento Médio (em euros)	Masculino	811,16 €	879,43 €	1 714,84 €	2 050,48 €	2 511,19 €	1 029,82 €	918,04 €	2 432,46 €	610,88 €
	Feminino	711,66 €	867,04 €	1 486,69 €	1 632,82 €	2 496,47 €		888,90 €	1 830,44 €	610,88 €
	Média	761,41 €	873,23 €	1 600,77 €	1 841,65 €	2 503,83 €	914,91 €	903,47 €	2 131,45 €	610,88 €

Fonte: CM Maia, Departamento de Recursos Humanos, 2021

4.2.1.2.2. Escolaridade e Formação

Da totalidade dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal da Maia (914), o maior número detém formação entre o 9º ano de escolaridade e a Licenciatura, sendo que a maior representatividade situa-se ao nível da Licenciatura, com 300 (32,8%) trabalhadores/as, sendo 186 (62,0%) mulheres e 114 (38%) homens, seguindo-se o grau de instrução ao nível do 12º ano ou equivalente com 228 (24,9%) trabalhadores/as, sendo 139 (60,9%) mulheres e 89 (30,1%) homens e o 9º ano, com 125 (13,7%) trabalhadores/as, sendo 86 (68,8%) mulheres e 39 (31,2%) homens.

Os restantes grupos com escolaridade de nível básico são menos representativos, porém é de referir que a Câmara Municipal da Maia não tem nenhum trabalhador/a com menos de quatro anos de escolaridade, tem 76 (8,3%) trabalhadores/as com 4 anos de escolaridade, sendo 41 (53,9%) homens e 35 (40,1%) mulheres e 72 (7,9%) trabalhadores/as com 6 anos de escolaridade, sendo 43 (59,7%) homens e 29 (40,3%) mulheres.

Quanto aos grupos com escolaridade de nível superior, contabilizam-se 84 (9,2%) trabalhadores/as com mestrado, sendo 60 (71,4%) mulheres e 24 (28,6%) homens e 3 (0,3%) trabalhadores/as com doutoramento, sendo 2 (66,7%) homens e 1 (33,3%) mulher.

Nos anos de formação intermédia, a representatividade também baixa, apresentando 19 (2,1%) trabalhadores/as ao nível do 11º ano, sendo 12 (65,2%) mulheres e 7 (36,8%) homens e 6 (0,7%) trabalhadores/as ao nível do Bacharelato, sendo 4 (66,7%) mulheres e 2 (33,3%) homens.

Contam-se 521 (57,0%) trabalhadores/as com escolaridade de nível básico e secundário - entre os 4 anos de escolaridade e o 12º ano - pertencem essencialmente ao cargo/carreira de assistente técnico/a e assistente operacional, sendo 302 (57,9%) mulheres e 219 (42,1%) homens.

Tabela 7. Número de trabalhadores/as por nível de escolaridade por cargo/carreira e género

Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			BIP			Outros	Total
Escolaridade	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Menos 4 anos de Escolaridade	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 anos de Escolaridade	H	0	0	0	0	41	0	0	0	0	41
	M	0	0	0	0	35	0	0	0	0	35
	T	0	0	0	0	76	0	0	0	0	76
6 anos de Escolaridade	H	0	0	0	0	43	0	0	0	0	43
	M	0	0	0	1	28	0	0	0	0	29
	T	0	0	0	1	71	0	0	0	0	72
9º ano ou equivalente	H	0	0	2	4	32	0	0	0	1	39
	M	0	0	1	8	77	0	0	0	0	86
	T	0	0	3	12	109	0	0	0	1	125
11º ano	H	0	0	0	6	1	0	0	0	0	7
	M	0	0	0	9	4	0	0	0	0	13
	T	0	0	0	15	5	0	0	0	0	20
12º ano ou equivalente	H	0	0	2	49	15	0	4	11	8	89
	M	0	0	1	88	37	0	1	8	4	139
	T	0	0	3	137	52	0	5	19	12	228
Bacharelato	H	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	M	0	0	3	1	0	0	0	0	0	4
	T	0	0	5	1	0	0	0	0	0	6
Licenciatura	H	0	16	75	5	2	0	5	5	6	114
	M	0	19	132	31	1	0	0	2	1	186
	T	0	35	207	36	3	0	5	7	7	300
Mestrado	H	0	1	23	0	0	0	0	0	0	24
	M	0	7	51	0	1	0	0	1	0	60
	T	0	8	74	0	1	0	0	1	0	84
Doutoramento	H	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
	M	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	1	0	0	0	0	1	0	3
TOTAL	M	0	17	105	64	134	0	9	17	15	361
	F	0	27	188	138	183	0	1	11	5	553
	T	0	44	293	202	317	0	10	28	20	914

Fonte: CM Maia, Balanço Social 2021

Dada a percentagem de participação em ações de formação profissional, quer internas quer externas, por cargo/carreira, infere-se que a Câmara Municipal da Maia aposta na formação como uma forma de potenciar, transversalmente, as competências de base dos/as seus/suas trabalhadores/as.

Participaram em ações de formação profissional 349 trabalhadores/as, sendo que 289 (82,8%) participaram em ações externas e 60 (17,2%) participaram em ações internas.

Tabela 8. Número de participantes em ações de formação profissional segundo o tipo de ação e cargo/carreira

Participantes em Ações	Carreiras Categorias		Dirigente			Carreiras Gerais			BIP			Outros		Total
	Superior	Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Policia Municipal						
Internas	12	32	12	0	0	1	2	1	60					
Externas	56	138	54	19	0	7	14	1	289					
TOTAL	0	68	170	66	19	0	8	16	349					

Fonte: CM Maia, Balanço Social 2021

Quanto ao número de horas despendidas em ações de formação profissional segundo o tipo de ação e por cargo/carreira destaca-se o volume global de 17.792 horas. Dessas, 16.232 horas (91,2%) foram realizadas em ações de formação externas, enquanto apenas 1.560 (8,8%) foram realizadas em ações internas. A maioria das horas de formação foram realizadas por técnicos/as superiores (5.897 horas) e Polícia Municipal (5.026 horas).

Tabela 9. Número de horas despendidas em ações de formação profissional segundo o tipo de ação por cargo/carreira

Horas Ações de Formação	Carreiras Categorias		Dirigente			Carreiras Gerais			BIP			Outros	Total
	Superior	Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Policia Municipal					
Internas	0	336	840	300	0	0	30	36	18	1560			
Externas	0	4 221	5 057	1 295	522	0	122	4 990	21	16 228			
TOTAL	0	4 557	5 897	1 595	522	0	152	5 026	39	17 788			

Fonte: CM Maia, Balanço Social 2021

Este indicador torna-se crucial dado que, nos inquéritos internos ao Executivo e Dirigentes e aos/as Colaboradores/as estas questões são abordadas como estruturantes para a disseminação das temáticas da Igualdade e Não Discriminação. As ações de formação, internas e externas, são uma prática municipal, tendencialmente integram estas matérias nos seus conteúdos programáticos. A Câmara Municipal continuará a contemplar no plano de formação, a integração de ações (certificadas pela CIG) em matéria de Igualdade e Não Discriminação a fim de fazer face às expectativas identificadas nos inquéritos.



4.2.2. Assembleia Municipal

Dos 33 elementos que compõem o órgão Assembleia Municipal da Maia no quadriénio de 2021-2025, 19 (57,6%) são representantes do sexo masculino e 14 (42,4%) são representantes do sexo feminino.

No caso da Assembleia Municipal verifica-se mais representantes do sexo masculino.

Tabela 10. Composição do Órgão Assembleia Municipal da Maia por sexo

Composição do Órgão Assembleia Municipal da Maia por sexo	M	F
	6	4

Fonte: Ata de Instalação da Assembleia Municipal da Maia, 2021

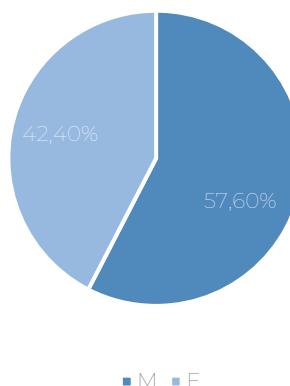


Gráfico 2. Órgão Assembleia Municipal da Maia por sexo

Fonte: Ata de Instalação da Assembleia Municipal da Maia, 2021

4.2.3. Assembleia de Freguesia

Dos 10 representantes do órgão Assembleia de Freguesia do Concelho da Maia para o quadriénio de 2021-2025, 6 (60,0%) são representantes do sexo masculino e 4 (40,0%) são representantes do sexo feminino.



Tabela 11. Presidentes das Assembleias de Freguesia do Concelho da Maia por sexo

Presidentes Assembleias de Freguesia do Concelho da Maia	Homens	Mulheres
Águas Santas	1	0
Castêlo da Maia	1	0
Cidade da Maia	0	1
Folgosa	1	0
Milheirós	0	1
Moreira	1	0
Nogueira e Silva Escura	1	0
Pedrouços	0	1
S. Pedro de Fins	0	1
Vila Nova da Talha	1	0
TOTAIS	6	4

Fonte: Ata de Instalação da Assembleia Municipal da Maia, 2021

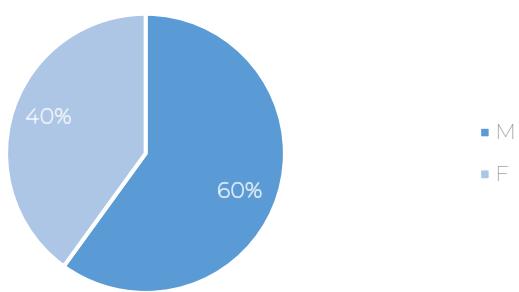


Gráfico 3. Presidentes das Assembleias de Freguesia da Maia por sexo

Fonte: Ata de Instalação da assembleia Municipal da Maia, 2021



4.2.4. Organização Municipal - Igualdade e Não Discriminação

Os inquéritos disponibilizados *online*, um dirigido ao Executivo e Dirigentes e outro dirigido aos/às Colaboradores/as do Município, destinaram-se à recolha interna de opiniões acerca das questões da Igualdade e da Não Discriminação.

4.2.4.1. Inquérito ao Executivo e Dirigentes do Município

O executivo é constituído por 11 representantes, 8 (72,7%) do sexo masculino e 3 (27,3%) do sexo feminino, os/as dirigentes do Município são 41, dos quais 26 (63,4%) são do sexo feminino e 15 (36,6 %) do sexo masculino. Observa-se uma maior representatividade feminina, ou seja 29 mulheres (55,8%) e 23 homens (44,2%), explicando apenas em parte o diferencial nas respostas obtidas. Das 24 respostas obtidas, 18 (75,0%) foram do sexo feminino e 6 (25,0%) do sexo masculino.

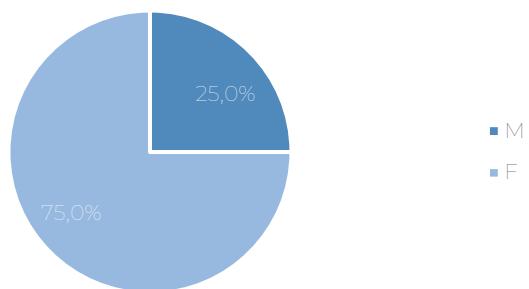


Gráfico 4. Percentagem de resposta ao "Inquérito ao Executivo e Dirigentes", por sexo

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Partindo do princípio que a Igualdade de Género traduz a equivalência social entre mulheres e homens, devendo ser capaz de garantir igualdade de oportunidades, independentemente do sexo da pessoa, os membros do executivo e dirigentes, quando questionados/as se no planeamento, relatórios, planos de atividades ou outros regulamentos da Câmara Municipal é feita menção expressa à Igualdade de Género enquanto valor a promover, 41,7% considera que sim, 37,5% considera que não e 20,8% afirma não saber.

Através da análise destes dados, conclui-se que é fundamental definir em Plano de Ações do PMIND Maia EQUAL+, a necessidade de rever todos os instrumentos e documentos a fim de incluir, atualizar e fazer menção, naqueles que não o fazem, à Igualdade de Género e à Não Discriminação enquanto valor a promover.

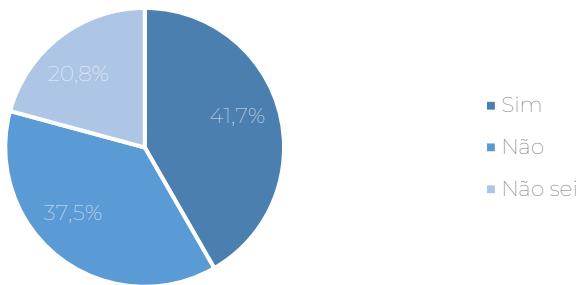


Gráfico 5. Menção expressa da “Igualdade de Género” nos relatórios, planos e outros regulamentos da Câmara

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Dos comentários resultantes desta abordagem, há referência a que deve ser implementada uma prática de promoção expressa da igualdade, uma vez que há legislação e orientações específicas sobre esta matéria, quer nacional, quer internacionalmente. Na autarquia, há já alguns projetos comunitários que obrigam a esse tipo de Menção expressa da “Igualdade de Género”.

Já questionados/as no que se refere aos processos de nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão, a Câmara Municipal tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, 79,2% afirma que sim enquanto 20,8% dizem que não sabem.

Na abordagem à formação certificada, e se esta integra módulos relacionados com a temática da Igualdade de Género e, ainda, se incentiva a frequência de formação, em ambos os casos a maioria indica não saber (58,4%), ficando em pé de igualdade com os que afirmam ser integrada ou incentivada (20,8%) e os que afirmam não ser integrada ou incentivada (20,8%).

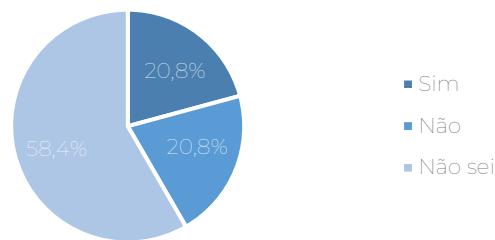


Gráfico 6. São integrados módulos nos cursos e/ou incentivada formação em “Igualdade de Género”

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

A estes níveis, os resultados sugerem que é necessário reforçar os processos de comunicação interna, uma vez que, mesmo tratando-se do executivo e dirigentes, há uma altíssima percentagem dos que afirmam “Não sei”.



Quanto à necessidade de introdução de módulos específicos na formação certificada relacionados com a temática da Igualdade de Género, 70,8% considera serem necessários, enquanto 29,2% considera não serem necessários.

Com base nesta informação, será necessário avaliar os programas de formação e sensibilização a fim de verificar a integração destas matérias nos conteúdos a abordar.

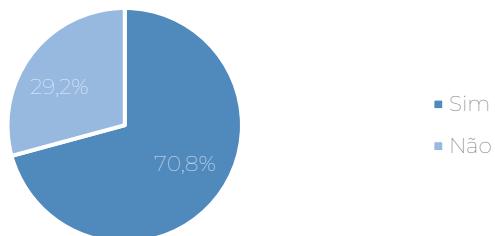


Gráfico 7. Necessidade da introdução de módulos “Igualdade de Género” na formação certificada

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Ao nível da progressão nas carreiras, quando questionados/as sobre se competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pela Câmara Municipal, de modo igual e não discriminatória, 79,2% afirma haver tratamento igual, 16,7% afirma não saber e apenas 4,2% afirma não haver tratamento igual.

Dada a representatividade das pessoas que afirmam não haver ou não saberem se as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas de forma não discriminatória nos processos de promoção e progressão na carreira, é necessária a definição de procedimentos mais claros e informados nesta matéria ao nível das estruturas de Recursos Humanos e Carreiras na Câmara Municipal.

Quanto à questão se a Câmara Municipal possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, 62,5% refere que sim. 25,0%, um quarto dos/as inquiridos/as, refere que não há essa adaptação e 12,5% refere que não sabem.

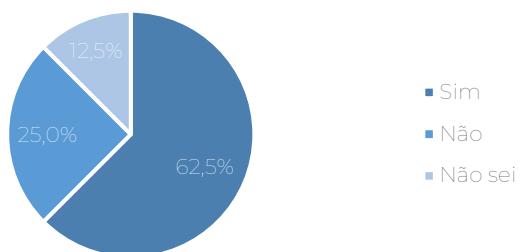




Gráfico 8. Adaptação do tempo de trabalho em função da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Procurando saber se, na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, 62,5% refere que sim, 25,0% refere que não sabem e 12,5% refere que não.

Quanto à Câmara Municipal possibilitar o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, há uma divisão entre os que afirmam haver essa possibilidade (45,8%) e os que desconhecem existir essa possibilidade (50,0%). Apenas 4,2% refere que não existir essa possibilidade.

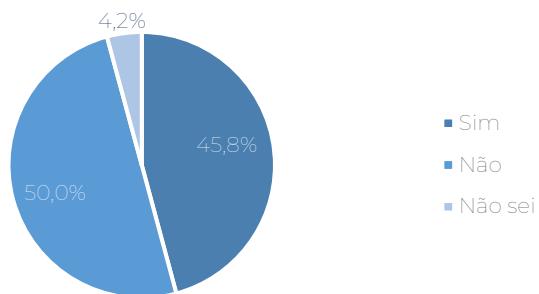


Gráfico 9. Trabalho a tempo parcial em função da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

No Novo Acordo Coletivo de Trabalho, recentemente aprovado, são definidos e acordados direitos e deveres das partes em várias temáticas (período normal de trabalho, horário de trabalho, modalidades de horário de trabalho - horário rígido, horário desfasado, jornada contínua, trabalho por turnos, horário flexível, isenção de horário, fixação de horários específicos por acordo mútuo, trabalho noturno, teletrabalho, trabalho suplementar, período experimental, etc.). De igual modo há uma abordagem às remunerações e compensações, férias, segurança e saúde no trabalho.

Quando questionados/as se a Câmara Municipal atribui benefícios aos trabalhadores, trabalhadoras e famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais, 41,7% refere que sim e a mesma percentagem refere que não sabe. Há ainda um grupo (16,6%) que afirma não haver atribuição desses benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e respetivas famílias.

Dos 41,7% que afirmaram haver atribuição de benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias:

- 33,3% afirma existirem apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias);



- 29,2% afirma existirem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios);
- 20,0% afirma existirem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário);
- 16,7% afirma existirem protocolos com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia);
- 12,5% afirma ser proporcionado apoio a situações familiares especiais, famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes;
- 8,3% afirma existirem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros);
- 4,2% afirma existirem serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- 4,2% afirma existir abono de família para crianças e jovens e ADSE para filhos dependentes;
- 4,2% afirma que a legislação portuguesa dificulta, e em alguns casos nem permite, a atribuição de benefícios aos trabalhadores da administração pública
- Ninguém refere haver qualquer apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, amas e outras).

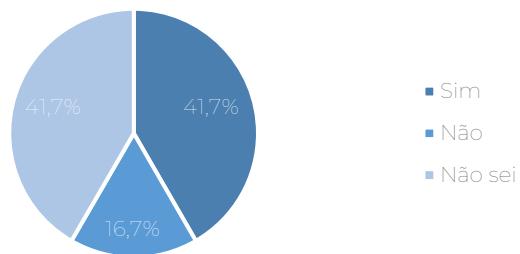


Gráfico 10. Atribuição benefícios aos seus trabalhadores/as e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Quando questionados/as se a Câmara Municipal encara, de modo igual, o exercício dos direitos da parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, 35,6% afirma haver igualdade no exercício de direitos em oposição aos 17,2% que afirma não haver igualdade no exercício de direitos; 47,2% não sabe.

Já se a Câmara Municipal incentiva os homens a gozar o período de licença da parentalidade previsto na lei, apenas 25,0% refere este incentivo, enquanto 8,3% afirma que este incentivo não é praticado. Há uma percentagem alta (66,7%) que



afirma não saber se a Câmara Municipal incentiva os homens a gozar o período de licença da parentalidade ou que “não incentiva”, mas sim “permite”.

Apresentam-se percentagens idênticas quando questionados/as se a Câmara Municipal incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença da parentalidade que pode ser partilhada com a mãe. Apenas 16,7% refere que sim, enquanto 20,8% afirma que não e 62,5% afirma não saber.

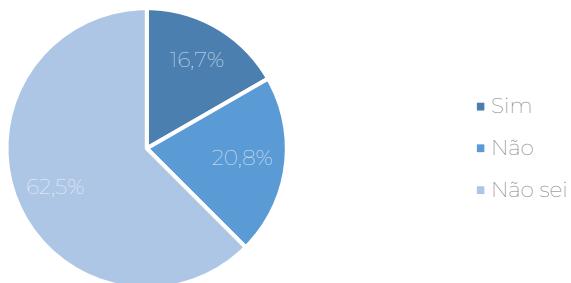


Gráfico 11. Incentiva aos homens a gozar o período de licença da parentalidade previsto na lei

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Já se a Câmara Municipal encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores 54,2% referem que sim, 41,7% referem que não, apenas 4,1% afirmam não saber.

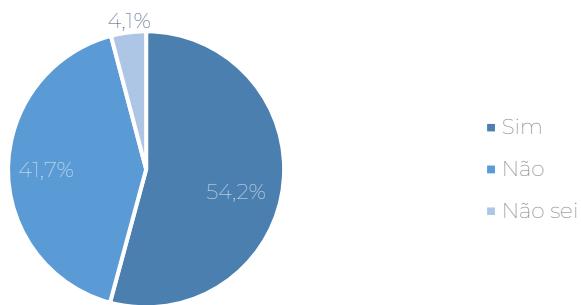


Gráfico 12. Modo igual nos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras/es

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Dos que afirmam que é encarado de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, referem que a legislação em vigor é sempre cumprida, sempre que solicitado há uma autorização imediata e que a falta é sempre justificada.

Este é um dos casos em que será importante atuar com informação adequada e divulgação interna relativa a direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação. Os dados evidenciam



que 16,7% afirma existir informação e divulgação, em local adequado, enquanto 37,5% afirma que não há divulgação nem informação e 45,8% afirma não saber se existe essa informação e divulgação apropriada.

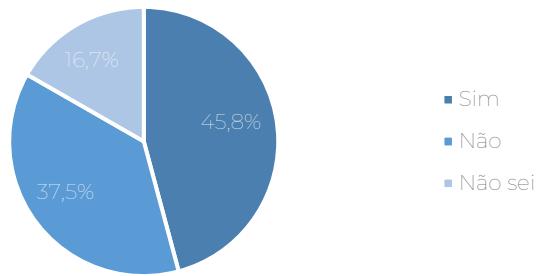


Gráfico 13. Divulgação/informação dos direitos e deveres dos trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

No caso da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências físicas e mentais, 33,3% refere existir, 37,5% refere não existir e 29,2% não sabe.

Já se no concelho as infraestruturas permitem a acessibilidade universal de pessoas com deficiências físicas e mentais, 62,5% refere que não, 29,2% refere que sim e 8,3% refere não saber.

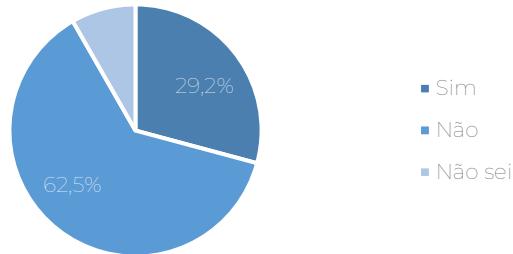


Gráfico 14. As infraestruturas permitem a acessibilidade universal de pessoas com deficiências físicas e mentais

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Assim, quanto à igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência física e/ou mental e se no seu concelho as infraestruturas permitem a acessibilidade universal de pessoas com deficiências físicas e/ou mentais, há uma necessidade emergente de atuação. Os novos programas e avisos de financiamento público no âmbito do PRR poderão contribuir em larga medida para apoiar ações concretas de intervenção no espaço público, edificado, comunicação e transportes potenciadores de um território mais inclusivo e mais acessível.



Na perspetiva da igualdade de oportunidades, 45,8% afirmam que é uma realidade independentemente da etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertencem, 25,0% afirma não ser ainda uma realidade e 29,2% não sabe.

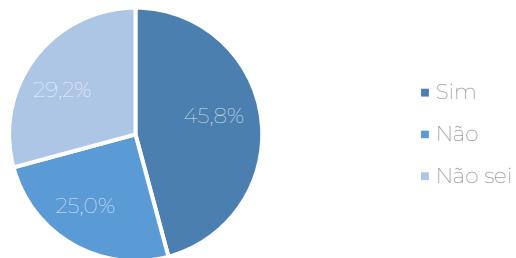


Gráfico 15. Igualdade de oportunidades, independentemente da raça, etnia, nacionalidade e religião

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Nesta matéria específica da assunção da igualdade de oportunidades, independentemente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertencem, será necessário estabelecer ações concretas que permitam a igualdade e a não discriminação, como eventos, encontros, exposições que permitam a partilha e participação de todas as pessoas.

Na abordagem sobre a orientação sexual das pessoas, 58,3% considera, que no concelho, há igualdade de oportunidades, independentemente da orientação sexual, apenas 12% afirma não haver igualdade e 29,2% afirma não saber.

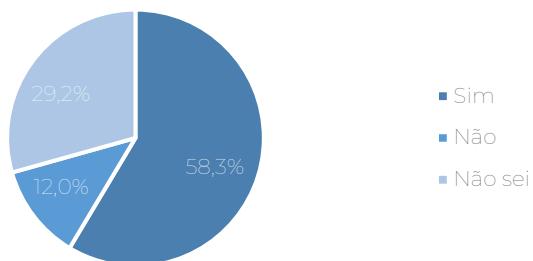


Gráfico 16. Igualdade de oportunidades, independentemente da raça, etnia, nacionalidade e religião

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

A este nível, é fundamental desenvolver e implementar medidas integradoras de toda a comunidade, a discriminação e preconceito está, ainda, enraizado na população em função do género, origem étnica ou nacional, religião ou orientação sexual. É necessário definir ações e estabelecer correntes de “prevenção e combate a todas as formas de violência contra grupos de pessoas vulneráveis, em função do sexo, idade, raça, etnia, nacionalidade, cultura, entre outros.”



4.2.4.2. Inquérito aos/as Colaboradores/as do Município

Sabendo que a Câmara Municipal da Maia tem nos diferentes cargos/carreiras, 925 trabalhadores/as, 563 (60,9%) do sexo feminino e 362 (39,1%) do sexo masculino, as 337 respostas ao Inquérito representam 36,4% do universo da C.M. Maia.

Das 337 respostas obtidas, 249 (73,9%) são do sexo feminino e 88 (26,1%) são do sexo masculino.

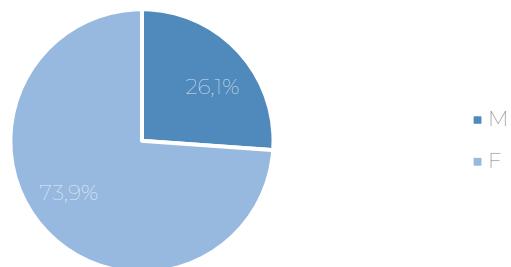


Gráfico 17. Percentagem de respostas ao “Inquérito aos/as Colaboradores/as do Município” por sexo

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Ao nível de escolaridade dos/as Colaboradores/as do Município que responderam ao questionário, 147 (43,6%) possuem Ensino Superior, 105 (31,2%) têm formação ao nível do Ensino Secundário, 40 (11,9%) têm formação ao nível do 3º Ciclo, 24 (7,1%) têm formação ao nível do 2º Ciclo, 13 (3,8%) têm formação ao nível do 1º Ciclo, 6 (1,8%) têm formação ao nível do Mestrado e 2 (0,6%) não indicaram o nível de escolaridade.

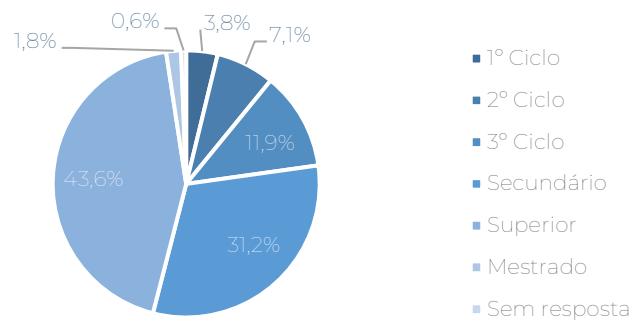


Gráfico 18. Nível de escolaridade dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Dos/as que responderam ao Inquérito, 135 (40,0%) pertencem ao grupo etário dos 40-49 anos, 116 (34,4%) pertencem ao grupo etário dos 50-59 anos, 41 (12,2%) pertencem ao grupo etário dos 60-69 anos, 39 (11,6%) pertencem ao grupo etário dos 30-39 anos e 6 (1,8%) pertencem ao grupo etário dos 18-29 anos.



A faixa etária com o maior número de respostas situou-se nos 40-49 anos, não houve respostas na faixa etária dos 70-79 anos.

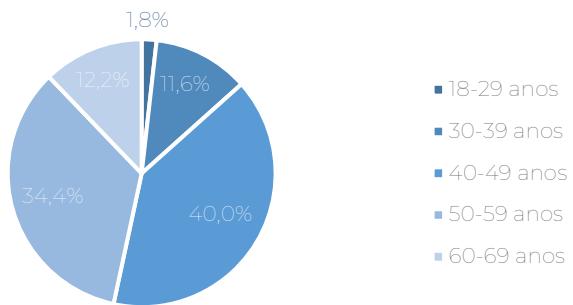


Gráfico 19. Grupo etário dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Por tipologia de agregado familiar dos/as colaboradores/as, 220 (65,3%) pertencem a um agregado nuclear com filhos/as, 45 (13,4%) pertencem a um agregado nuclear sem filhos/as, 40 (11,9%) pertencem a famílias monoparentais, 20 (5,9%) vivem sozinhos/as e 12 (3,6%) pertencem a agregados familiares extensos/alargados.

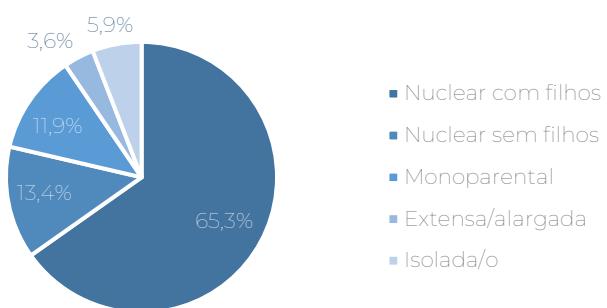


Gráfico 20. Tipologia do agregado familiar dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Por estado civil dos/as colaboradores/as, 203 (60,2%) têm estado civil de casados/as, 48 (14,2%) têm estado civil de solteiro/a, 40 (11,9%) têm estado civil de divorciado/a, 31 (9,2%) vivem em união de facto, 12 (3,0%) são viúvos/as e 5 (1,5%) estão separados/as.

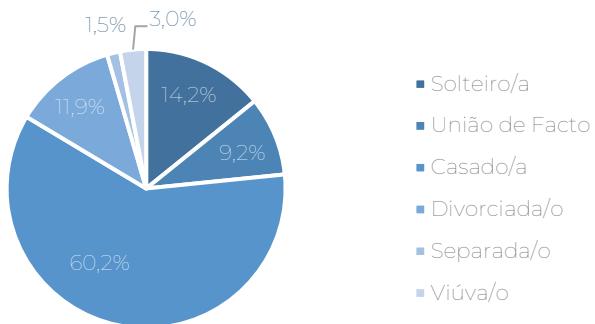
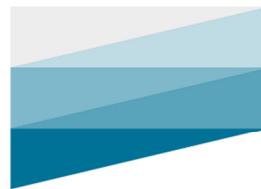


Gráfico 21. Estado civil dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Por categoria profissional dos/as colaboradores/as, responderam 117 (34,7%) assistentes operacionais, 112 (33,2%) técnicas/os superior ou equiparado, 92 (27,3%) assistentes técnicas/os, 4 (1,2%) Professores/as e com 1 resposta (0,3%) temos a Polícia Municipal. Relativamente a dirigente, encarregado/a, adjunto, agente municipal graduado principal, mediador/a intercultural municipal, assistente administrativo/a, prestador/a de Serviços, técnica/o administrativa/o, CEI, Secretaria/o e fiscal de obras, os mesmos perfazem um total de 3,6%.

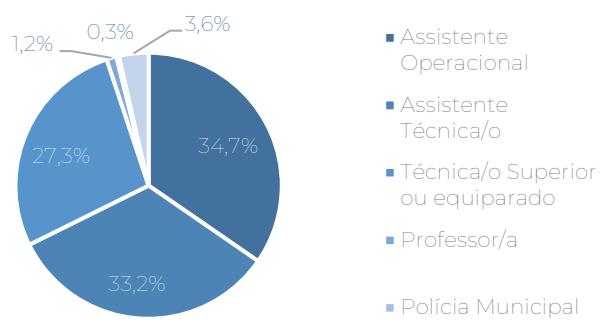


Gráfico 22. Categoria profissional dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Destes, 230 (68,2%) têm contrato por tempo indeterminado, 56 (16,6%) têm contrato a termo resolutivo certo, 37 (11,0%) têm contrato de prestação de serviços, 5 (1,5%) têm contrato Emprego-Inserção (M-CEI). Com 3 respostas (0,9%) os/as colaboradores/as da EMEM - Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, acrescem 4 trabalhadores/as repartidos/as pelas seguintes categorias: mobilidade interna, quadro privativo da autarquia, em comissão de serviço e por nomeação, perfazendo um total de 1,2%. Há, ainda, 2 (0,6%) que não referem o tipo de contrato.

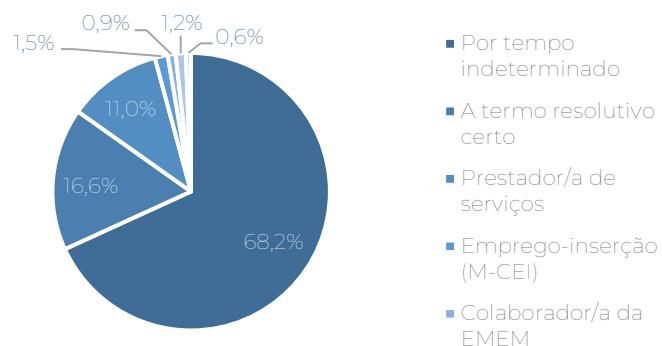


Gráfico 23. Categoria profissional dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Quanto ao tipo de horário praticado pelos/as colaboradores/as que responderam, 202 (59,9%) referem ter um horário rígido, 55 (16,3%) têm um horário flexível, 40 (11,9%) praticam um horário por turnos, 26 (7,7%) trabalham em regime de jornada contínua e 14 (4,2%) têm isenção de horário de trabalho.

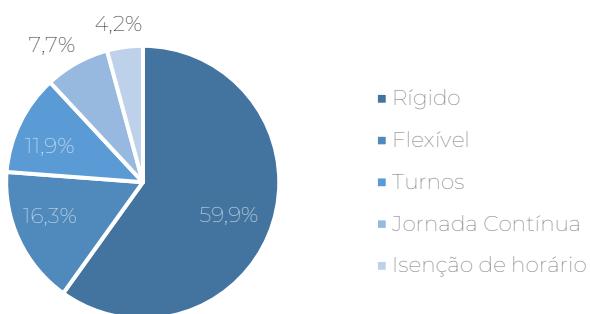


Gráfico 24. Tipo de horário dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Quando questionados/as se têm descendentes a cargo, 213 (63,2%) referem ter descendentes a cargo (filhos/as, enteados/as e/ou netos/as) e 124 (36,8%) referem não ter qualquer descendente a seu cargo. Já quanto aos/as ascendentes a cargo (pais, mães, sogros/as e avós ou avôs), 285 (84%) referem não ter qualquer ascendente a seu cargo e 53 (15,7%) referem ter ascendente a cargo.

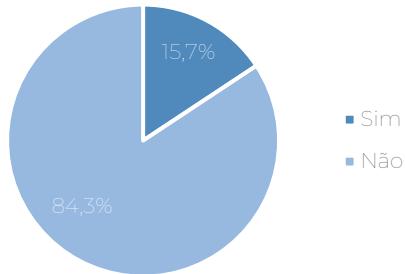
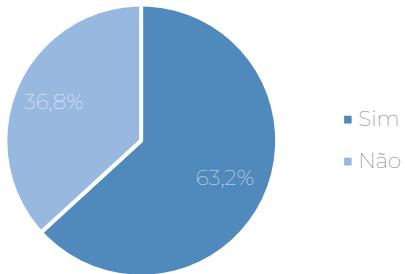


Gráfico 25. Dependentes a cargo dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Sobre as dificuldades que sentem na conciliação da vida pessoal com a vida profissional, 140 (41,5%) referem “Ausência de tempo dedicado a atividades de lazer”, 72 (21,4%) referem o “Desfasamento de horários no agregado familiar”; 33 (9,8%) referem “Perda considerável de tempo nas deslocações casa-trabalho”; 21 (6,2%) referem “Dificuldade em levar os filhos à escola”; 22 (6,5%) não se pronunciaram; 9 (2,7%) referem “Tempo para dar o apoio necessário aos familiares próximos (descendentes e ascendentes)”, “Acompanhamento aos médicos em horário laboral”; “Ausência de tempo para atividades pessoais”, “Ausência de tempo para atividades pessoais”, “Tratamentos de saúde” e “Dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida académica”, os/as restantes 40 (11,9%) referem não ter nenhuma dificuldade, conseguindo conciliar a vida pessoal com a vida profissional.

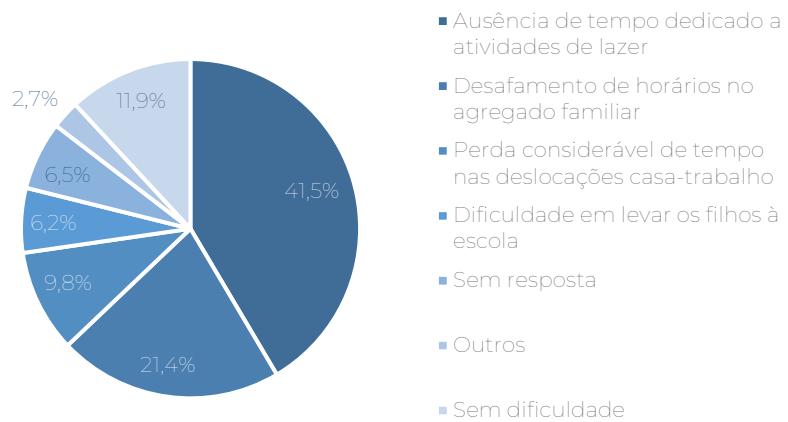


Gráfico 26. Dificuldades que sente na conciliação da vida pessoal com a vida profissional

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Para melhor conseguir conciliar a vida familiar com a vida profissional, as principais tarefas/serviços que ocupam mais tempo e para as quais os/as colaboradores/as gostariam de ter algum apoio são:

- Serviços de apoio ao trabalho doméstico – limpezas - 185 (54,9%)



- Serviços de apoio ao trabalho doméstico – engomadaria – 116 (34,4%)
- Serviços de apoio ao trabalho doméstico - refeições prontas 82 (54,3%)
- Serviços de apoio ao trabalho doméstico - pequenas reparações 57 (16,9%)
- Colónias de férias – 42 (12,5%)
- Serviços de apoio à prestação de cuidados a ascendentes – 38 (11,3%)
- Serviços de apoio à prestação de cuidados a descendentes – 33 (9,8%)
- Creche/Infantário – 15 (4,5)
- Serviços de apoio ao trabalho doméstico – costura – 12 (3,6%)
- Serviços de *babysitting/ama* – 10 (3,0%)
- Cerca de 40 referiram não necessitar de qualquer apoio extra.
- Quando incentivados a apresentar outras tarefas para as quais gostaria de ter algum apoio, referem a higiene pessoal, serviço de *petsitting*, tempo para lazer e trabalhar mais próximo da residência.

Partindo do princípio que a Igualdade de Género traduz a equivalência social entre mulheres e homens, devendo ser capaz de garantir igualdade de oportunidades, independentemente do género, quando questionados/as se tem conhecimento de ocorrências de casos de violência, assédio sexual ou moral, ou outro tipo de situação discriminatória, no seu local de trabalho, 304 (90,2%) referem que não, porém 33 (9,8%) referem ter conhecimento de ocorrências de casos de violência.

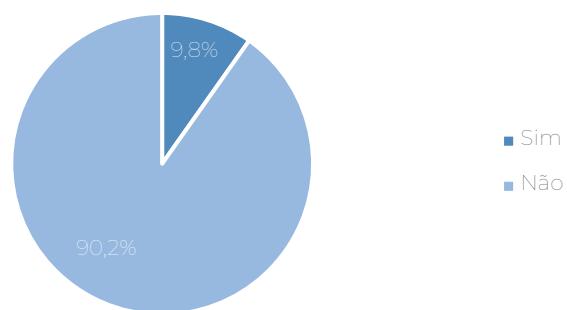


Gráfico 27. Conhecimento de ocorrências de casos de violência assédio sexual ou moral, ou outro tipo de situação discriminatória, no seu local de trabalho

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Na abordagem ao plano formativo da Câmara Municipal se contempla formação específica relativa à Igualdade de Género, constata-se que 243 (72,1%) afirmam não saber e 63 (18,7%) afirmam que não e que apenas 31 (9,2%) referem existir formação específica nesta matéria.

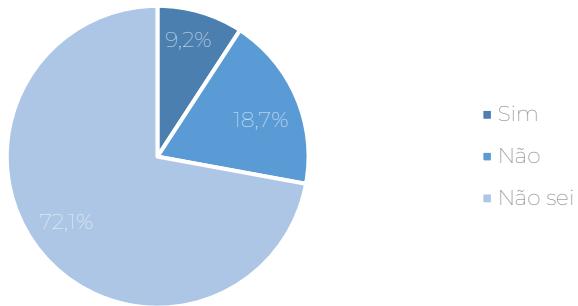


Gráfico 28. O plano formativo da Câmara Municipal contempla formação em “Igualdade de Género”

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

No seguimento da questão anterior, se consideram essa formação necessária, 213 (63,2%) afirmam que sim, enquanto 124 (36,8%) consideram que não.

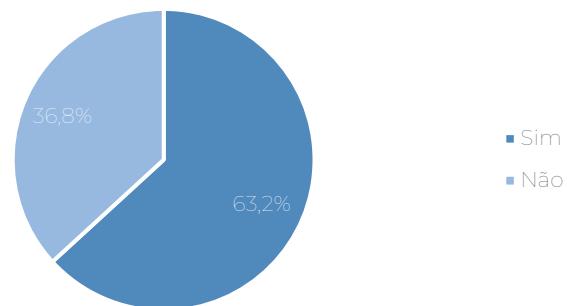


Gráfico 29. Considera necessária a formação em “Igualdade de Género”

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Quanto a considerar a formação em “Igualdade de Género” uma necessidade, especificam as seguintes áreas que deveriam ser contempladas:

- Formação em igualdade de género e a não discriminação em função das pessoas com deficiência, de etnia cigana e outras minorias;
- Formação de pessoal docente, a fim de estes trabalharem o tema da igualdade de género e não discriminação com os/as alunos/as;
- Formação e sensibilização para todos/as os/as colaboradores/as para as diferenças raciais e de orientação sexual.
- Formação em técnicas de conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar
- Desenvolver módulos a integrar nas ações de formação existentes e a planear:



- Igualdade de oportunidades no local de trabalho “Pessoas iguais, direitos iguais”
- Combate ao assédio sexual e moral no local de trabalho (*mobbing, bossing e staffing*)
- Combate à violência doméstica, violência de género e violência sexual
- Igualdade de género e *bullying*
- Legislação sobre igualdade de género e sua implementação na função pública
- Políticas públicas de igualdade entre mulheres e homens
- Tempo de trabalho não remunerado: % entre Homem e Mulher
- Linguagem inclusiva e comunicação não violenta
- Igualdade: oportunidades, progressão e meritocracia
- Polivalência e igualdade e Promoção da igualdade
- Direitos humanos, violência doméstica, igualdade de género, gestão de conflitos
- Igualdade de género, homofobia, deficiência e minorias
- Não discriminação em função do género e/ou etnia
- Proteção da parentalidade e conciliação trabalho/família
- Relação interpessoal para a igualdade
- Igualdade do género nas diferentes faixas etárias
 - Linguagem e comunicação indutora de igualdade e não discriminação;
 - Desenvolvimento de roteiros temáticos de género
 - Reflexão crítica sobre as práticas profissionais e organizacionais, na ótica do género.

Os/as colaboradores/as ao serem questionados/as se, nos planos de atividades e regulamentos da Câmara Municipal, é expressa a Igualdade de Género enquanto valor a promover, 208 (61,7%) afirma não saber, 97 (28,8%) considera que sim e 32,8% afirma que não é expressa esta noção. Já se consideram necessária a integração da expressão da Igualdade de Género nos relatórios, planos de atividades e regulamentos, 255 (75,5%) considera que sim e 82 (24,3%) considera que não é necessário.

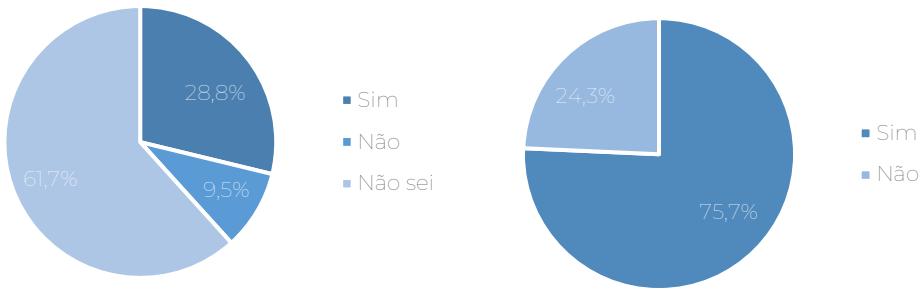


Gráfico 30. Está expressa e considera necessário a integração da “Igualdade de Género” nos planos e regulamentos da Câmara

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Através da análise destes dados conclui-se que é fundamental definir em Plano de Ações do PMIND Maia EQUAL+, a necessidade de rever todos os instrumentos e documentos a fim de incluir, atualizar e fazer menção, naqueles que não o fazem, à Igualdade de Género e à Não Discriminação enquanto valor a promover.

Questionados/as se a Câmara Municipal implementa, e se consideram necessária a implementação de medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género, apenas 88 colaboradores/as (26,1%) afirmam que há implementação de medidas, sendo que 24 (7,1%) afirmam que não, e a maioria, 225 (68,8%) afirma não saber.

Respondendo e confirmando os dados anteriores, quando questionados/as se considerarem necessária a implementação de medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género, 270 (80,1%) afirma ser necessário e apenas 67 (19,9%) considera não ser necessário.

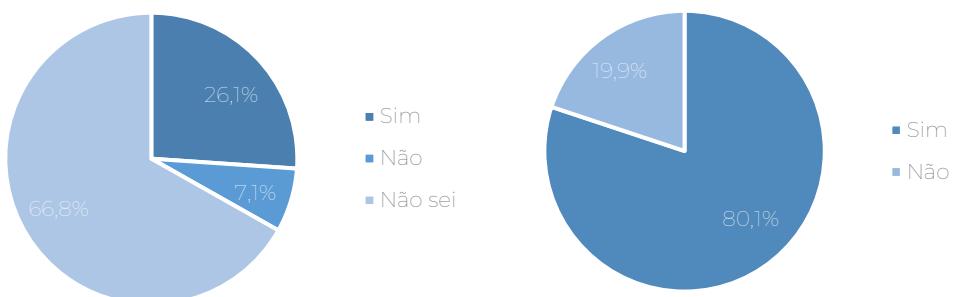


Gráfico 31. A Câmara Municipal implementa e/ou considera necessária a implementação de medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021



Quando questionados/as se existe uma equipa/colaborador/a que se dedique às questões da Igualdade de Género, apenas 51 colaboradores/as (15,1%) afirmam que existe uma equipa dedicada a estas questões, sendo que 24 (7,1%) afirmam que não, e a maioria, 262 (77,8%) afirmam não saber.

Ainda quando questionados/as se a Câmara Municipal nomeou conselheiras/os municipais para a Igualdade de Género, 288 (85,5%) afirmam que não têm conhecimento e apenas 49 (14,5%) afirmam ter conhecimento.

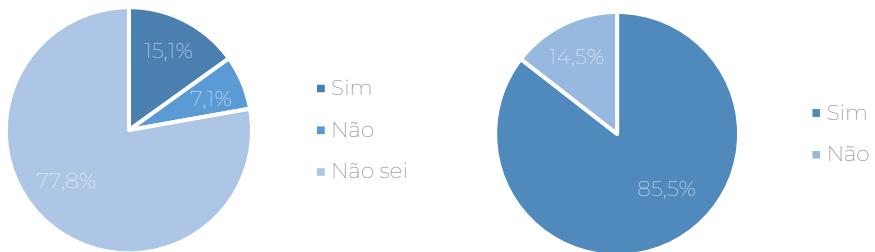


Gráfico 32. Existe uma equipa/colaborador/a e/ou conselheiras/os municipais para a Igualdade de Género

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Quando questionados/as sobre carreiras e progressões, 164 colaboradores/as (48,7%) consideram que quando se nomeia um/a trabalhador/a para um cargo de chefia ou órgão de decisão, ou outro cargo na Câmara Municipal, existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres, porém 49 (14,5%) considera não haver igualdade e um número muito elevado, 124 (36,8%) não sabe se essa oportunidade existe.

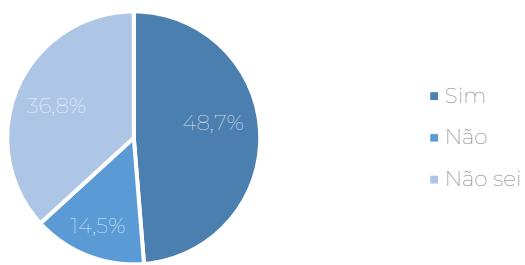


Gráfico 33. Há igualdade de oportunidade entre homens e mulheres na nomeação para cargos na Câmara Municipal

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Ainda sobre este ponto, e se questionados/as se a Câmara Municipal realiza ações de formação que contribuam para que mulheres e homens se possam candidatar, em condições de igualdade, a funções de dirigente, ou outro cargo, 139 (41,2%) dizem que



essas ações existem, quase metade, 164 (48,7%), não sabe e 34 (10,1%) afirmam não haver ações suficientes.

Ao nível do diálogo social e participação de trabalhadores/as, quase a totalidade dos/as inquiridos/as, 291 (86%), refere nunca terem apresentado sugestões relativamente à igualdade, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção da parentalidade e apenas 46 (13,6%) afirma tê-lo feito. Questionados/as se a Câmara Municipal promove reuniões com os/as trabalhadores/as a fim de se abordarem questões de igualdade e conciliação da vida familiar e profissional, quase a totalidade ou não sabe (199, 59,0%) ou afirma que não (126, 37,4%) sendo apenas 12 (3,6%) a afirmar que a Câmara Municipal promove estas reuniões

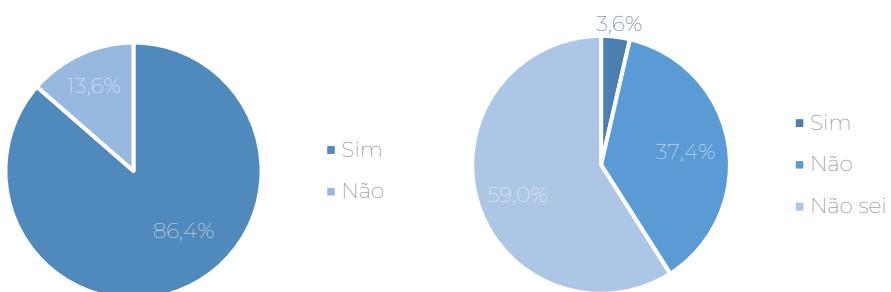


Gráfico 34. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção da parentalidade: foram colocadas questões pelos colaboradores/as e a Câmara promove reuniões nesta matéria

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário às/-aos Colaboradores/as, 2021

A este respeito, dos/as colaboradores/as da Câmara Municipal, 273 (81,0%) consideram necessária a promoção de reuniões a fim de se abordarem questões de igualdade e conciliação da vida familiar e profissional, e 64 (19,0%) consideram não haver essa necessidade.

Quando questionados/as se na Câmara Municipal é realizada uma avaliação que contemple a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho, a percentagem dos que afirmam serem realizadas, os que não sabem e os que dizem que não são realizadas, aproximam-se, respetivamente 114 (33,8%), 126 (37,49%) e 97 (28,8%).

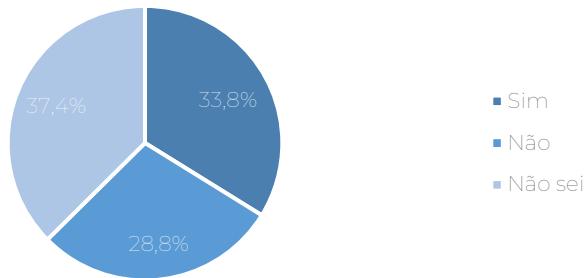


Gráfico 35. Avaliação que contemple a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Quanto ao conhecimento que os/as colaboradores/as detêm sobre o que se passa noutros serviços a informação é clara, 239 (70,9%) afirma que não e somente 98 (29,1%) afirma que sim.

Do mesmo modo, abordados/as sobre se a Câmara Municipal possui regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho, 256 (76,0%) afirmam não saber, 18 (5,3%) afirmam não existirem essas regras e 63 (18,7%) referem ter conhecimento dessas regras.

Quanto à divulgação de regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, 256 (76,0%) afirmam ser necessária a divulgação de regras escritas que garantam esse respeito, e apenas 81 (24,0%) consideram não ser necessário.

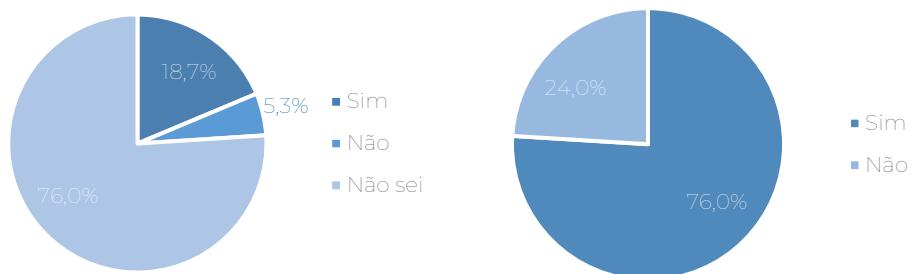


Gráfico 36. Há regras escritas ou consideram necessária a sua divulgação, para garantir o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Daqui infere-se a necessidade de uma maior interdisciplinaridade, partilha de informação e divulgação e comunicação interna interdepartamental.



À questão sobre se, na Câmara Municipal existem queixas formais de casos de discriminação em função do género, a maioria da amostra (321, 95,3%) afirma que não e apenas 16 (4,7%) afirma haver essas queixas.

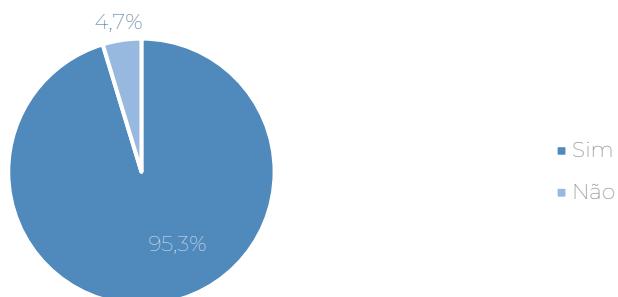


Gráfico 37. Na Câmara Municipal existem Queixas formais de casos de discriminação em função do género

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Quando questionados/as se a Câmara Municipal permite/autoriza o acesso a opção por horários de trabalho flexível ou jornada contínua com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 204 (60,5%) dos/as colaboradores/as afirmam que não e 133 (39,5%) afirmam que há essa permissão e autorização.

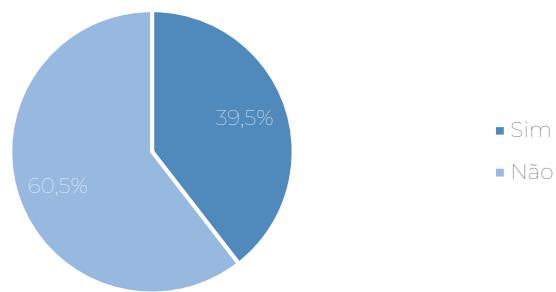


Gráfico 38. Horários de trabalho flexíveis ou jornada contínua

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Se a Câmara Municipal possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores/as por motivos da vida familiar e pessoal, 236 (70,0%) afirmam que não e 101 (30,0%) afirmam que lhes é possibilitado esse tipo de trabalho.

Do mesmo modo, se Câmara Municipal tem medidas de apoio às famílias monoparentais, famílias com pessoas com deficiência ou doença crónica, 260 (77,2%) afirmam que não e 77 (22,8%) afirmam que essas medidas de apoio são garantidas.

Na mesma linha de resultados, se questionados/as se a Câmara Municipal disponibiliza um serviço de apoio à família para as/os filhas/os de trabalhadores/as que realizam horas de trabalho extraordinário, o seu maior número, 236 (70,0%) não



têm conhecimento, 85 (25,2%) referem não ser disponibilizado esse serviço e apenas 16 (4,7%) referem ser-lhes disponibilizado serviço de apoio à família.

Quanto à Câmara Municipal possuir parcerias com clínicas/ginásios para beneficiar as/os trabalhadores/as em termos de saúde ou lazer, continuamos com resultados similares, 219 (65,0%) afirmam não saber deste serviço, 55 (16,3%) afirmam não existir esse serviço e 63 (18,7%) afirmam existirem parcerias.

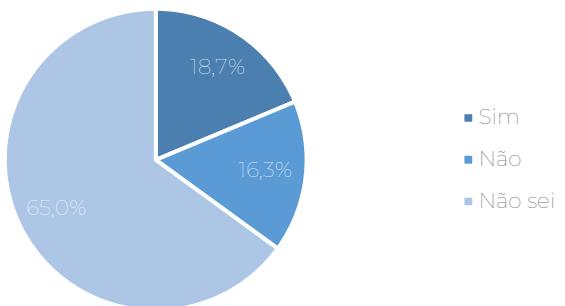


Gráfico 39. Parcerias com clínicas/ginásios para beneficiar as/os trabalhadoras/es em termos de saúde ou lazer

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Na área da proteção na parentalidade e assistência à família, quando questionados/as se são encarados/as de igual modo no exercício aos direitos parentais, 159 (47,2%) dos/as trabalhadores/as referem não saber, 120 (35,6%) referem que sim e 58 (17,2%) referem não serem encarados/as de forma igual.

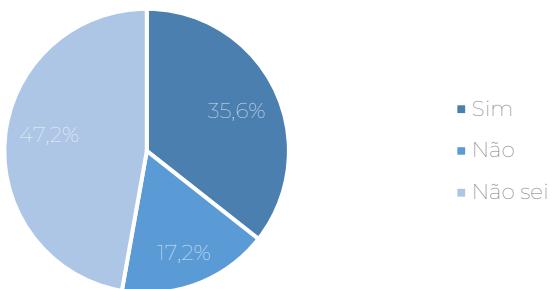


Gráfico 40. Trabalhadores/as são encarados/as de igual modo no exercício aos direitos parentais

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Neste sentido, e se questionados/as se têm conhecimento de que algum/a colaborador/a da Câmara Municipal tenha usufruído da licença de parentalidade, 190 (56,4%) referem que sim e 147 (43,6%) referem que não. Se têm conhecimento de que algum/a colaborador/a tenha partilhado essa licença com o/a cônjuge, 192 (57,0%) referem que não e 145 (43%) que sim.



No âmbito da comunicação interna e externa quando questionados/as se consideram necessária a introdução de linguagem neutra e inclusiva nos documentos da Câmara Municipal, a maioria, 191 (56,7%), refere ser necessário, 64 (19,0%) referem que não e cerca de um quarto, 82 (24,3%) refere não saber se é necessário a introdução de linguagem neutra e inclusiva.

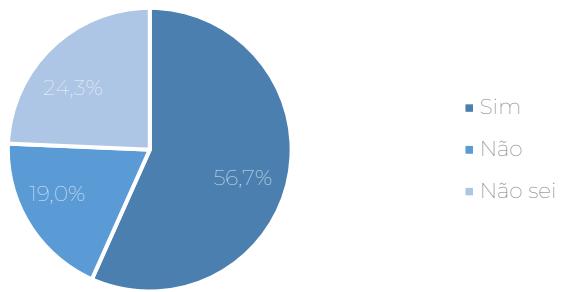


Gráfico 41. Necessidade de introdução de linguagem neutra e inclusiva nos documentos da Câmara Municipal

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Denotando falta de conhecimento, talvez por falta de informação ou divulgação da informação, sendo questionados/as se a Câmara Municipal trata os documentos apresentados internamente de forma sistemática e com os dados desagregados por sexo, a maioria, 249 (73,9%), refere ter desconhecimento dessa desagregação, 48 (14,2%) referem não haver essa desagregação e apenas 40 (11,9%) afirmam haver desagregação da informação por sexo.

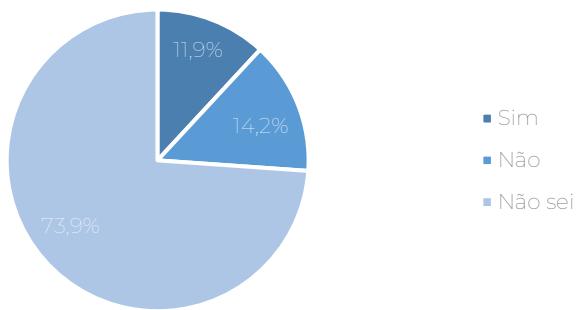


Gráfico 42. Nos documentos apresentados internamente dados apresentados são desagregados por sexo

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Se a Câmara Municipal divulga informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores/as, tendo em conta a Igualdade de Género, 220 (65,3%) dos/as inquiridos/as referem não saber o que se coaduna com a questão sobre se consideram necessária a divulgação de informação sobre os direitos e deveres das/os



trabalhadores/as tendo em conta a Igualdade de Género, pois 258 (77,2%) referem ser necessária mais divulgação contra apenas 76 (22,8%) que referem não ser necessário.

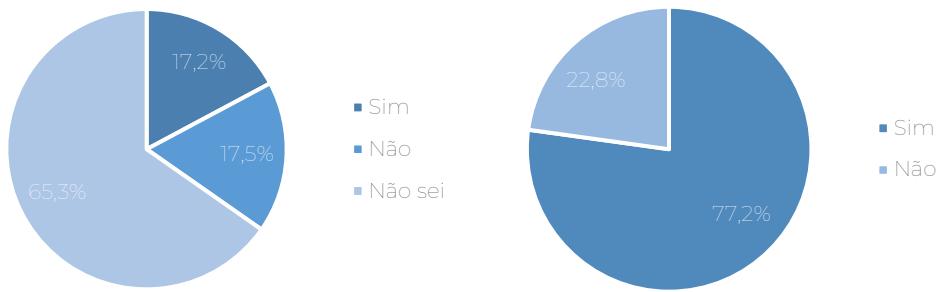


Gráfico 43. Divulgação de informação sobre os direitos e deveres das/os trabalhadores/as tendo em conta a Igualdade de Género

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Numa abordagem ao uso do tempo na esfera pessoal/familiar, e se questionados/as sobre quem realiza determinadas tarefas com maior frequência, obtemos os seguintes dados, por ordem de grandeza:

- Tarefas domésticas:
 - 189 (56,1%) referem ser o/a próprio/a
 - 122 (36,2%) referem ser o casal
 - 21 (6,2%) referem ser o/a Cônjugue
 - Os restantes referem serviços contratados, a mãe ou os descendentes
- Compras para a casa:
 - 175 (51,9%) referem ser o/a próprio/a
 - 134 (39,8%) referem ser o casal
 - 33 (9,8%) referem ser o Cônjugue
 - Os restantes referem ser os pais ou os descendentes
- Reparações em casa:
 - 128 (38,0%) referem ser o/a próprio/a
 - 97 (28,8%) referem ser o/a Cônjugue
 - 64 (19,0%) referem ser o casal
 - Os restantes referem ser o pai ou a mãe, familiares, profissionais/técnicos, empresas contratadas ou serviços contratados
- Acompanhamento a consultas de descendentes ou ascendentes:
 - 168 (49,9%) referem ser o/a próprio/a



- 97 (28,8%) referem ser o casal
- 52 (15,4%) referem não ser aplicável ao seu caso
- 12 (3,6%) referem ser o/a Cônjugue
- Os restantes referem ser os familiares ou profissionais
 - Acompanhamento em situações de doença de descendentes e ascendentes:
- 163 (48,4%) referem ser o/a próprio/a
- 97 (28,8%) referem ser o casal
- 52 (15,4%) referem não ser aplicável ao seu caso
- 13 (3,9%) referem ser o/a Cônjugue
- Os restantes referem ser os familiares, cuidadores formais, os avós
 - Levar/buscar os/as filhos/as à escola:
- 134 (38,8%) referem não ser aplicável ao seu caso
- 96 (24,5%) referem ser o/a próprio/a
- 97 (28,8%) referem ser o casal
- 17 (5,0%) referem ser o/a Cônjugue
- Os restantes referem não ter filhos ou serem adultos, serem os avós ou familiares diretos ou centros de estudo
- **Acompanhamento dos/as filhos/as nos estudos, reuniões de pais e mães:**
- 142 (42,1%) referem não ser aplicável ao seu caso
- 105 (31,2%) referem ser o/a próprio/a
- 61 (18,1%) referem ser o casal
- 14 (4,2%) referem ser o/a Cônjugue
- Os restantes referem não ter filhos ou já não estudarem ou serem adultos
 - Participar em atividades de voluntariado e/ou participação cívica:
- 151 (44,8%) referem não ser aplicável ao seu caso
- 114 (33,8%) referem ser o/a próprio/a
- 57 (16,9%) referem ser o casal
- 7 (2,1%) referem ser o/a Cônjugue
- Os restantes referem não terem tempo ou serem os filhos

Quando inquiridos face à divisão das tarefas anteriormente enunciadas, 176 (51,46%) referem estar satisfeitos/as com a divisão de tarefas, 79 (23,1%) referem estar muito satisfeitos/os com a divisão de tarefas, 68 (19,88%) referem estar insatisfeitos/as com a divisão de tarefas e 19 (5,56%) referem estar muito insatisfeitos/as com a divisão de tarefas. Ademais, importa referenciar que, dos 19 inquiridos muito insatisfeitos com



a divisão de tarefas, 84,2% são mulheres e 15,8 são homens; no grupo dos insatisfeitos 70,6% são mulheres e 29,4% são homens.

Analizando as respostas individuais, verifica-se que, dos 189 inquiridos, que responderam ser os próprios a realizarem as tarefas domésticas, 165 pertenciam ao sexo feminino. No que concerne às reparações em casa, a distribuição é mais equitativa e dos 128 que responderam serem os próprios, 65 são do sexo feminino e 63 são do sexo masculino.

Diferentes estudos demonstraram que a divisão de trabalho doméstico entre os sexos é uma área em que as evoluções são lentas, em contraste com a rápida evolução das mulheres na esfera profissional. Serão precisas algumas gerações até que o trabalho doméstico deixe de ser encarado como um trabalho maioritariamente feminino (Singly e Glaude, 1986; Zarca, 1990; Perista, Heloisa et al., 2016).

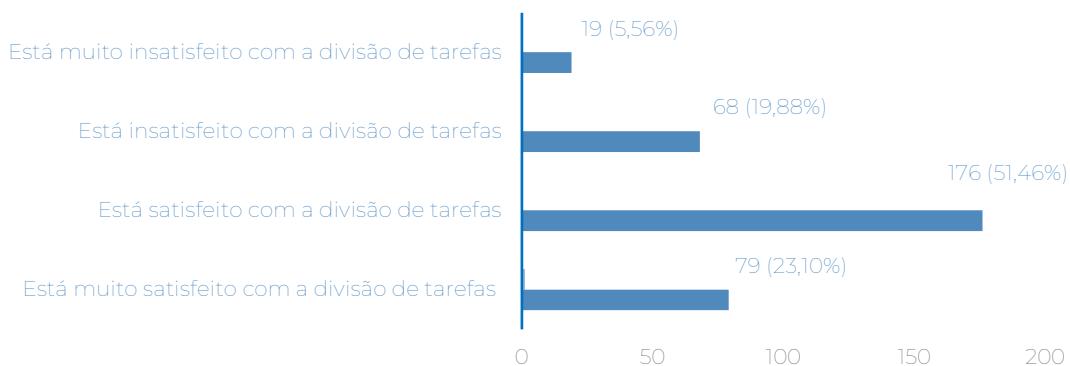


Gráfico 44. Satisfação com a divisão das tarefas na esfera pessoal/familiar

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quanto à percepção acerca da Igualdade de Género, 88,4% dos/as inquiridos/as consideram que a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar.

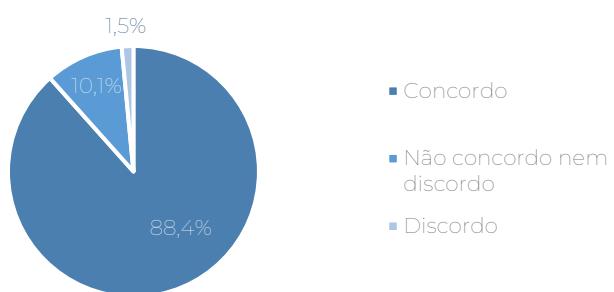


Gráfico 45. A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021



Veja-se a “Campanha Minutos de Igualdade”, da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), em parceria com o EEA Grants, que tem vindo a divulgar um conjunto de vídeos que procuram alertar para questões fundamentais para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, neste caso, sobre os usos do tempo - <https://youtu.be/wQqLNUltLqU>

Para 76,0% dos/as inquiridos/as, as mulheres, que têm um emprego continuam a ser as principais responsáveis pelas atividades domésticas e pelas responsabilidades familiares.

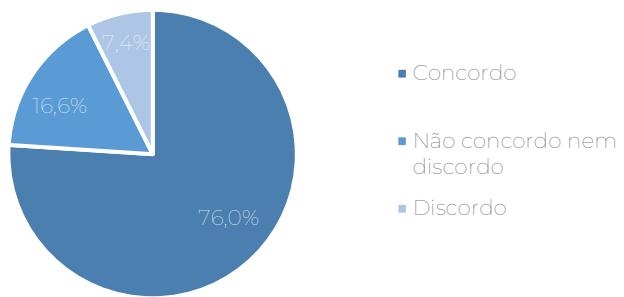


Gráfico 46. As mulheres que têm um emprego continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Quando inquiridos se, na instituição onde trabalham, mulheres e homens têm as mesmas condições de progressão na carreira, 180 (53,4%) concordam com a afirmação, 127 (37,1%) não concordam nem discordam e apenas 32 (9,0%), dos/as inquiridos/as discordam de que exista, na sua instituição as mesmas condições de progressão, entre homens e mulheres.

Já quando inquiridos, se, no trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres, 42,4% não concorda nem discorda, 31,2% discorda e apenas 26,4% concorda com afirmação.

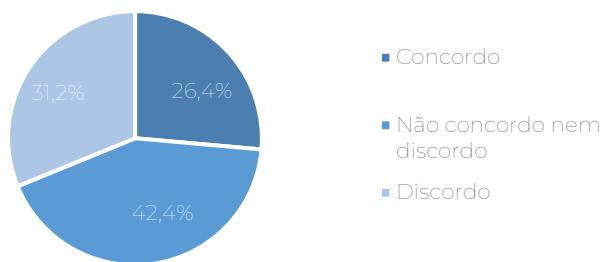


Gráfico 47. No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021



Quando inquiridos sobre se, hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de progressão na carreira profissional, 157 (46,6%) concordaram e 78 (23,1%) discordaram, existindo um total de 102 (30,3%) dos/as inquiridos/as que não concordam nem discordam.

Sobre se “deve a igualdade de oportunidades e a não discriminação, em função do género, etnia, orientação sexual ou identidade de género, estarem presentes no acesso às várias carreiras profissionais na instituição onde trabalham” dos/as inquiridos/as, 46,9% concorda com a afirmação, enquanto 40,9% não concorda nem discorda.

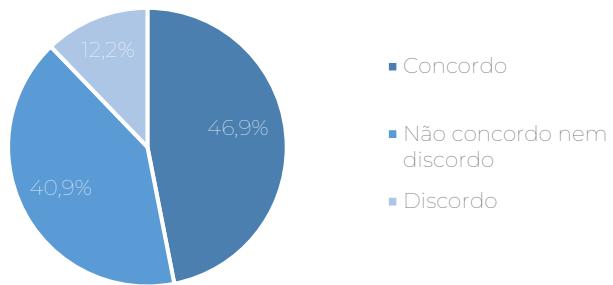


Gráfico 48. A igualdade de oportunidades e a não discriminação em função do género, etnia, orientação sexual ou identidade de género estão presentes no acesso às várias carreiras profissionais na instituição onde trabalho

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Relativamente à paridade de género, ou seja, o número equitativo de colaboradores/as do sexo masculino e feminino, presente nas várias carreiras profissionais na instituição onde trabalham os/as inquiridos/as, 42,7% considera esta paridade alcançável, 44,2% não concorda nem discorda e apenas 13,7% discorda.

No âmbito da relação com a comunidade e questionados/as se têm conhecimento de que a Câmara Municipal realiza ações de formação no âmbito da Igualdade de Género, Violência de Género, ou *Bullying*, dirigidas à comunidade, 78,6% responde que não e 21,4% deu uma resposta positiva.

Ainda no mesmo âmbito, e quando questionados/as se a Câmara Municipal apoia iniciativas de promoção da Saúde dirigidas a mulheres e homens, destaca-se, nas respostas, um desconhecimento da sua existência (51,9%) ou consideram não haver apoios (4,5%), enquanto quase metade dos/as inquiridos/as (43,6%) tenham respondido que há apoios institucionais.

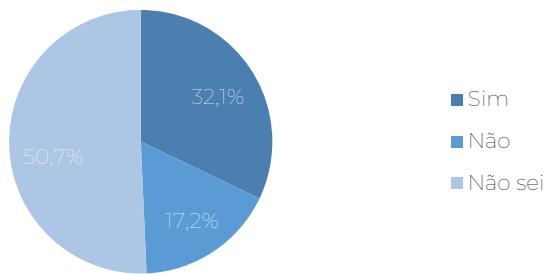


Gráfico 49. A Câmara Municipal apoia iniciativas de promoção da Saúde dirigidas a mulheres e homens

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Sobre se têm conhecimento da existência de um Gabinete de Atendimento, para apoio Social, para os/as cidadãos/ãs residentes no concelho, 258 (76,6%) responderam que sim, e 23,4% respondeu negativamente.

Quando questionados/as se têm conhecimento no seu concelho da existência de igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências físicas e mentais a resposta dominante foi “Não sei”, com 171 respostas (50,7%) seguida dos 108 (32,1%) que afirmaram que sim e dos 58 que afirmam que não (17,2%).

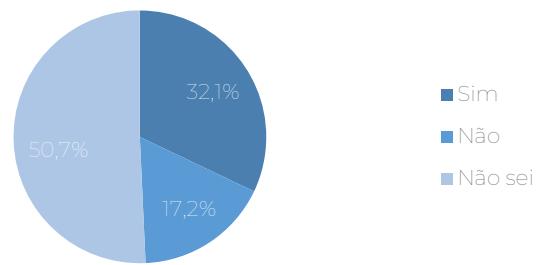


Gráfico 50. No concelho existe igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências físicas e mentais

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Sobre a existência, no seu concelho, de infraestruturas que permitem a acessibilidade universal de pessoas com deficiências físicas e/ou mentais, a maioria dos/as inquiridos/as (39,5%) responde não saber. Dos/as inquiridos/as 105 (31,2%) afirmaram existir estas infraestruturas de acessibilidade e 99 (29,4%) responderam que não.

À questão se, no seu concelho, existe igualdade de oportunidades, independentemente da raça, etnia ou nacionalidade, 48,7% dos/as inquiridos/as respondeu não saber, 34,4% respondeu que existem, enquanto 16,9% respondeu que não existe igualdade de oportunidades.

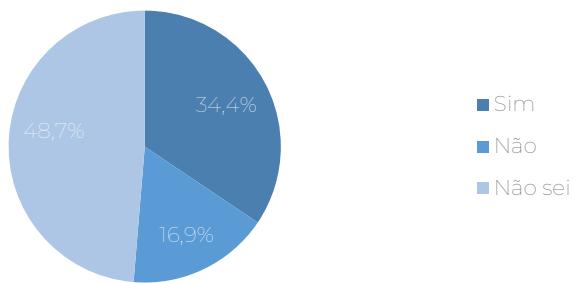


Gráfico 51. No seu concelho existe igualdade de oportunidades, independentemente da raça, etnia ou nacionalidade

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/as Colaboradores/as, 2021

Questionados/as se, no seu concelho, existe igualdade de oportunidades, independentemente da orientação sexual das pessoas, 189 (56,1%) responderam não saber, 119 (35,3%) responderam que sim, 29 (8,6%) responderam negativamente.

No que diz respeito à relação com a comunidade, denota-se, pelas respostas dos/as inquiridos/as, que estes não têm percepção sobre o tipo de apoios e iniciativas que existem no seu concelho (51,9%), bem como desconhecem, na sua maioria se existem infraestruturas que permitem a acessibilidade universal de pessoas com deficiências físicas e mentais (39,5%), ou até se existem ou não as mesmas oportunidades para pessoas com algum tipo de deficiência (50,7%).

4.2.4.3. Medidas e ações (vertente interna)

No âmbito de medidas e ações a ter em conta no PMIND EQUAL+ da Maia, este diagnóstico tem como fim fundamentar as opções estratégicas e apoiar na definição e implementação de ações que promovam a igualdade e não discriminação na organização municipal, devendo apostar-se:

- Na salvaguarda de compromissos com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional;
- Na adoção de uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade;
- Na transversalidade da perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades locais;
- Na garantia de condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia.

A conceção do PMIND teve por base as especificidades e problemáticas identificadas em cada realidade organizacional e os desafios, ações e práticas a planejar que deverão ser ajustadas às necessidades de melhoria identificadas.



No que respeita à vertente interna será necessário tornar transversal a perspetiva de género na missão e planeamento estratégico da Câmara Municipal. Tal passa pela sensibilização e formação dos recursos humanos, a fim da adoção de uma linguagem mais inclusiva (verbal e não verbal). Do mesmo modo, é necessária a garantia de que todos os documentos estratégicos, formulários, comunicação físicas e *online*, integrem conceitos e linguagem não discriminatória.



4.3. Vertente Externa

4.3.1. Breve caracterização demográfica do concelho

O Município da Maia localiza-se na Região Norte e caracteriza-se por ser um dos dezassete concelhos que integram a Área Metropolitana do Porto (AMP). Tem como concelhos limítrofes, a Norte Valongo e Santo Tirso, a Este, Trofa e Vila do Conde, a Oeste, Matosinhos e, a Sul, Porto e Gondomar.

Segundo a lei nº11-A/2013 de 28 de janeiro, que organiza administrativamente as freguesias, através da criação de freguesias por agregação ou por alteração dos limites territoriais, o concelho é composto por 10 freguesias: Águas Santas, Castêlo da Maia, Cidade da Maia, Folgosa, Milheirós, Moreira, Pedrouços, São Pedro Fins, Vila Nova da Telha e freguesia de Nogueira e Silva Escura.

Em 2011, os Censos registaram 135.306 residentes no concelho da Maia, 64.855 dos quais homens (47,9%) e 70.451 mulheres (52,1%).

Atendendo à análise da Tabela 12, verifica-se, que segundo os dados dos Censos 2021, o concelho da Maia conta com 134.988 habitantes, dos quais 64.130 (47,5%) são homens e 70.858 são mulheres (52,5%).

Tabela 12. Número de habitantes por sexo no Concelho da Maia

Sexo	H			M			Total		
	Município	2021	2011	Var.	2021	2011	Var.	2021	2011
Maia	64 130	64 855	-1,1%	70 858	70 451	0,60%	134 988	135 306	-0,20%

Fonte: INE, 2021

Em dez anos, o intervalo de tempo entre a realização desta operação de recenseamentos da população e da habitação, verificou-se uma ligeira variação dos residentes na Maia. Há agora menos 318 residentes (-0,2%) do que no ano da chegada da Troika. Na distribuição por sexos, são agora menos 725 homens (-1,1%), mas mais 407 mulheres (+0,6%).

No Gráfico 52, apresenta-se a população residente por grupo etário no Concelho da Maia, verificando-se a maior concentração entre os 25 e 64 anos, sendo que nos restantes escalões (0-14 anos, 15-24 anos e 65 ou mais anos) há uma maior homogeneidade nas distribuições.

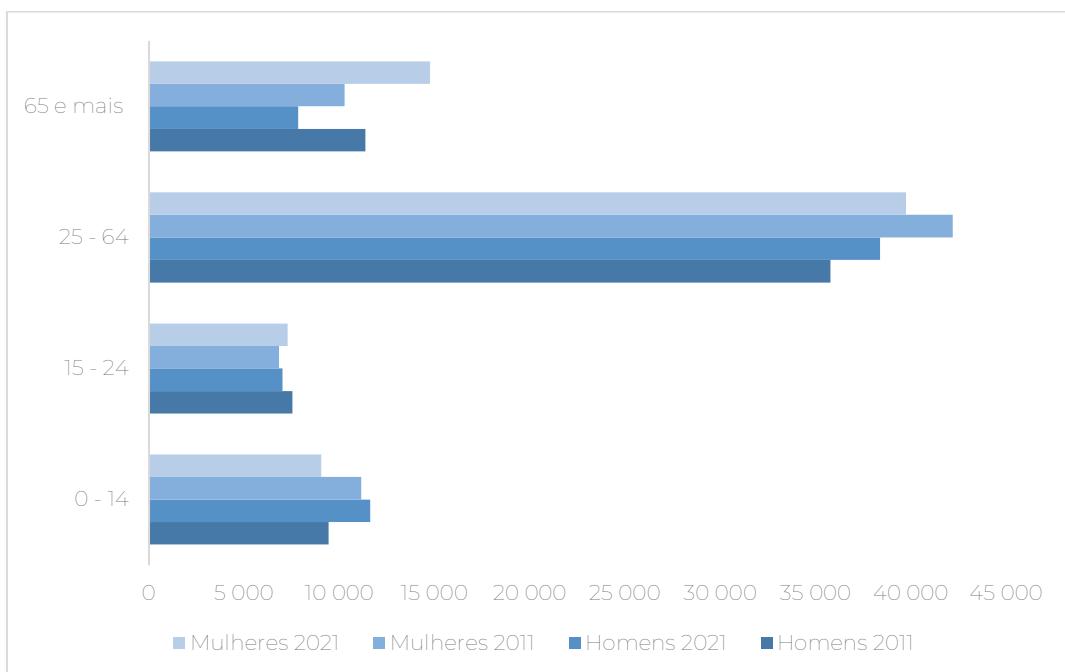


Gráfico 52. População residente por grupo etário e por sexo no Concelho da Maia

Fonte: INE, 2021

Verifica-se um aumento no número de residentes de 2011 para 2021. Em 2011, residiam 134.581, sendo 64.130 (47,6%) do sexo masculino e 70.451 (52,3%) do sexo feminino e, em 2021, passaram para 135.713, sendo 64.855 (47,8%) do sexo masculino e 70.858 (52,0%) do sexo feminino.

Numa análise por sexo, e reportando-nos a 2021, do total dos 135.713 residentes no Concelho da Maia, 20.595 (15,17%) dos residentes situam-se no grupo etário dos 0 aos 14 anos, dos quais 9.430 (45,8%) do sexo masculino e 11.155 (54,2%) do sexo feminino, 14.292 (10,53%) dos residentes situam-se no grupo etário dos 15 aos 24 anos, dos quais 7.008 (49,0%) do sexo masculino e 7.284 (51,0%) do sexo feminino, 78.149 (57,6%) dos residentes situam-se no grupo etário dos 25 aos 64 anos, dos quais 38.393 (49,0%) do sexo masculino e 39.756 (51,0%) do sexo feminino, 22.600 (16,7%) dos residentes situam-se no grupo etário com mais de 65 anos, dos quais 7.833 (34,6%) do sexo masculino e 14.767 (65,3%) do sexo feminino.

De referir que se verifica um alto índice de envelhecimento da população, pelo seu considerável aumento, por oposição à também acentuada redução da faixa dos 0 aos 14 anos.

Atendendo à análise do Gráfico 53, verifica-se, em 2021, que 29.206 homens (45,54%) e 28.440 mulheres (40,44%) com o estado civil de solteiro/a. Com o estado civil de casado/a, observa-se 28.752 homens (44,83%) e 28.904 mulheres (40,79%). Com menor incidência, estado civil de viúvo/a, com 1.562 homens (2,44%) e 6.541 mulheres (9,23%) e finalmente com o estado civil de divorciado/a temos 4.610 homens (7,19%) e 6.973 mulheres (9,84%).

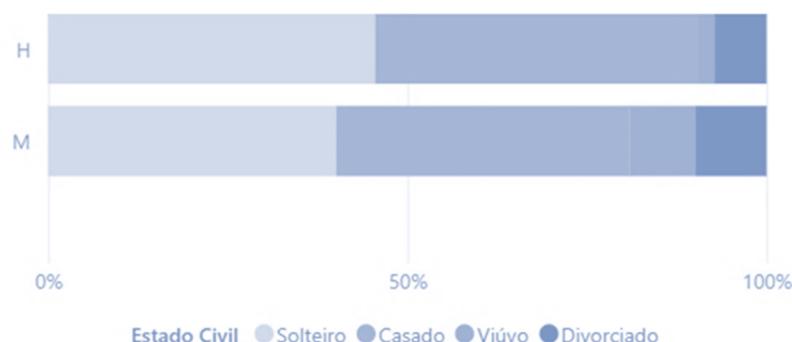


Gráfico 53. População residente por sexo e estado civil no Concelho da Maia

Fonte: INE, 2021

Entre 2011 e 2021, verificam-se, na Erro! Autorreferência de marcador inválida., os seguintes resultados em número de habitantes por freguesia: Águas Santas (-835 / -3,0%), Pedrouços (-581 / -4,8%), Folgosa (-99 / -2,7%), Milheirós (-99 / -2,0%) e São Pedro Fins (-21 / -1,1%) perderam residentes. Nogueira e Silva Escura (+401 / +5,0%), Cidade da Maia (+401 / +1,0%), Moreira (+204 / +1,6%), Castêlo da Maia (+193 / +1,0%) e Vila Nova da Telha (+118 / +2,0%) ganharam população. Efetivamente, as freguesias de Pedrouços e Águas Santas foram as que registaram as maiores perdas populacionais.

Tabela 13. Número de habitantes por freguesia, no Concelho da Maia

Sexo	H			M		
	Freguesia	2021	2011	Var	2021	2011
Aguas Santas	12608	13 110	-3,80%	14027	14360	-2,3%
Castêlo da Maia	8877	8896	-0,20%	9711	9499	2,2%
Cidade da Maia	19123	19153	-0,20%	21412	20981	2,1%
Folgosa [Maia]	1769	1833	-3,50%	1836	1871	-1,9%
Milheirós	2301	2350	-2,10%	2461	2511	-2,0%
Moreira [Maia]	6272	6248	0,40%	6822	6642	2,7%
Nogueira e Silva Escura	4018	3828	5,00%	4363	4152	5,10%
Pedrouços	5369	5697	-5,80%	6199	6452	-3,9%
São Pedro Fins	892	901	-1,00%	924	936	-1,3%
Vila Nova da Telha	2901	2839	2,20%	3103	3047	1,8%
Total	64 130	64 855	-1,10%	70 858	70 451	0,6%

Fonte: INE, 2021



4.3.1.1. Dinâmicas migratórias

Complementarmente à análise dos dados demográficos, e uma vez que este plano é uma abordagem às políticas de igualdade, inclusão e não discriminação, é importante acompanhar o saldo migratório no concelho da Maia.

O detalhe da informação relativa à imigração, por sexo e país de origem, nomeadamente, junto da população que solicitou estatuto de residente entre 2016 e 2020 (Tabela 14), demonstra uma ligeira predominância de imigrantes do sexo feminino (1.281) face ao número de imigrantes do sexo masculino (1.206).

Os pedidos de residência da população feminina, entre 2016 e 2020, são maioritariamente oriundos de países PRG2 como Brasil (837), Cabo Verde (60), Venezuela (58), Itália (56), Angola (44) e Ucrânia (42).

Quanto aos pedidos de residência da população masculina, entre 2016 e 2020, são maioritariamente oriundos do Brasil (753), Itália (85), Espanha (46), Cabo Verde (35), Venezuela (32), Ucrânia (27) Paquistão (22) e Reino Unido (21).

Focando-nos apenas no ano de 2020, verifica-se uma ligeira predominância da população feminina que solicitou estatuto de residente no Concelho da Maia, dos 609 pedidos 338 (55,5%) foram do sexo feminino e 271 (44,5%) do sexo masculino.

Já os residentes das comunidades estrangeiras, preponderantes no Concelho da Maia, são os de nacionalidade brasileira, seguida da cabo verdiana. Em 2020 dos 408 residentes de nacionalidade brasileira, 227 (55,6%) são do sexo feminino e 181 (44,4%) são do sexo masculino e dos 52 residentes de nacionalidade cabo verdiana, 37 (71,2%) são do sexo feminino e 15 (28,8%) são do sexo masculino.



Tabela 14. População estrangeira que solicitou estatuto de residente (N.º), por sexo e país de origem, 2016-2020

Sexo	País de Origem	População estrangeira que solicitou o estatuto de residente (Nº)					Somatório	
		Ano de Referência						
		2020	2019	2018	2017	2016		
Masculino	Argentina	0	0	0	0	1	1	
	Áustria	1	1	0	1	1	4	
	Austrália	0	0	0	1	0	1	
	Bélgica	1	0	3	1	1	6	
	Bulgária	0	0	1	0	0	1	
	Brasil	181	329	168	53	22	753	
	Suíça	0	0	2	0	0	2	
	China	3	8	1	2	1	15	
	Colômbia	1	1	4	0	0	6	
	Cuba	1	1	2	1	0	5	
	Cabo Verde	15	9	6	4	1	35	
	Républica Checa	0	0	0	0	1	1	
	Alemanha	0	7	7	2	0	16	
	Dinamarca	0	0	0	1	0	1	
	Estónia	0	0	2	0	0	2	
	Espanha	3	20	12	4	7	46	
	Finlândia	0	0	0	2	0	2	
	França	3	1	2	6	1	13	
	Reino Unido da Grã Bretanha e Irlanda do Norte	11	0	3	5	2	21	
	Grécia	0	2	0	1	0	3	
	Guiné-Bissau	4	2	1	3	1	11	
	Hungria	0	0	0	0	1	1	
	Irlanda	0	0	2	0	0	2	
	Índia	2	4	3	1	4	14	
	Irão (República Islâmica do)	2	2	0	0	0	4	
	Itália	8	34	29	11	3	85	
	Lituânia	0	0	0	0	0	0	
	Luxemburgo	1	0	0	0	0	1	
	Letónia	0	0	0	0	1	1	
	Moldávia (República da)	0	1	0	0	0	1	
	Moçambique	4	5	4	0	1	14	
	Países Baixos	1	1	4	1	1	8	
	Noruega	0	1	0	0	0	1	
	Paquistão	8	11	1	2	0	22	
	Polónia	0	2	1	2	2	7	
	Roménia	2	4	2	1	0	9	
	Federação da Rússia	1	2	0	0	0	3	
	Eslováquia	0	0	1	0	0	1	
	São Tomé e Príncipe	1	1	1	0	0	3	
	Ucrânia	6	5	6	4	6	27	
	Estados Unidos da América	0	1	1	0	0	2	
	Venezuela (República Boliviana da)	3	10	11	5	3	32	
	Africa do Sul	2	2	0	1	0	5	
Somatório		271	474	283	116	62	1206	

Fonte: INE, 2021

Sexo	País de Origem	População estrangeira que solicitou o estatuto de residente (Nº)					Somatório	
		Ano de Referência						
		2020	2019	2018	2017	2016		
Feminino	Argentina	0	13	6	10	4	44	
	Austria	1	0	0	0	0	1	
	Bélgica	0	0	1	0	1	2	
	Bulgária	0	0	1	0	1	2	
	Brasil	227	319	179	64	48	837	
	Canadá	0	1	0	0	0	1	
	Suiça	4	0	0	0	0	4	
	China	2	7	5	2	0	16	
	Colômbia	1	1	1	0	0	3	
	Cuba	1	1	0	0	0	2	
	Cabo Verde	37	7	7	7	2	60	
	Chipre	0	0	0	0	1	1	
	Chéquia	0	0	1	0	0	1	
	Alemanha	0	3	4	4	0	11	
	Dinamarca	1	0	0	0	0	1	
	Estónia	1	0	0	0	0	1	
	Espanha	3	8	7	4	6	28	
	Finlândia	0	0	0	1	0	1	
	França	2	1	5	6	4	18	
	Reino Unido da Grã Bretanha e Irlanda do Norte	7	2	1	1	0	11	
	Grécia	0	0	0	0	1	1	
	Guiné-Bissau	2	2	1	0	2	7	
	Índia	0	1	2	2	2	7	
	Irão (República Islâmica do)	2	1	1	0	0	4	
	Itália	5	11	23	11	6	56	
	Lituânia	1	1	0	0	0	2	
	Luxemburgo	1	1	0	0	0	2	
	Marrocos	0	1	0	0	0	1	
	Moldávia (República da)	0	1	1	0	1	3	
	Malta	0	1	0	0	0	1	
	Moçambique	3	3	2	2	0	10	
	Países Baixos	0	2	1	1	0	4	
	Paquistão	3	0	0	1	0	4	
	Polónia	1	3	3	3	3	13	
	Roménia	2	2	0	2	0	6	
	Federação da Rússia	0	3	0	1	1	5	
	Suécia	0	1	0	1	0	2	
	São Tomé e Príncipe	0	1	5	0	0	6	
	Ucrânia	8	12	6	5	11	42	
	Estados Unidos da América	1	0	0	0	0	1	
	Venezuela (República Boliviana da)	11	21	16	8	2	58	
	Africa do Sul	0	1	0	0	0	1	
Somatório		338	432	279	136	96	1281	

Fonte: INE, 2021

Reportando-nos aos valores globais da população estrangeira com estatuto legal de residente em 2020, destacam-se, das maiores comunidades estrangeiras a residir na Maia, a brasileira, cabo-verdiana, britânica e angolana. Estas, em 2020, detinham um efetivo populacional de, respetivamente, 408, 52, 18 e 17 pessoas.

De notar por fim, que a população estrangeira diminuiu em 2020. Esta inflexão poderá dever-se a fatores como relacionados com a crise pandémica e o controlo de fronteiras por ela motivado.



4.3.2. Organizações do Terceiro Setor

A informação relativa à composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sedeadas no concelho, desagregadas por sexo e tipologia de funções será sistematizada considerando todos os dados disponíveis referentes às organizações/associações de várias áreas: social, desporto, cultura, entre outros.

Na tabela 15, observa-se que, no que diz respeito aos dados referentes às IPSS, do total (311) dos representantes dos respetivos órgãos sociais, 187 (60,1%) são homens e 124 (39,9%) são mulheres, conforme apresentado no Gráfico 54.

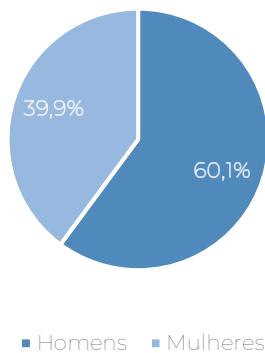


Gráfico 54. Órgãos sociais das IPSS por sexo

Fonte: CM Maia - DDSDJ, 2021

Observando os dados da Tabela 15, por tipologia de função, a representatividade é maioritariamente masculina, à exceção da função de Diretores/as Técnicos/as que é assumida por 44 (77,2%) mulheres e 13 (22,8%) homens. No que concerne à presidência das IPSS, existem 20 (74,1%) homens e 7 (25,9%) mulheres e, na função de Membro da Direção, existem 86 (65,6%) homens e 45 (34,4%) mulheres. No que diz respeito à função de Presidente da Assembleia Geral, contabilizam-se 20 (76,9%) homens e 6 (23,1%) mulheres e, finalmente, na função de Membro da Assembleia Geral existem 48 (68,6%) homens e 22 (31,4%) mulheres.



Tabela 15. IPSS, sedeadas no Concelho, por sexo e tipologia de função

Organizações do terceiro sector Órgãos sociais por sexo e tipologia de funções IPSS	Presidentes		Membros das Direções		Presidentes da Assembleia Geral		Membros da Assembleia Geral		Diretores/as Técnicos/as		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
A Causa da Criança – Associação de Amigos		1	2	2	1	1	2	2	1		12	
A.A.S.S.V.P. – Lar Santo António		1	6	2		1	2	1		3	16	
Academia de Champs	1		2	1	1			1	1		7	
A.S.S O Amanhã da Criança	1		5	0	1		3	0	1	1	12	
ANSE – Abrigo Nossa Senhora Esperança	1		4	1	2	1	2	1	0	2	14	
APPACDM - Associação Portuguesa de Pais e Amigos dos Deficientes Mentais	1		2	3		1	1	1	1	1	11	
ASMAN – Associação de Solidariedade Social Mouta – Azenha Nova		1	3	2	1		3	0	3	1	14	
Associação Portuguesa de Doentes Parkinson (Delegação)	1		2	1					0		4	
Bomporto – Cooperativa de Solidariedade Social, Crl.		1	1	3		1	1	2	0	0	9	
Centro Social e Paroquial da Maia	1		6	2	1				0	1	11	
Centro Paroquial Nossa Sra. Natividade de Pedrouços	1		3	2					0	1	2	
Centro Social das Guardeiras	1		3	2	1		1	2	0	1	11	
Centro Social Paroquial de Águas Santas	1		4	1	1		3	0	0	1	11	
Criança Diferente/Associação de Amigos		1	1	4	1		4	1		1	13	
Cruz Vermelha Portuguesa – Núcleo da Maia	1		3	3		1	1	2	2	3	16	
Fundação Allamano	1		2	1	1		3	2	0	1	11	
Fundação Lar Evangélico Português	1		5	0					1	1	8	
Raríssimas – Delegação do Porto		1		5	1		2	1	1	1	12	
Recreio do João, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL	1		2	1	1		2	1	0	1	9	
Santa Casa da Misericórdia da Maia		1	5	1	1		2	0	2	22	34	
SOCIALIS – Associação de Solidariedade Social	1		3	2	1		1	2	0	1	11	
Casa do Povo de Vermoim	1		3	1	1		1	1			8	
Lar Missionários do Sofrimento	1		3	2	1		3	2	0	1	13	
Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Moreira	1		6	1	1		4	0			13	
FAPEMAIA	1		4	3	1		4	0			13	
DIDASAN	1		4	1	1		3	0			10	
Núcleo da Liga dos Combatentes (Delegação)	1		5	0							6	
TOTALS		20	7	86	45	20	6	48	22	13	44	311

Fonte: CM Maia - DDSDJ 2021



Na

Tabela 16, apresentam-se os dados referentes a 28 Coletividades Desportivas que, nas diferentes modalidades, integram um total de 8.530 atletas federados/as.

Tabela 16. Coletividades Desportivas, sedeadas no concelho, por sexo e tipologia de função

Coletividade Desportivas/Modalidade Órgãos sociais por sexo e tipologia de função	Presidente Direção		Membros Direção		Presidente Ass. Geral		Membros Ass. Geral		Atletas Federados/as	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
AA Águas Santas	1		10		1		2		134	
AC Milheirós	1		6	5	1		2		112	
AC Teibas	1		1	1	1		2		38	
Academia de Ginástica		1				1	1		1	29
Academia de Ténis	1		2			1		1	37	10
Academia Futebol 115	1		4	2	1		1	1	123	
Acro Clube da Maia	1		4		1		2		25	218
AD Academia Fernanda Ribeiro		1	4	2	1		1	1	67	45
AD Jornada de Luta	1		1	1	1		2		16	2
AD Wulin Kung Fu	1		2			1		2	16	21
ADA Maia / ISMAI	1		5	4	1		1	1	101	
ADR Parada	1		8		1		2		12	
ADR São Pedro de Fins	1		5		1		2		128	
AR Os Restauradores do Brás-Oleiro	1		6	1	1		1	1	86	25
ARDC Gondim	1		11	1	1		2		142	4
Arsenal Clube da Maia	1		10		1		2		102	1
Ass. Os Leais e Videirinhos	1		4	6	1		2		42	
Ass. Taekwondo Maximus Maia	1		2	2	1		1	1	10	22
Associação de Moradores da Granja	1		10	2	1		1	1	107	2
Associação Kajukembo	1		2			1	1	1	5	3
Associação Lince Triathlon	1		1	3	1		1	1	31	4
CA Pedras Rubras	1		10	2		1	2		84	
Castêlo da Maia GC	1		6	1	1		2		85	127
CD José Lopes	1		6			1		2	76	16
CDC Santana	1		6		1		2		183	54
Centro Equestre da Maia	1		8	3	1		2		180	45
Clube Académico Sangemil	1		8		1		2		62	
Clube de Escalada da Maia		1	2		1		2		30	28
Clube de Karaté da Maia	1		4	3		1	2		330	170
Clube de Natação da Maia		1	5	3		1	1	1	66	50
Descobre Destreza	1		4	3	1			2	6	1
Desportivo da Barca	1		3	5	1			2	88	4
FC Maia Lidoror	1		7		1		2		299	2
FC Pedras Rubras	1		10	1	1		1	1	346	346
Folgosa da Maia	1		8		1		2		199	
GCR Ardegaes	1		3	1	1			2	98	10
GCR Vermoim	1		7	1	1		1	1	40	
GD Águas Santas	1		4		1		1	1	233	15
GD Os Maiatos	1		7	1		1		2	85	43
GDC Gueifães	1		7	1	1		2		65	149
Ginásio Clube da Maia	1		3	1	1		1	1	36	91
Hóquei Clube da Maia	1		2			1	1	1	129	15
Inter de Milheirós	1		7	5	1			3	204	12
JD Águas Santas	1		4		1		2		40	
JUVEMAIA	1		7	3		1	1	1	99	85
Juventude de Pedrouços FC	1		8		1		2		22	
Maia Atlético Clube	1		2			1		2	80	110
Maia Basket	1		3	1	1		2		192	66
Maia Futsal Clube	1		9	3	1		2		142	57
MAIASTARS		1	1	1	1		2		80	270
Mocidade Sangemil AC	1		11		1		1	1	125	
ND Santa Joana	1		3	3		1	1	1		124
O Amanhã da Criança	1		6		1		2		145	
Pedrouços AC		1	12		1		2		289	4
SC Castêlo da Maia	1		8	2	1		1	1	299	45
União Ciclista da Maia	1		9	1	1		2		23	
União Nogueirense FC	1		29	4	1		2		410	
TOTAIS	51	6	337	79	44	13	77	36	6205	2325



Fonte: CM Maia - DDSDJ 2021

A informação relativa à composição dos órgãos sociais das coletividades desportivas, por sexo, evidencia uma maior representatividade masculina, pois 509 (79,2%) são homens e 134 (20,8%) são mulheres, conforme apresentado no Gráfico 55.

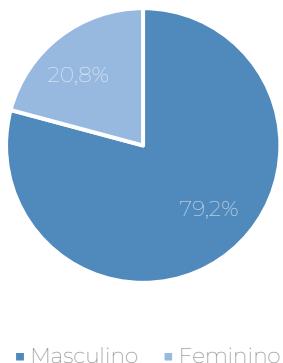


Gráfico 55. Órgãos sociais das Coletividades Desportivas por sexo

Fonte: CM Maia - DDSDJ, 2021

Analizando os dados por tipologia de função, verifica-se, que na função de Presidente de Direção, existem 51 (89,5%) homens e 6 (10,5%) mulheres; na função de Membros da Direção, 337 (81,0%) homens e 79 (19,0%) mulheres; na função de Presidente da Assembleia Geral 44 (77,2%) homens e 13 (22,8%) mulheres; e, na função de Membros da Assembleia Geral 77 (68,1%) homens e 36 (31,9%) mulheres.

De salientar que, dos/as 8.530 atletas federados/as, 6.250 (72,7%) são do sexo masculino e 2.325 (27,3%) são do sexo feminino. Verifica-se, aqui, uma discrepância entre sexos ao nível da participação nas diferentes modalidades e respetiva federação nas mesmas.

4.3.3. Educação e Ensino

O Município da Maia, que integra as matérias do PMIND, deve orientar a sua atuação educativa municipal com estratégias inovadoras, ativas, diversificadas, inclusivas, que respeitem as diferenças e identidades de cada interveniente neste processo.

No que diz respeito à rede de estabelecimentos de ensino, existem 78 estabelecimentos, dos quais, apenas 33 não são integralmente da rede pública (Tabela 17).



Tabela 17. Estabelecimentos de Educação e Ensino no Município da Maia

Nível de ensino	Escola	Tipologia	(Nº) de alunos
Ensino Secundário Profissional	Colégio Novo da Maia	Ensino Privado	1158
	Escola Profissional Novos Horizontes		31
	Escola Profissional Novos Horizontes		96
Ensino Básico	Escola Básica de Folgosa	Ensino Público	101
	Escola Básica de Giesta		208
	Escola Básica nº 2 de Pedrouços		120
	Escola Básica de Moutidos		262
	Escola Básica de Gueifães		261
	Escola Básica de Parada		58
	Escola Básica de Monte das Cruzes		111
	Escola Básica de Monte do Calvário		145
	Escola Básica de Currais		190
	Escola Básica de Mandim		145
	Escola Básica Lidor		159
	Escola Básica de Paço		118
	Escola Básica Gonçalo Mendes da Maia		1100
	Escola Básica da Bajouca		58
	Escola Básica do Castelo da Maia, Santa Maria de Avioso		222
	Escola Básica do Castelo da Maia		224
	Escola Básica da Seara		78
	Escola Básica de Porto Bom		104
	Escola Básica de Ferronho		135
	Escola Básica de Prozela		108
	Escola Básica de Ferreiró		114
	Escola Básica de Pedras Rubras		195
	Escola Básica de Gestalinho		94
	Escola Básica de Crestins		109
	Escola Básica da Guarda		198
	Escola Básica de Frejude		81
	Escola Básica de Corim		253
	Escola Básica de Pícuia		231
	Escola Básica D. Manuel II		293
	Escola Básica de Gandra		346
	Escola Básica de Cidade e Jardim		175
	Escola Básica nº 1 da Maia		315
	Escola Básica nº 1 de Gueifães		421
	Escola Básica da Maia		342
	Escola Básica de Enxurreiras		124
	Escola Básica Santa Cristina		127
	Escola Básica de Arcos		111

Nível de ensino	Escola	Tipologia	(Nº) de alunos
Jardim de Infância	Misericórdia da Maia	Ensino Privado	45
	Misericórdia da Maia		64
	Jardim de Infância Monfortinhos de Real		69
	Externato de Apoio Educativo de S. Miguel		30
	Lucinda A Silva - Scentro M da Maia		57
	Jardim de Infância do CentroSocial das Guardeiras		65
	Externato Limiar		34
	Colégio Infantil Os Ratinhos		20
	Jardim Infantil O Pimpolho		50
	Casa da Misericórdia da Maia		65
	Jardim de Infância Tin Tin		11
	Misericórdia da Maia		54
	Nova - ASMAN Jardim de Infância 1 da Miseicórdia da Maia		47
	Jardim de Infância Sonho Audaz		67
	da Maia		38
	da Maia		52
	Jardim de Infância O Gatinho		65
	Misericórdia da Maia		23
	Jardimcoop - Solidariedade Social		61
	Misericórdia da Maia		50
	Jardim de Infância A Escolinha do Aldeamento		69
	Misericórdia da Maia		n/a
	Jardim Infantil O Sorriso		56
	Criança		38
	Misericórdia da Maia		97
			64
Ensino Básico Secundário e Profissional	Escola Básica e Secundária de Pedrouços	Ensino Público	743
	Escola Básica e Secundária de Águas Santas		1737
	Escola Básica e Secundária Levante da Maia		576
	Escola Básica e Secundária Dr. Vieira de Carvalho		965
	Escola Secundária do Castelo da Maia		1359
	Escola Secundária da Maia		1055
Ensino Básico	Colégio CCG	Ensino Privado	233
	Externato do Patronato da Imaculada Conceição		160
	Colégio O Castelo da Maia		54
Outros	Conservatório de Música da Maia	Ensino Privado	n/a
Jardim de Infância	Jardim de Infância da Campa do Preto	Ensino Público	41
			17990

Fonte: www.cm-maia.pt, 2021

Dos 17.990 alunos/as identificados/as, 1.332 (7,4%) encontram-se matriculados/as em jardins-de-infância e cerca de 8.938 (49,7%) no ensino básico.

A análise dos níveis de educação e escolaridade da população permite conhecer o grau de qualificação dos residentes de Maia, constituindo um indicador do tipo de emprego e/ou poder de compra, entre outros.

O Gráfico 56 demonstra a população residente por nível de escolaridade completo mais elevado da população, por sexo.

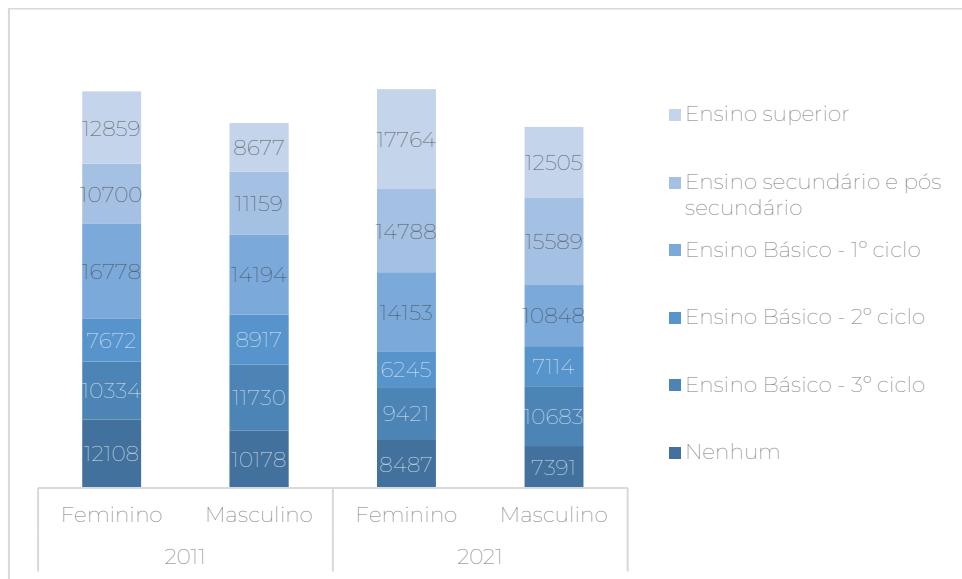


Gráfico 56. População em N° por sexo e nível de escolaridade completo mais elevado - 2011-2021

Fonte: INE, 2021

De acordo com o Gráfico 56, a diminuição da população sem nível de escolaridade concluído é transversal à população concelhia. Na população feminina, este decréscimo foi mais acentuado entre os dois momentos censitários, tendo reduzido 29,9%. Verifica-se, ainda, que é na população feminina que existe uma maior proporção de população sem nível de escolaridade concluído.

A população masculina evidencia uma maior percentagem de indivíduos com ensino concluído ao nível do 3.º Ciclo do ensino básico (16,7% em oposição aos 13,3% da população feminina), ao nível do 2.º Ciclo do ensino básico (11,1% face aos 8,8% da população feminina) e ao nível do ensino secundário (24,3% face aos 20,9% da população feminina) em 2021.

Verifica-se um aumento percentual de pessoas com o ensino secundário concluído para ambos os sexos, entre 2011 e 2021, de acordo com os censos (7,1 pontos percentuais no sexo masculino e 5,7 pontos percentuais no sexo feminino em 2021).

Por sua vez, no ensino superior, é evidente a maior proporção de população feminina com curso concluído, tendo, porém, esse valor registado um crescimento mais acentuado do que na população masculina.

Com efeito, na população feminina com curso superior, verificou-se, entre os dois momentos censitários, um aumento de 6,8 pontos percentuais, passando de 18,3% em 2011 para 25,1% em 2021. Já a população masculina com formação superior aumentou 6,1 pontos percentuais passando de 13,4%, em 2011, para 19,5%, em 2021.

A proporção de população feminina sem nível de escolaridade é superior à masculina nos dois momentos censitários. A população feminina sem nível de escolaridade diminuiu em 5,2 pontos percentuais, passando de 17,2%, em 2011, para 12,0%, em 2021. Já a população masculina sem nível de escolaridade diminuiu em 4,2 pontos percentuais passando de 15,7%, em 2011, para 11,5%, em 2021.



Os dados apontam para uma tendência crescente da formação das mulheres, com implicações positivas para a população maiata.

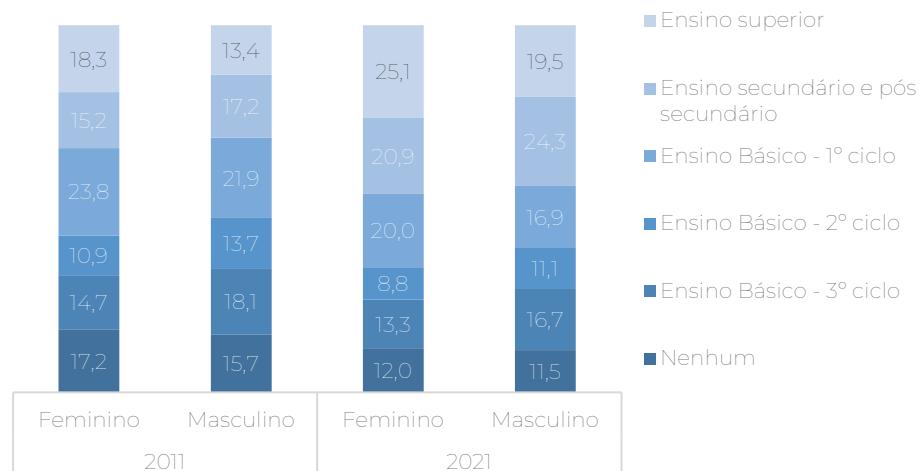


Gráfico 57. População residente em % por sexo e nível de escolaridade completo mais elevado, 2011-2021

Fonte: INE, 2021

O Gráfico 58 sintetiza a percentagem de alunos/as, do sexo feminino e masculino, matriculados/as nos anos de 2001 e 2020.

Os valores traduzem uma diminuição do número de alunas matriculadas no Ensino Básico – 1º Ciclo (com 14,7%, em 2001, e 13,2%, em 2020), no Ensino Básico – 3º Ciclo (com 11,8%, em 2001, e 10,9%, em 2020) e Ensino Secundário (com 8,7%, em 2001, e 8,4%, em 2020). Verificou-se um ligeiro aumento no número de alunas matriculadas no Pré-Escolar (passou de 6,0%, em 2001, para 8,4%, em 2020) e no Ensino Básico – 2º Ciclo (com 7,5%, em 2001, e 7,6%, em 2020).

No caso do sexo masculino, verifica-se, também, uma diminuição do número de alunos/as matriculados/as no Ensino Básico – 1º Ciclo (com 16,3%, em 2001, e 13,4%, em 2020), no Ensino Básico – 2º Ciclo (com 8,6%, em 2001, e 7,9%, em 2020) e no Ensino Básico – 3º Ciclo (com 12,1%, em 2001, e 11,9%, em 2020). Verificou-se, porém, um aumento no número de alunos/as matriculados/as no Pré-Escolar (passou de 6,7%, em 2001, para 8,9%, em 2020) e no Ensino Secundário (com 7,8%, em 2001, e 9,4%, em 2020).

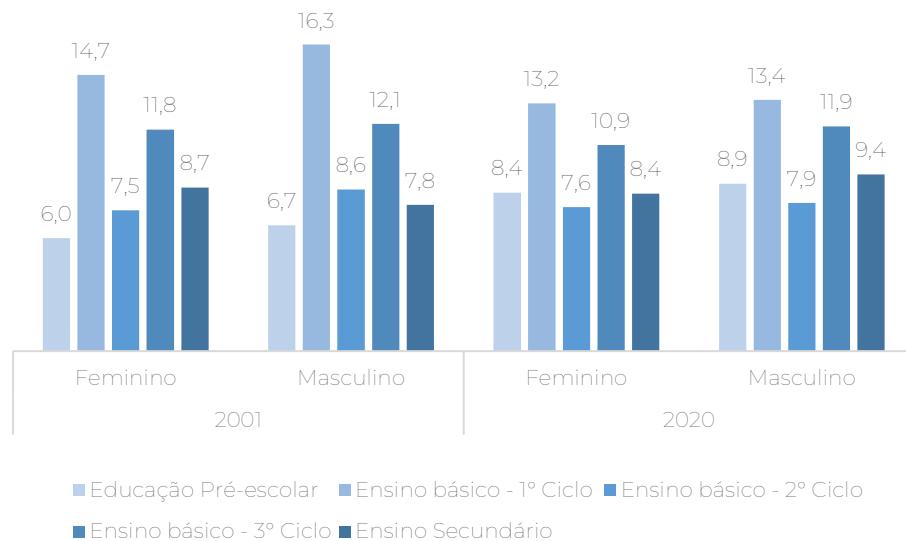


Gráfico 58. Alunos/as matriculados/as nos ensinos pré-escolar, básico e secundário em %, 2011-2020

Fonte: PORDATA, 2021

4.3.3.1. Taxa de cobertura da educação pré-escolar

Na Tabela 18, apresenta-se o número de salas e número de crianças dos 0 aos 3 anos em creches e amas no ano de 2018/2019. Nesse ano, frequentavam 1.243 crianças as 111 salas existentes.

Tabela 18. Taxa de cobertura de creches e amas

Ano Letivo	Concelho	Tipo de Ensino	Nº Crianças 0-3 anos	Nº Salas
2018-2019	Maia	Creches e Amas	1 243	111

Fonte: CM Maia - DECC, 2021

Na Tabela 19, observa-se que, para uma taxa de cobertura da cooperação estandardizada de 70,9%, no concelho da Maia, a taxa de cobertura da cooperação da resposta social Creche Familiar e Creche é de 22,2%, comparada com a taxa do Continente, que é de 31,3%.



Tabela 19. Taxa de cobertura da cooperação standardizada (TCCS) de creche familiar e creche

Taxas de cobertura da cooperação standardizada (TCCS) no Concelho da Maia						
Resposta Social	TCCS	TCC Concelho	TCC Continente			
Creche Familiar e Creche	70,9	22,2	31,3			
Estabelecimentos de Educação Pré-Escolar da Rede Pública	n.d.	n.d.	n.d.			
Resposta Social						
Ama e Creche	População residente com idade inferior a 3 anos					
NOTA						
A taxa de cobertura da cooperação (TCC) numa área geográfica para uma resposta social é medida por $\frac{\text{UTENTES EM ACORDO/ANO}}{\text{POPULAÇÃO ALVO/ANO}} \times 100$						
A taxa de cobertura da cooperação standardizada pela cobertura do continente (TCCSC) tem a seguinte fórmula $\frac{\text{TCC/ÁREA GEOGRÁFICA}}{\text{TCC/CONTINENTE}} \times 100$						

Fonte: ISS, IP\ Gabinete de Planeamento e Estratégia, 2020

Verifica-se, na Tabela 20, que a taxa de cobertura do Pré-Escolar da Rede Pública no Concelho da Maia, no ano de 2020/2021, é de 80 salas. Verificou-se uma variação positiva de mais 1,27% de oferta pública nesta matéria. Este número situa-se ao nível da média de todas as outras coberturas desde o 1º ano ao 12º ano, que apresenta uma variação positiva total de 1,12%.



Tabela 20. Taxa de cobertura do Pré-Escolar da Rede Pública no Concelho da Maia

Ano Letivo	Ano Curricular	Concelho	Nº Turmas	Nº Turmas (Ano Ant)	Variação	Taxa de Variação
2020-2021	Total de Não Aplicável		2	5	-3	-60,00%
	Não Aplicável	Maia	2	5	-3	-60,00%
	Total de Pré-escolar		80	79	1	1,27%
	Pré-escolar	Maia	80	79	1	1,27%
	Total de 1º ano		55	55	0	0,00%
	1º ano	Maia	55	55	0	0,00%
	Total de 2º ano		57	58	-1	-1,72%
	2º ano	Maia	57	58	-1	-1,72%
	Total de 3º ano		58	58	0	0,00%
	3º ano	Maia	58	58	0	0,00%
	Total de 4º ano		59	59	0	0,00%
	4º ano	Maia	59	59	0	0,00%
	Total de 5º ano		56	58	-2	-3,45%
	5º ano	Maia	56	58	-2	-3,45%
	Total de 6º ano		58	58	0	0,00%
	6º ano	Maia	58	58	0	0,00%
	Total de 7º ano		60	59	1	1,69%
	7º ano	Maia	60	59	1	1,69%
	Total de 8º ano		59	56	3	5,36%
	8º ano	Maia	59	56	3	5,36%
	Total de 9º ano		56	58	-2	-3,45%
	9º ano	Maia	56	58	-2	-3,45%
	Total de 10º ano		50	46	4	8,70%
	10º ano	Maia	50	46	4	8,70%
	Total de 11º ano		46	43	3	6,98%
	11º ano	Maia	46	43	3	6,98%
	Total de 12º ano		43	37	6	16,22%
	12º ano	Maia	43	37	6	16,22%
	TOTAL		723	715	8	1,12%

Fonte: CM Maia - DECC, 2021



4.3.3.2. Escolaridade

A Tabela 21 apresenta o número total de alunos/as por Agrupamento Escolar do Concelho da Maia e a sua percentagem de distribuição no ano de 2020-2021. Neste seguimento, apura-se que os agrupamentos com mais alunos/as são o Agrupamento de Escolas de Águas Santas, com 3.022 alunos/as, que corresponde a uma percentagem de distribuição de 19,1%, e o Agrupamento de Escolas da Maia, com 3.006 alunos/as e uma percentagem de distribuição de 19,0%. Em contrapartida, o agrupamento com menos alunos/as é o Agrupamento do Levante da Maia, com 1.302 alunos/as, que corresponde a uma percentagem de distribuição de 8,2%.

Tabela 21. Número de alunos/as por Agrupamento e sua distribuição.

Ano Letivo	Concelho	Código	Unidade Orgânica	Nº Alunos	Distribuição (%)
2020-2021	Maia	152020	Agrupamento de Escolas da Maia	3 006	19,0%
		152031	Agrupamento de Escolas Gonçalo Mendes da Maia, Maia	2 322	14,7%
		152043	Agrupamento de Escolas de Pedrouços, Maia	1 836	11,6%
		152055	Agrupamento de Escolas Dr. Vieira de Carvalho, Maia	1 708	10,8%
		152067	Agrupamento de Escolas do Castêlo da Maia, Maia	2 648	16,7%
		152079	Agrupamento de Escolas do Levante da Maia, Maia	1 302	8,2%
		152961	Agrupamento de Escolas de Águas Santas,	3 022	19,1%
TOTAL				15 844	100,0%

Fonte: CM Maia - DECC, 2021

A Tabela 22 apresenta o número total de alunos/as a frequentar o ensino secundário e a sua percentagem de distribuição no ano de 2020-2021. No ano de 2020-2021 o Ensino – Regular CH é frequentado por 2 363 alunos/as, que corresponde a uma percentagem de distribuição de 78,6%, e o Ensino Secundário – Profissional é frequentado por 642 alunos/as, com uma percentagem de distribuição de 21,4%.



Tabela 22. Número Total de alunos/as a frequentar o Ensino Secundário e sua distribuição

Ano Letivo	Concelho	Tipo de Ensino	Nº Alunos	Distribuição (%)
2020-2021	Maia	Secundário - Profissional	642	21,4%
		Secundário - RegularCH	2 363	78,6%
Total			3 005	100,0%

Fonte: CM Maia - DECC, 2021

Especificando, a título exemplificativo, o número total de alunos/as a frequentar os cursos científico-humanísticos, apresenta-se, na Tabela 23, os dados referentes ao agrupamento com menos alunos/as do Concelho da Maia, o Agrupamento de Escolas Levante da Maia. No ano de 2020-2021, 123 estudantes frequentaram os cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologia (31 do sexo feminino e 40 do sexo masculino) e os cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades (24 do sexo feminino e 28 do sexo masculino). Verifica-se que há mais estudantes do sexo masculino do que do sexo feminino.

Tabela 23. Número Total de alunos/as a frequentar os cursos científico-humanísticos Agrupamento de Escolas Levante da Maia

Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos			
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS LEVANTE DA MAIA			
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS LEVANTE DA MAIA			TOTAL
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias	31	40	71
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas	0	0	0
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades	24	28	52
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	0	0	0
Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	78	87	165
		Total	133 155 288

Fonte: CM Maia - DECC, 2021



4.3.3.3. Educação ao longo da vida

A informação apresentada na

Tabela 24, relacionada com a alfabetização e capacitação para a utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), destinadas a mulheres idosas, reflete o trabalho do IEFP – Centro de Emprego, na sua oferta formativa, com ações de formação de curta duração, para a população do concelho da Maia.

Em 2020 e 2021, devido aos constrangimentos provocados pela pandemia, no que respeita à realização de ações de formação em regime presencial, não foram realizadas quaisquer ações de alfabetização.

Tabela 24. Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC Medida Vida Ativa - Emprego Qualificado - IEFP

Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC Medida Vida Ativa- Emprego Qualificado - IEFP					
AÇÕES	2020	2021	Regime	Nº Ações	HORAS
LITERACIA DIGITAL	Nov/Dez		PRESENCIAL - CE MAIA	Várias	25
FOLHA DE CÁLCULO	Set		ON-LINE	1	25
CRIAÇÃO DE PÁGINAS WEB	Set		ON-LINE	1	75
LITERACIA DIGITAL		Fev	PRESENCIAL - CE MAIA	2	25
LITERACIA DIGITAL		Abr	PRESENCIAL - CE MAIA	1	25
LITERACIA DIGITAL		Mai	PRESENCIAL - CE MAIA	1	25
LITERACIA DIGITAL		Jun	PRESENCIAL - CE MAIA	2	25
LITERACIA DIGITAL		Jun	ON-LINE	1	25
LITERACIA DIGITAL		Set/Out	PRESENCIAL - CE MAIA	Várias	25 a 50 H
LITERACIA DIGITAL		Set	PRESENCIAL - CE MAIA	2	25
LITERACIA DIGITAL		Out	PRESENCIAL - CE MAIA	2	25
LITERACIA DIGITAL		Nov	PRESENCIAL - CE MAIA	2	50
LITERACIA DIGITAL		Nov	ON-LINE	2	25
TELETRABALHO EM MSTEAMS		Nov	ON-LINE	1	50
TÉCNICO DE COMUNICAÇÃO/PORTUGUÊS		Nov	PRESENCIAL - CE MAIA	1	50
LITERACIA DIGITAL		Dez	PRESENCIAL - CE MAIA	2	25

Fonte: IEFP – Centro de Emprego da Maia, 2021



4.3.4. Trabalho e Emprego

A análise da condição da população perante o trabalho permite concluir que a taxa de atividade (Gráfico 59), que traduz a mão-de-obra disponível, incluindo os trabalhadores empregados e desempregados, sofreu uma variação considerável junto da população masculina, tendo, entre 2001 e 2011 registado um aumento de 1.083 pessoas, o que equivale a representar 53,4% no primeiro ano e 50,8% da população total no segundo ano analisado.

Com um aumento mais acentuado, a taxa de atividade da população feminina sofreu um acréscimo de 4.433 pessoas, passando de 46,6%, em 2001, para 49,2% em 2011, traduzindo um valor absoluto inferior ao da população ativa feminina no último ano de análise.

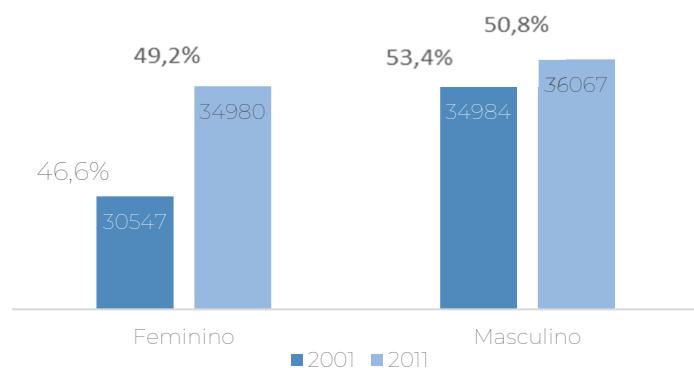


Gráfico 59. População ativa, por sexo, 2001 e 2011

Fonte: PORDATA, 2021

A população empregada na Maia, à data dos Censos 2011, detalhada por sexo e situação na profissão principal, encontra-se visível na

Tabela 25.

Tanto a população feminina, como masculina encontra-se, maioritariamente, empregada por conta de outrem, respetivamente, 25.291 (85,4% do total de mulheres empregadas) e 25.294 pessoas (80,4% do total de homens empregados.)

Comparando a mão-de-obra masculina e feminina, é possível observar uma maior proporção de mulheres empregadas por conta de outrem, ao passo que a proporção de trabalhadores por conta própria, como empregador, e de trabalhadores, por conta própria como isolado é superior nos homens.



Tabela 25. População empregada segundo os Censos, por sexo e situação na profissão principal, 2011

Sexo	Situação na profissão principal	População empregada segundo os Censos (N.º)		%	
		Ano de referência	2011		
Feminino	Trabalhador por conta própria como empregador	2 441	8,2		
	Trabalhador por conta própria como isolado	1 436	4,9		
	Trabalhador familiar não remunerado	95	0,3		
	Trabalhador por conta de outrem	25 291	85,4		
	Membro activo de cooperativa	8	0,0		
	Outra	330	1,1		
Somatório		29 601	48,5		
Masculino	Trabalhador por conta própria como empregador	4 085	13,0		
	Trabalhador por conta própria como isolado	1 730	5,5		
	Trabalhador familiar não remunerado	59	0,2		
	Trabalhador por conta de outrem	25 294	80,4		
	Membro activo de cooperativa	10	0,0		
	Outra	273	0,9		
Somatório		31 451	51,5		
Total		61 052	100,0		

Fonte: PORDATA, 2021

A população empregada por conta de outrem encontra-se pormenorizada na Tabela 26, por sexo e setor de atividade, para o intervalo compreendido entre 2015 e 2019.

No que concerne à população feminina, verifica-se uma predominância acentuada no setor terciário, pois a partir de 2015, o setor dos serviços emprega cerca de dois terços da população feminina a trabalhar por conta de outrem.

Segue-se o setor secundário, cuja empregabilidade tem diminuído no concelho, passando de concentrar 26,3% da população feminina empregada por conta de outrem, em 2015, para 21,4% em 2019. Com menor expressividade, surge o setor primário que, no concelho, tem registado números estáveis de mulheres empregadas por conta de outrem.

A população masculina empregada por conta de outrem demonstra um menor desequilíbrio entre setores de atividade económica secundário e terciário. Entretanto, os ganhos no setor secundário diminuíram no período analisado, passando de 39,4%, em 2015, para 34,6%, em 2019, enquanto que, no setor terciário, os ganhos aumentaram de 65,5%, em 2015, para 70,6%, em 2019. No que diz respeito ao setor primário, o percentual de população empregada por outrem se mantém estável no período analisado.



Tabela 26. População empregada por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019

Setor de atividade económica		População empregada por conta de outrem									
		2019		2018		2017		2016		2015	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Feminino	Sector primário	40	0,2	52,0	0,3	39	0,2	40	0,2	42	0,3
	Sector secundário	4.136	21,4	4.309	22,9	4.187	21,2	3.989	22,0	3.817	26,3
	Sector terciário	15.118	78,4	14.434	76,8	15.565	78,6	14.086	77,8	10.671	73,4
Somatório		19.294	100	18.8	100	19.791	100	18.115	100	14.53	100
Masculino	Sector primário	31	0,1	48,0	0,2	42	0,2	30	0,1	39	0,2
	Sector secundário	9.858	34,6	9.634	35,0	9.444	36,3	9.115	37,0	8.976	39,4
	Sector terciário	18.601	65,3	17.831	64,8	16.506	63,5	15.457	62,8	13.770	60,4
Somatório		28.49	100	27,5	100	25.992	100	24.602	100	22.785	100
Total	Sector primário	71	0,1	100,0	0,2	81	0,2	70	0,2	81	0,2
	Sector secundário	13.994	29,3	13.943	30,1	13.631	29,8	13.104	30,7	12.793	34,3
	Sector terciário	33.179	70,6	32.265	69,7	32.071	70,1	29.543	69,2	24.441	65,5
Total		47.784	100	46,3	100	45.783	100	42.717	100	37.315	100

Fonte: INE, 2019

Os dados relativos ao desemprego no Município de Maia apresentados incidem, nomeadamente, sobre os beneficiários do subsídio de desemprego, correspondente ao montante compensatório atribuído pela Segurança Social, durante um número limitado de meses (Gráfico 60).

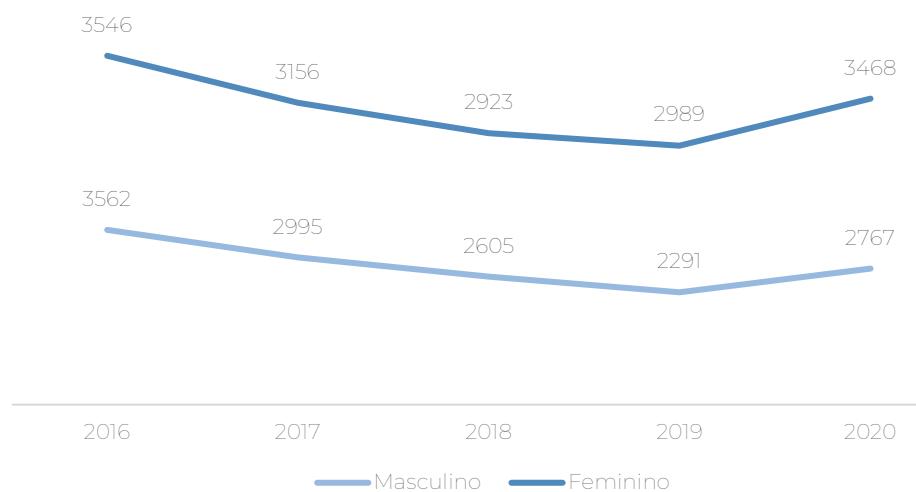


Gráfico 60. Beneficiários do subsídio de desemprego da segurança social na Maia, por sexo, 2016-2020



Fonte: INE, 2021

No intervalo compreendido entre 2016 e 2019, assistiu-se à tendência de diminuição do número de beneficiários do subsídio de desemprego da Segurança Social, tanto do sexo feminino como do sexo masculino. Exetuando-se o ano de 2020, o número de beneficiárias do sexo feminino assumiu uma tendência gradual de diminuição, passando de 3.546, em 2016, para 2.989, no ano de 2019. Os valores relativos ao sexo feminino são consideravelmente superiores aos apresentados pelos beneficiários do sexo masculino.

O Gráfico 61 apresenta os números, registados pelo IEFP, da população em situação de desemprego, por género. A partir do período analisado 2017-2021, pode-se perceber que o desemprego diminuiu, entre 2017 e 2019, para os sexos feminino e masculino, com a queda a registar-se, respetivamente, de 36,6% e 39,4%. Em 2020, em parte provocado pelo surgimento da pandemia o número de desempregados voltou a subir, no entanto ainda se manteve abaixo dos valores registados em 2017.



Gráfico 61. População em situação de desemprego por sexo em dez. de 2017, 2018, 2019 e 2020, e nov. de 2021.

Fonte: IEFP, 2021



4.3.4.1. Atividade e rendimento

Na Tabela 27, encontra-se discriminada a remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, em euros. A remuneração de base mensal corresponde ao montante que o empregado tem direito a receber, todos os meses, pelo horário normal de trabalho.

Observa-se uma disparidade assinalável na remuneração nos vários setores de atividade económica, quando desagregada por sexo, sendo a remuneração base média mensal das trabalhadoras do sexo feminino inferior à dos trabalhadores do sexo masculino.

A diferença é menor nos setores primário e da construção, sendo que, neste último, em 2019, se regista a única circunstância na qual a remuneração base média mensal dos trabalhadores femininos é superior à dos trabalhadores masculinos, respetivamente, 938,90€ e 881,00€. Ainda que no intervalo temporal considerado se tenha assistido a uma tendência de redução da disparidade observada, é nos setores dos serviços e das indústrias transformadoras que a diferença salarial é maior entre os sexos, situando-se a diferença salarial, em 2019, de aproximadamente 18%.

A análise da tendência registada, entre 2015 e 2019, demonstra que a variação da remuneração é superior nos trabalhadores do sexo feminino (11,4%), mesmo que, no setor da construção a variação tenha sido superior junto dos empregados do sexo masculino, 12,7%, enquanto que, na feminina é de 2,2% (por haver poucas mulheres nestes ramos de atividade).

Para o sexo feminino, a variação alcançou 18,3% no setor de agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, 14,7% no setor de indústria, energia e água e 6,1% nos serviços. Enquanto a variação masculina se estabeleceu em, respetivamente, 14,9%, 10,1% e 4,7%.

Tabela 27. Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019

Setor de atividade económica	Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem (€)					Valor médio	Variação (%)		
	Ano de referência								
	2019	2018	2017	2016	2015				
Feminino	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e	673,5	611,2	594,2	564,7	569,3	603 18,3%		
	Indústria, construção, energia e água	974,1	929,3	894,0	874,0	849,5	904 14,7%		
	Indústria transformadoras	976,2	927,1	888,5	871,6	844,1	902 15,6%		
	Construção	938,9	940,2	937,9	902,7	918,7	928 2,2%		
	Serviços	929,9	890,9	827,3	828,8	876,4	871 6,1%		
	Valor médio	938,8	899,0	840,9	838,2	868,5	877,1 11,4%		
Masculino	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e	681,6	720,9	632,8	626,0	593,3	651 14,9%		
	Indústria, construção, energia e água	1109,4	1074,1	1039,3	1008,4	1007,7	1048 10,1%		
	Indústria transformadoras	1205,2	1163,5	1124,1	1092,0	1088,6	1135 10,7%		
	Construção	881,0	843,7	812,5	780,8	782,0	820 12,7%		
	Serviços	1140,0	1096,5	1062,3	1073,2	1088,5	1092 4,7%		
	Valor médio	1128,9	1088,0	1053,2	1048,6	1055,8	1074,9 10,6%		

Fonte: INE, 2019

Ao detalhar a remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, no intervalo 2016-2020, o cenário geral observado anteriormente mantém-se, sendo evidente a remuneração base média mensal superior nos trabalhadores do sexo masculino.

A disparidade é maior nos quadros superiores (diferencial médio de 29,1%), nos profissionais semiqualificados (diferencial médio de 11,2%) e nos profissionais não qualificados (diferencial médio de 12,5%).

Nos praticantes e aprendizes, a remuneração base mensal masculina é maior quando comparada com a feminina, mas a diferença é pouco significativa (diferencial médio de 6,3%).

Relativamente à variação, entre os anos de 2015 e 2019 sentida nos vários níveis de qualificação na Maia, salienta-se uma evolução positiva, tanto nos trabalhadores do sexo feminino como nos trabalhadores do sexo masculino. Contudo, a variação nos quadros femininos e masculinos é a mesma (8,7%).

A oscilação da remuneração média observada entre determinados anos, como por exemplo no nível de qualificação de encarregados, contramestres e chefes de equipa do sexo feminino, bem como a ausência de dados que traduzam a antiguidade ao serviço, o nível de escolaridade, ou que contenham informação relativa à especificidade das várias profissões, indicam a necessidade de obtenção de dados adicionais capazes de clarificar a aparente disparidade salarial de género.

Com efeito, uma análise multivariada poderá demonstrar, de forma mais clara, o grau de relevância que o preconceito assente na diferença de género assume na disparidade salarial.



Tabela 28. Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação, 2015-2019

Qualificação	Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem (€)					Valor médio	Variação (%)		
	Ano de referência								
	2019	2018	2017	2016	2015				
Feminino	Quadros superiores	191,5	185,6	189,4	180,1	183,0,4	1845	4,4%	
	Quadros médios	1420,8	1383,4	1363,9	1341,9	1319,1	1366	7,7%	
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1346,0	1261,7	1288,4	1248,4	1366,8	1302	-1,5%	
	Profissionais altamente qualificados	1079,0	1070,1	1042,4	1037,0	1029,3	1052	4,8%	
	Profissionais qualificados	787,0	745,7	717,4	709,7	714,8	735	10,1%	
	Profissionais semqualificados	657,4	624,3	599,9	577,8	571,4	606	15,1%	
	Profissionais não qualificados	605,8	585,4	549,6	534,5	519,2	559	16,7%	
	Praticantes e aprendizes	642,7	618,7	603,5	574,0	573,3	602	12,1%	
	Valor médio	938,8	899,0	840,9	838,2	868,5	877,1	8,7%	
Masculino	Quadros superiores	2 690,4	2 628,0	2 651,7	2 513,6	2 537,6	2 604	6,0%	
	Quadros médios	1625,4	1668,2	1659,6	1607,9	1600,8	1 632	1,5%	
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1509,8	1407,8	1422,1	1414,0	1388,5	1 428	8,7%	
	Profissionais altamente qualificados	1169,1	1193,0	1177,7	1174,1	1169,3	1 177	0,0%	
	Profissionais qualificados	862,8	823,1	799,7	798,4	786,9	814	9,6%	
	Profissionais semqualificados	745,7	709,0	674,3	649,7	636,8	683	17,1%	
	Profissionais não qualificados	690,8	655,6	627,7	621,2	597,2	639	15,7%	
	Praticantes e aprendizes	692,1	664,3	622,7	615,8	622,3	643	11,2%	
	Valor médio	1 128,9	1 088,0	1 053,2	1 048,6	1 055,8	1 074,9	8,7%	

Fonte: INE, 2019

Após analisar a remuneração base média mensal, importa também analisar o ganho médio mensal, no qual se incluem, para além da remuneração de base, outras remunerações pagas pelo empregador como horas extra, subsídio de férias ou prémios.

A pormenorização do ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem por setor de atividade económica entre os anos de 2015 e 2019 (

Tabela 29) demonstra, que, independentemente do setor, é a mão-de-obra masculina quem aufera os maiores ganhos, sendo a disparidade mais acentuada nos setores dos serviços e das indústrias transformadoras.

É junto dos quadros femininos que, no intervalo analisado, se registaram os maiores aumentos nos ganhos, com uma variação global de cerca de 11,9%. No setor da construção, o aumento dos ganhos das trabalhadoras por conta de outrem ascendeu aos 4,3%.

Tabela 29. Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019

Setor de atividade económica	Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem (€)					
	Ano de referência					Valor médio
	2019	2018	2017	2016	2015	
Feminino	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	739,9	660,8	647,0	615,7	629,0
	Indústria, construção, energia e água	1129,3	1071,9	1031,8	1000,6	972,0
	Indústrias transformadoras	1127,2	1066,3	1023,7	996,6	964,1
	Construção	1110,1	1105,8	1096,9	1041,9	1064,3
	Serviços	1072,9	1030,9	955,3	955,6	1027,3
Valor médio		1 084,3	1 039,3	970,9	964,8	1 011,6
Masculino	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	738,4	783,7	685,3	687,7	656,8
	Indústria, construção, energia e água	1323,8	1290,4	1252,9	1202,1	1200,7
	Indústrias transformadoras	1 414,3	1 378,1	1 336,7	1 275,7	1 269,0
	Construção	1 077,9	1 031,4	1 001,0	965,0	971,4
	Serviços	1 385,4	1 350,0	1 307,8	1 317,0	1 345,2
Valor médio		1 363,4	1 328,2	1 286,9	1 273,7	1 287,1
						1 307,9
						9,6%

Fonte: INE, 2019

À semelhança da análise à remuneração base média mensal, detalhada por atividade económica e nível de qualificação, também o ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as, referente às mesmas variáveis, traduz uma aparente disparidade salarial de género.

No caso do ganho (Tabela 30), dever-se-á ter em consideração o número de horas de trabalho realizado, assim como a produtividade, variáveis diretamente relacionadas com a remuneração adicional paga pelo empregador.

Tabela 30. Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação, 2015-2019

Qualificação	Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem (€)					Valor médio	Variação (%)
	2019	2018	2017	2016	2015		
Feminino	Quadros superiores	2 112,1	2 045,7	2 002,9	1 998,1	2 024,8	2 037 4,3%
	Quadros médios	1 642,3	1 630,1	1 606,9	1 578,0	1 539,7	1 599 6,7%
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1 522,4	1 423,9	1 470,1	1 427,3	1 560,9	1 481 -2,5%
	Profissionais altamente qualificados	1 280,7	1 267,0	1 231,7	1 238,1	1 226,6	1 249 4,4%
	Profissionais qualificados	923,9	875,9	842,4	824,9	847,1	863 9,1%
	Profissionais semiqualificados	759,6	716,1	691,7	662,1	678,1	702 12,0%
	Profissionais não qualificados	695,3	671,7	621,1	599,1	603,2	638 15,3%
	Praticantes e aprendizes	787,2	760,6	746,1	699,0	667,4	732 18,0%
	Valor médio	1 084,3	1 039,3	970,9	964,8	1 011,6	1 014,2 8,4%
Masculino	Quadros superiores	2 979,7	2 917,8	2 935,3	2 818,5	2 837,8	2 898 5,0%
	Quadros médios	1 921,7	1 960,0	1 957,4	1 901,2	1 912,0	1 930 0,5%
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1 791,7	1 679,9	1 691,9	1 672,0	1 642,5	1 696 9,1%
	Profissionais altamente qualificados	1 521,9	1 567,8	1 575,7	1 566,8	1 548,8	1 556 -1,7%
	Profissionais qualificados	1 095,8	1 059,0	1 022,2	1 005,5	994,4	1 035 10,2%
	Profissionais semiqualificados	949,5	898,2	855,8	821,4	807,6	867 17,6%
	Profissionais não qualificados	790,8	775,3	746,8	731,0	750,3	759 5,4%
	Praticantes e aprendizes	857,1	833,8	762,8	741,2	743,0	788 15,4%
Valor médio		1 363,4	1 328,2	1 286,9	1 273,7	1 287,1	1 307,9 7,7%

Fonte: INE, 2021

4.3.5. Proteção Social



4.3.5.1. Pensionistas

Apresenta-se, na

Tabela 31, o número de pensionistas ativos em dezembro de 2020, residentes no concelho da Maia, por regime (contributivo e não contributivo), por sexo e por tipo de pensão.

No regime contributivo, com pensão de invalidez, há mais homens (815) do que mulheres (792); com pensão de velhice, há mais mulheres (12.280) do que homens (11.052); e com pensão de sobrevivência também há mais mulheres (6.083) do que homens (1.483). Em número total de pensionistas, conta-se 1.607 com pensão de invalidez, 23.332 com pensão de velhice e 7.566 com pensão de sobrevivência.

No regime não contributivo, com pensão de velhice há mais mulheres (110) do que homens (47) e, com pensão de sobrevivência também há mais mulheres (9) do que homens (4). Em número total de pensionistas, temos 157 com pensão de velhice e 13 com pensão de sobrevivência.

Tabela 31. N.º de pensionistas ativos em dezembro de 2020, residentes no concelho da Maia, por regime, sexo e tipo de pensão

N.º de pensionistas ativos no concelho da Maia, por regime, sexo e tipo de pensão				
Concelho Residência - Maia	Sexo	Pensão de invalidez	Pensão de velhice	Pensão de sobrevivência
Regime contributivo	M	815	11 052	1 483
	F	792	12 280	6 083
	T	1 607	23 332	7 566
Regime não contributivo	M	a)	47	4
	F	a)	110	9
	T	a)	157	13
NOTA				
a) A pensão de invalidez do regime não contributivo foi integrada na prestação social para a inclusão				
Regime Contributivo agrupa o regime geral e regime rural regulamentar				
Regime Não Contributivo agrupa o regime rural transitório e o regime da pensão social				

Fonte: ISS, IP\Gabinete de Planeamento e Estratégia, 2020

Na Tabela 32 apresenta-se o valor médio mensal das pensões, no ano 2020, dos residentes no concelho da Maia, por regime, por sexo e por tipo de pensão.

No regime contributivo, com pensão de invalidez, o valor médio mensal é superior para os homens (homens com 474,79€ e mulheres com 378,73€); com pensão de velhice o valor médio mensal é também superior para os homens (homens com 751,03€ e mulheres com 383,46€). Porém, com pensão de sobrevivência o valor médio mensal é superior para as mulheres (mulheres com 302,25€ e homens com 193,53€). O valor médio global mensal da pensão de invalidez é de 427,45€, o valor



médio global mensal da pensão de velhice é de 557,57€ e o valor médio global da pensão de sobrevivência é de 280,94€.

No regime não contributivo, com pensão de velhice, o valor médio mensal é superior para as mulheres (mulheres com 268,08€ e homens com 263,24€) e com pensão de sobrevivência o valor médio mensal é superior para as mulheres (mulheres com 134,79€ e homens com 70,60€). O valor médio global mensal da pensão de velhice é de 266,63€ enquanto que o valor médio global mensal da pensão de sobrevivência é de 115,04€.

Tabela 32. Valor médio mensal das pensões no ano 2020, residentes no concelho da Maia, por regime, sexo e tipo de pensão

Valor médio mensal das pensões no concelho da Maia, por regime, sexo e tipo de pensão				
Concelho Residência - Maia	Sexo	Pensão de invalidez	Pensão de velhice	Pensão de sobrevivência
Regime contributivo	M	474,79	751,03	193,53
	F	378,73	383,46	302,25
	VALOR MÉDIO	427,45	557,57	280,94
Regime não contributivo	M	a)	263,24	70,60
	F	a)	268,08	134,79
	T	a)	266,63	115,04
NOTA				
a) A pensão de invalidez do regime não contributivo foi integrada na prestação social para a inclusão				
Regime Contributivo agrupa o regime geral e regime rural regulamentar				
Regime Não Contributivo agrupa o regime rural transitório e o regime da pensão social				

Fonte: ISS, IP\Gabinete de Planeamento e Estratégia, 2020

Na Tabela 33, apresenta-se o valor médio anual das pensões no ano 2020, dos residentes no concelho da Maia, por regime, por sexo e por tipo de pensão, verificando-se a mesma tendência dos valores mensais.

Estas pensões refletem, em certos casos, a diferença existente nos vencimentos enquanto trabalhadores/as.

No regime contributivo, com pensão de invalidez, o valor médio anual é superior para os homens (homens com 6.647,13€ e mulheres com 5.302,19€), com pensão de velhice o valor médio anual é também superior para os homens (homens com 10.514,44€ e mulheres com 5.368,48€). Porém, com pensão de sobrevivência o valor médio anual é superior para as mulheres (mulheres com 4.231,45€ e homens com 2.709,36€). O valor médio global anual da pensão de invalidez é de 5.984,28€, o valor



médio global anual da pensão de velhice é de 7.806,04€ e o valor médio global anual da pensão de sobrevivência é de 3.933,11€.

No regime não contributivo, com pensão de velhice, o valor médio anual é superior para as mulheres (mulheres com 3.753,05€ e homens com 3.685,42€) e com pensão de sobrevivência o valor médio anual é superior para as mulheres (mulheres com 1.887,11€ e homens com 988,33€). O valor médio global anual da pensão de velhice é de 3.732,80€ e o valor médio global anual da pensão de sobrevivência é de 1.610,56€.

Tabela 33. Valor médio anual das pensões no ano 2020, residentes no concelho da Maia, por regime, sexo e tipo de pensão

Valor médio anual das pensões dos residentes no concelho da Maia, por regime, sexo e tipo de pensão				
Concelho Residência - Maia	Sexo	Pensão de invalidez	Pensão de velhice	Pensão de sobrevivência
Regime contributivo	M	6 647,13	10 514,44	2 709,36
	F	5 302,19	5 368,48	4 231,45
	VALOR MÉDIO	5 984,28	7 806,04	3 933,11
Regime não contributivo	M	a)	3 685,42	988,33
	F	a)	3 753,05	1 887,11
	T	a)	3 732,80	1 610,56
NOTA				
a) A pensão de invalidez do regime não contributivo foi integrada na prestação social para a inclusão				
Regime Contributivo agrupa o regime geral e regime rural regulamentar				
Regime Não Contributivo agrupa o regime rural transitório e o regime da pensão social				

Fonte: ISS, IP\Gabinete de Planeamento e Estratégia, 2020

4.3.5.2. RSI - Rendimento social de inserção

A discriminação dos beneficiários do RSI, por população masculina e feminina (Gráfico 62), demonstra que, ao longo dos anos 2016-2020, verificou-se uma diminuição no número de beneficiários/as. No sexo feminino, em 2016, registavam-se 2.329 beneficiárias, enquanto que em 2020, o número diminuiu para 2.060. No que concerne ao sexo masculino, em 2016, registavam-se 2.022 beneficiários, enquanto que em 2020, o número diminuiu para 1.706.

Reportando aos mesmos anos, também é perceptível a diferença entre o sexo masculino e o feminino, sendo que, em 2020, o total de beneficiárias (2.060) é maior que o número de beneficiários (1.706). Destes resultados pode inferir-se que o rácio de empregabilidade é maior no sexo masculino, havendo mais pessoas do sexo



feminino a precisarem de proteção em situação de pobreza, a fim de assegurarem a satisfação das suas necessidades mínimas.

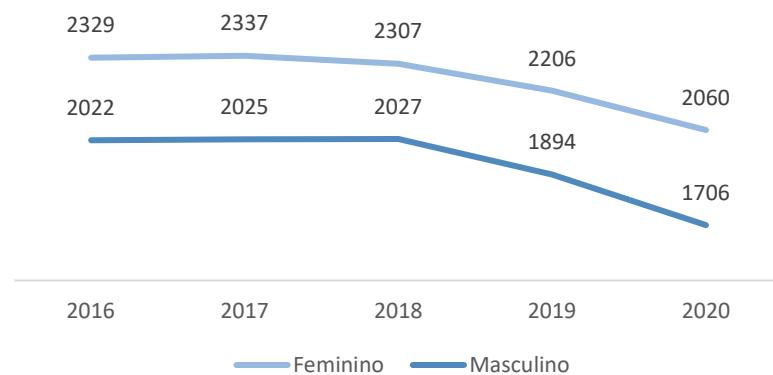


Gráfico 62. Beneficiárias/os do rendimento social de inserção da segurança social, por sexo, 2016-2020

Fonte: INE, 2021

4.3.5.3. Proteção à Maternidade e Paternidade

No número de beneficiários com subsídio parental alargado, verifica-se uma maior diferenciação, pois contabilizam-se 213 mulheres e apenas 26 homens.

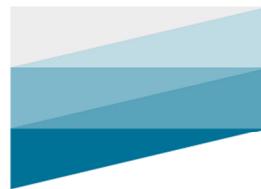
Na Tabela 34 apresenta-se o número de beneficiárias/as com prestações por parentalidade em 2020, residentes no concelho da Maia, por sexo e por tipo de benefício (subsídio parental inicial, subsídio social parental inicial e subsídio parental alargado).

Verifica-se que há uma proximidade do número de beneficiárias/as masculinos e femininos ao nível do subsídio parental inicial, embora haja mais mulheres do que homens (1.166 mulheres e 1.146 homens). A proximidade dos valores entre mulheres e homens significa que os pais tiram as licenças exclusivas.

Já no número de beneficiárias/as com subsídio social parental inicial, verifica-se que mais do dobro são do sexo feminino (81 mulheres e 35 homens). Quanto ao número de beneficiárias com subsídio parental alargado verifica-se uma maior diferenciação, pois contabilizam-se 213 mulheres e apenas 26 homens. Conclui-se que as mulheres continuam a tirar mais tempo de licença parental, comparativamente aos homens.

Estas diferenciações têm diretamente a ver com a especificidade de cada tipo de beneficiário/a a que se destinam: beneficiárias do sistema previdencial, cidadãos nacionais e estrangeiros, refugiados e apátridas e outros beneficiárias do sistema previdencial como trabalhadores e tripulantes marítimos, bolseiros e bombeiros.

Tabela 34. N.º de Beneficiárias com Prestações por Parentalidade em 2020, por sexo e tipo de benefício



N.º de Beneficiários com lançamento de Prestações por Parentalidade em 2020, residentes no concelho da Maia, por sexo e por Tipo de Benefício			
Tipo de Beneficiário	Feminino	Masculino	TOTAL
Subsídio Parental Inicial	1166	1146	2312
Subsídio Social Parental Inicial	81	35	116
Subsídio Parental Alargado	213	26	239
TOTAL	1460	1207	2667

Fonte: ISS, IP\Gabinete de Planeamento e Estratégia, 2021

4.3.5.4. Taxa de cobertura Municipal

Na

Tabela 35, apresentam-se as taxas de cobertura da cooperação estandardizadas (TCCS) no ano de 2020, no Concelho da Maia em comparação com as TCCS do continente. De seguida, apresentam-se os dados referentes aos centros de dia, ao apoio domiciliário e aos lares.

Ao nível da resposta social Centro de Dia, o concelho da Maia apresenta uma taxa de cobertura da cooperação estandardizada de 69,4% (com um TCC de 2,5% no Concelho, comparado com o continente que apresenta 3,5%).

Ao nível da resposta social ERPI - Estrutura Residencial Para Pessoas Idosas (ERPI), o concelho da Maia apresenta uma taxa de cobertura da cooperação estandardizada de 33,3% (com um TCC de 1,9% comparado com o continente que apresenta 5,8%).

Quanto à resposta social SAD – Serviço de Apoio Domiciliário, o concelho da Maia apresenta uma taxa de cobertura da cooperação standardizada de 45,2% (com um TCC de 1,4% comparado com o continente que apresenta 3,1%).

Tabela 35. Taxas de cobertura da cooperação standardizada (TCCS) 2020 no Concelho da Maia



Taxas de cobertura da cooperação standardizada (TCCS) no Concelho da Maia

Resposta Social	TCCS	TCC Concelho	TCC Continente
Centro de Dia	69,4	2,5	3,5
ERPI	33,3	1,9	5,8
SAD (idosos)	45,2	1,4	3,1

Resposta Social

SAD Idosos	População residente com idade igual ou superior a 65 anos
ERPI	População residente com idade igual ou superior a 75 anos
Centro de dia	População residente com idade igual ou superior a 65 anos e inferior a 75 anos

NOTA

A taxa de cobertura da cooperação (TCC) numa área geográfica para uma resposta social é medida por

$$\frac{\text{UTENTES EM ACORDO/ANO}}{\text{POPULAÇÃO ALVO/ANO}} \times 100$$

A taxa de cobertura da cooperação standardizada pela cobertura do continente (TCCSC) tem a seguinte fórmula

$$\frac{\text{TCC/ÁREA GEOGRÁFICA}}{\text{TCC/CONTINENTE}} \times 100$$

Fonte: ISS, IP\Gabinete de Planeamento e Estratégia, 2021



4.3.6. Criminalidade e Segurança Pública

4.3.6.1. Violência Doméstica

A problemática da Violência Doméstica foi assumida com área prioritária no Diagnóstico Social do Município da Maia de 2014. Atualmente, com o PMIND, pretende-se reforçar, através de planeamento, intervenção e adoção de medidas adequadas de prevenção e/ou combate ao fenómeno.

“A Violência Doméstica define-se como sendo qualquer conduta ou omissão que inflija, repetidamente, sofrimentos físicos, sexuais, psicológicos ou económicos, de forma direta ou indireta, (por meio de ameaças, enganos, coação ou qualquer outro meio) a qualquer pessoa que resida no mesmo agregado familiar, ou que não residindo, seja cônjuge ou companheiro ou ex-cônjuge ou ex-companheiro, ascendente ou descendente, sendo esta um atentado à dignidade do Ser Humano.” (Diagnóstico Social do Município da Maia, 2014)

De seguida, apresentar-se-á as estruturas pertencentes ao concelho da Maia que têm como objetivo primordial proporcionar respostas de acolhimento, aconselhamento e acompanhamento, prevenindo a revitimização, melhorando a sua qualidade de vida e minimizando a situação de vulnerabilidade em que estas se encontram. Neste sub ponto, serão apresentados e analisados um conjunto de dados referentes à Cruz Vermelha Portuguesa (CVP), à Polícia de Segurança Pública (PSP) e à Guarda Nacional Republicana (GNR).

4.3.6.1.1. CRUZ VERMELHA PORTUGUESA - VALORIZAR

A Cruz Vermelha Portuguesa (CVP) é uma instituição humanitária não-governamental, de carácter voluntário e de interesse público, que tem como missão prestar assistência humanitária e social, em especial aos mais vulneráveis, e assegurar uma intervenção social e integrada.

A CVP disponibiliza uma estrutura de atendimento a vítimas de Violência Doméstica no concelho da Maia, denominada Valorizar.

Na Tabela 36, tendo por base o período de março de 2020 a novembro de 2021, esta resposta atendeu 62 pessoas, das quais, 3 casos do sexo masculino. Em finais de 2021, esta estrutura tinha 47 processos ativos em acompanhamento.



Tabela 36. Número de casos de violência doméstica – Valorizar, Cruz Vermelha Portuguesa

Estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica - Valorizar CVP			
Tipo Vítima	H	M	TOTAL
Vítimas de violência doméstica	3	59	62

NOTA

Atualmente existem 47 processos activos

Fonte: CVP – Estrutura de Atendimento Valorizar, 2021

Segundo as equipas multidisciplinares de acompanhamento às vítimas do Programa Valorizar, 48 das vítimas apresentaram queixa-crime antes do primeiro atendimento, cinco das vítimas apresentaram queixa-crime depois do primeiro atendimento e nove nunca apresentaram queixa-crime. As vítimas identificadas foram encaminhadas por várias estruturas do concelho: 4 vítimas pela área da saúde, 2 vítimas pela Santa Casa da Misericórdia, 3 vítimas pela DGSP - Direção Geral de Serviços Prisionais; 5 vítimas por Equipas RSI, 8 vítimas por Técnicas da Segurança Social, 1 vítima por Técnicas das Juntas de Freguesia, 7 vítimas por Técnicas dos GAIL'S, 5 vítimas a título individual, 22 vítimas por OPC'S e 7 vítimas por outras entidades.

Na Tabela 37, verifica-se que, do número total de vítimas de violência doméstica (63) por intervalos de idades acompanhados pela estrutura de atendimento Valorizar, não há vítimas com idade inferior a 18 anos. 4 vítimas têm idades compreendidas entre os 18-25. 9 vítimas com idade entre os 26-35, 15 vítimas com idade entre os 36-45 anos, 17 vítimas com idade entre os 46-55 anos, 11 vítimas com idades entre os 56-65 anos, 6 vítimas com mais de 65 anos e 1 sem informação quanto à sua idade. O maior número de ocorrências situa-se entre as faixas etárias dos 36 e os 65 anos.



Tabela 37. Número de casos de violência doméstica por faixa etária – Valorizar, Cruz Vermelha Portuguesa

Faixa etária das vítimas de violência doméstica - valorizar CVP	
FAIXA ETÁRIA	Nº VÍTIMAS
18-25 anos	4
26-35 anos	9
36-45 anos	15
46-55 anos	17
56-65 anos	11
≥ 66 anos	6
S/informação	1
TOTAL	63

Fonte: CVP – Estrutura de Atendimento Valorizar, 2021

Quanto à sua tipificação, 52 das vítimas referem ter sofrido de violência física, 61 referem ter sofrido de violência psicológica, 19 referem ter sofrido de violência sexual e 18 referem ter sofrido de violência económica. Algumas das vítimas podem ter sofrido de diferentes tipos de violência, aumentando o estado de vulnerabilidade.

4.3.6.1.2. POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA

Com base na informação obtida, apresentam-se os dados da Direção-Geral da Política de Justiça dos anos de 2019, 2020 e do 1.º Semestre do ano de 2021. Os dados são referentes às ocorrências de violência doméstica (VD), registados na área da Divisão da Maia (especificamente Esquadras de Águas Santas e Maia).

As primeiras tabelas (

Tabela 38,

Tabela 39 e

Tabela 40) apresentam os dados totais, por ano das esquadras que operam no Município da Maia, relativos ao número de ocorrências, por tipo de ocorrência e por sexo, com enfoque e apresentação de dados quanto ao suspeito e à vítima. As seguintes tabelas (Tabela 41, Tabela 42 e

Tabela 43) representam os dados de VD, por ano e por esquadra policial.

Dos dados referentes a 2019, relativos a suspeitos/as de VD, verifica-se a existência de 140 crimes praticados por pessoas do sexo masculino e 28 crimes praticados por pessoas do sexo feminino (15 entre os 16 e os 24 anos e 153 acima dos 24 anos), tendo sido 14 os detidos/as. Analisando a distribuição por tipo de crime, destaca-se a violência contra o/a cônjuge ou análogo, existindo 128 suspeitos e 26 suspeitas (11 entre os 16 e os 24 anos e 143 acima dos 24 anos), destes, 12 foram detidos. Na VD contra menores apurou-se a existência de um número mais reduzido de casos, 2



suspeitos do sexo masculino e 2 suspeitas do sexo feminino (todos/as acima dos 24 anos), tendo havido um detido. Noutros crimes de VD verifica-se a existência de 10 suspeitos do sexo masculino (4 entre os 16 e os 24 anos e 6 acima dos 24 anos), tendo havido igualmente 1 detido.

Dos dados referentes a 2019, relativos às vítimas de VD pode-se verificar a existência de 83 crimes contra pessoas do sexo masculino e 214 crimes contra pessoas do sexo feminino (79 menores de 16 anos, 40 entre os 16 e os 24 anos e 178 acima dos 24 anos).

No que diz respeito a lesados/as, na VD contra o/a cônjuge ou análogo verifica-se a existência de 78 crimes contra pessoas do sexo masculino e 196 crimes contra pessoas do sexo feminino (74 menores de 16 anos, 35 entre os 16 e os 24 anos e 164 acima dos 24 anos). Na VD contra menores verifica-se a existência de um número bem mais reduzido de casos, 1 crime contra pessoas do sexo masculino e 3 crimes contra pessoas do sexo feminino (3 menores de 16 anos, 1 entre os 16 e os 24 anos e nenhum acima dos 24 anos). Noutros crimes de VD verifica-se a existência de 4 crimes contra pessoas do sexo masculino e 15 crimes contra pessoas do sexo feminino (2 menores de 16 anos, 4 entre os 16 e os 24 anos e 13 acima dos 24 anos).

Tabela 38. Dados totais de casos de violência doméstica - número de ocorrências 2019

Ano de 2019 Div. Maia (Esq.º de Águas Santas e Maia)	Notícia de crimes	Agente/Suspeito							Lesado/Ofendido								
		Contra descon- hecidos	Pessoas coletivas	Pessoas Singulares						Pessoas coletivas	Pessoas Singulares						
				Sexo		Idade (anos)					Sexo		Idade (anos)				
Descrição		M	F	< 16	16 a 24	> 24	Detidos	M	F	< 16	16 a 24	> 24					
Crimes contra as pessoas																	
Crimes contra a integridade física																	
Violência doméstica contra cônjuge ou análogos	177	0	0	128	26	0	11	143	12	0	78	196	74	35	165		
Violência doméstica contra menores	4	0	0	2	2	0	0	4	1	0	1	3	3	1	0		
Outros crimes de violência doméstica	16	0	0	10	0	0	4	6	1	0	4	15	2	4	13		
Total de Crimes VD	197	0	0	140	28	0	15	153	14	0	83	214	79	40	178		

Fonte: PSP – Comando Metropolitano do Porto, 2019

Em 2020, verifica-se uma diminuição relativamente ao número de suspeitos/as de VD. Pode-se verificar a existência de 131 crimes praticados por pessoas do sexo masculino e 31 crimes praticados por pessoas do sexo feminino (12 entre os 16 e os 24 anos e 150 acima dos 24 anos), tendo sido 17 os detidos.

No que concerne a suspeitos/as, na VD contra o/a cônjuge ou análogo verifica-se a existência de 116 suspeitos do sexo masculino e 27 suspeitas do sexo feminino (7 entre os 16 e os 24 anos e 136 acima dos 24 anos), tendo sido 15 os detidos. Na VD contra menores verifica-se a existência de um número mais reduzido de casos, 2 suspeitos do sexo masculino e 1 suspeita do sexo feminino (todos acima dos 24 anos), não tendo havido detidos. Noutros crimes de VD verifica-se a existência de 13 suspeitos do sexo masculino e 3 suspeitas do sexo feminino (5 entre os 16 e os 24 anos e 11 acima dos 24 anos), tendo havido 2 detidos.

Em 2020, verifica-se um ligeiro aumento relativamente ao número total de lesados. Verificam-se 93 crimes contra pessoas do sexo masculino e 210 crimes contra



pessoas do sexo feminino (90 menores de 16 anos, 30 entre os 16 e os 24 anos e 183 acima dos 24 anos).

No que diz respeito aos lesados, na VD contra o/a cônjuge ou análogo, verifica-se a existência de 85 crimes contra pessoas do sexo masculino e 186 crimes contra pessoas do sexo feminino (85 menores de 16 anos, 23 entre os 16 e os 24 anos e 163 acima dos 24 anos). Na VD contra menores verifica-se a existência de um número mais reduzido de casos, 2 crimes contra pessoas do sexo masculino e 4 crimes contra pessoas do sexo feminino (4 menores de 16 anos, e 2 acima dos 24 anos). Noutros crimes de VD, verifica-se a existência de 6 crimes contra pessoas do sexo masculino e 20 crimes contra pessoas do sexo feminino (1 menor de 16 anos, 7 entre os 16 e os 24 anos e 18 acima dos 24 anos).

Tabela 39. Dados totais de casos de violência doméstica - número de ocorrências 2020

Ano de 2020 Div. Maia (Esq. ^a de Águas Santas e Maia)	Notícia de crimes	Agente/Suspeito							Lesado/Ofendido									
		Contra descon- hecidos	Pessoas coletivas	Pessoas Singulares					Pessoas coletivas	Pessoas Singulares								
				Sexo		Idade (anos)							Sexo		Idade (anos)			
				M	F	< 16	16 a 24	> 24		M	F	< 16	16 a 24	> 24				
Descrição		Crimes contra as pessoas																
Crimes contra a integridade física																		
Violência doméstica contra cônjuge ou análogos		168	1	0	116	27	0	7	136	15	0	85	186	85	23	163		
Violência doméstica contra menores		4	0	0	2	1	0	0	3	0	0	2	4	4	0	2		
Outros crimes de violência doméstica		18	0	0	13	3	0	5	11	2	0	6	20	1	7	18		
Total de Crimes VD		190	1	0	131	31	0	12	150	17	0	93	210	90	30	183		

Fonte: PSP – Comando Metropolitano do Porto, 2020

Os dados referentes ao primeiro semestre de 2021, relativos a suspeitos/a de VD apontam seguir a mesma tendência ao evidenciar que a maioria dos suspeitos é do sexo masculino e a faixa etária com mais casos situa-se acima dos 24 anos. No mesmo período, verificou-se, também, que as vítimas continuam a ser maioritariamente pessoas do sexo feminino, a faixa com mais casos situa-se acima dos 24 anos.

Tabela 40. Dados totais de casos de violência doméstica - número de ocorrências 2021 (1º semestre)

1.º Semestre de 2021 Div. Maia (Esq.º de Águas Santas e Maia)	Notícia de crimes	Agente/Suspeito							Lesado/Ofendido						
		Contra descon- hecidos	Pessoas coletivas	Pessoas Singulares					Pessoas coletivas	Pessoas Singulares					
				Sexo		Idade (anos)				Sexo		Idade (anos)			
Descrição				M	F	< 16	16 a 24	> 24	Detidos	M	F	< 16	16 a 24	> 24	
Crimes contra as pessoas															
Crimes contra a integridade física															
Violência doméstica contra cônjuge ou análogos	79	0	0	70	7	0	6	71	7	0	29	99	46	11	71
Violência doméstica contra menores	2	0	0	2	0	0	0	2	0	0	2	1	1	1	1
Outros crimes de violência doméstica	9	0	0	5	3	0	2	6	0	0	2	7	0	2	7
Total de Crimes VD	90	0	0	77	10	0	8	79	7	0	33	107	47	14	79

Fonte: PSP – Comando Metropolitano do Porto, 2021

Analizando os dados de 2019, por tipo e crime e por esquadra, referentes à Esquadra da Maia (PRT/MAI-MAIA), Esquadra de Águas Santas (PRT/MAI-A SANT) e Esquadra Int/Fisc Policial da Maia (PRT/MAI-EIFP) verifica-se um total de 197 ocorrências de crimes (Tabela 41). Assim, em crimes contra a integridade física, na tipologia crime/esquadra, observam-se 177 crimes de VD contra o/a cônjuge ou análogo (60 crimes na PRT/MAI-MAIA, e 60 crimes na PRT/MAI-A SANT e 57 crimes na PRT/MAI-EIFP), 4 crimes de VD contra menores (1 crime na PRT/MAI-MAIA, e 2 crimes na PRT/MAI-A SANT e 1 crime na PRT/MAI-EIFP) e 16 outros crimes de violência doméstica (6 crimes na PRT/MAI-MAIA, e 3 crimes na PRT/MAI-A SANT e 7 crimes na PRT/MAI-EIFP).

Tabela 41. Dados de violência doméstica – por esquadra policial em 2019

Ano de 2019 Div. Maia / Esq. Maia e Águas Santas		Crimes contra as pessoas				
		Crimes contra a integridade física				
		Outros crimes de violência doméstica		Violência doméstica contra cônjuge ou análogos	Violência doméstica contra menores	TOTAIS
CM PORTO	PRT/DIV MAIA	PRT/MAI-MAIA	6	60	1	67
		PRT/MAI-A SANT	3	60	2	65
		PRT/MAI-EIFP	7	57	1	65
		TOTAL	16	177	4	197

Fonte: PSP – Comando Metropolitano do Porto, 2021

Analizando os dados referentes a 2020, por tipo e crime e por esquadra, referenciando-nos às mesmas esquadras da Maia, verifica-se um total de 190 ocorrências de crimes, observando-se uma pequena redução do número de casos.

De igual modo, em crimes contra a integridade física, na tipologia crime/esquadra, observam-se 160 crimes de VD contra o/a cônjuge ou análogo (69 crimes na PRT/MAI-MAIA, e 51 crimes na PRT/MAI-A SANT e 48 crimes na PRT/MAI-EIFP), 4 crimes de VD contra menores (1 crime na PRT/MAI-A SANT e 3 crimes na PRT/MAI-EIFP) e 18 outros crimes de violência doméstica (7 crimes na PRT/MAI-MAIA, e 4 crimes na PRT/MAI-A SANT e 7 crimes na PRT/MAI-EIFP).



Tabela 42. Dados de violência doméstica – por esquadra policial em 2020

Ano de 2020 Div. Maia / Esq. Maia e Águas Santas		Crimes contra as pessoas			
		Crimes contra a integridade física			
		Outros crimes de violência doméstica	Violência doméstica contra cônjuge ou análogos	Violência doméstica contra menores	TOTAIS
CM PORTO	PRT/DIV MAIA	PRT/MAI-MAIA	7	69	76
		PRT/MAI-A SANT	4	51	56
		PRT/MAI-EIPP	7	48	58
		TOTAL	18	168	190

Fonte: PSP – Comando Metropolitano do Porto, 2021

Os dados referentes a crimes contra a integridade física (VD contra o/a cônjuge ou análogo, VD contra menores e outros crimes de violência doméstica), relativos a crime/esquadra parecem seguir, por aproximação, a mesma tendência dos anos anteriores.

Tabela 43. Dados de violência doméstica – por esquadra policial em 2021 (1º semestre)

1.º Semestre de 2021 Div. Maia / Esq. Maia e Águas Santas		Crimes contra as pessoas			
		Crimes contra a integridade física			
		Outros crimes de violência doméstica	Violência doméstica contra cônjuge ou análogos	Violência doméstica contra menores	TOTAIS
CM PORTO	PRT/DIV MAIA	PRT/MAI-MAIA	4	26	31
		PRT/MAI-A SANT	2	24	26
		PRT/MAI-EIPP	3	29	33
		TOTAL	9	79	90

Fonte: PSP – Comando Metropolitano do Porto, 2021

4.3.6.1.3. GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Outra das estruturas/respostas de atendimento à vítima de violência contra mulheres e violência doméstica no concelho é a Guarda Nacional Republicana (GNR). A GNR – Posto Territorial da Maia registou, em 2019, 72 crimes de violência doméstica, sendo que destes 61 são vítimas do sexo feminino e 11 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 35 e os 50 anos.

No ano de 2020, foram registados 49 crimes de violência doméstica, sendo que destes 42 são vítimas do sexo feminino e 7 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 25 e os 55 anos.

Até ao final do ano de 2021, foram registados 45 crimes de violência doméstica, sendo que destes 41 são vítimas do sexo feminino e 4 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 30 e os 50 anos.

Tabela 44. Número de casos de violência doméstica por ano e faixa etária – GNR



Nº de vítimas de violência doméstica - GNR				
ANO	IDADES	M	F	TOTAL
2019	35-50	11	61	72
2020	25-55	7	42	49
2021	30-50	4	41	45

Fonte: GNR – Posto Territorial da Maia, 2021

4.3.6.2. Formação e Sensibilização de combate à violência

No que concerne à formação e sensibilização de combate à violência, a Câmara Municipal da Maia não promoveu, de forma estruturada, ações de formação, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, enquadradas nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual, porém estão equacionadas várias ações ao longo da vigência deste plano. Futuramente, as ações de formação serão constituídas como uma boa prática do Município. As ações contarão com o envolvimento da estrutura municipal e outras parcerias com entidades locais.

Ao nível das ações de sensibilização e/ou programas/projetos promovidos pela autarquia e/ou em parceria para a prevenção e combate à violência no namoro ou outras formas de violência de sexo dirigidas à comunidade educativa local, salientam-se as seguintes:

- 1 ação de formação: GÉNERO, IGUALDADE E CIDADANIA, realizada em parceria com a APEFP [Associação Portuguesa de Ética e Filosofia Prática] – 25H
- 1 projeto “PROJETO SER”, em parceria com a APAV [Associação Portuguesa de Apoio à Vítima] que envolveu 4 Agrupamentos Escolares, 8 Escolas e 4 professoras.
- Ações de sensibilização designadas "Violência no namoro" ou "Sexualidade e Afetos", realizadas quando solicitadas por escolas ou outras entidades, dirigidas a jovens, realizadas no âmbito do Plano de Atividades do Gabinete de Acompanhamento e Aconselhamento Psicológico e Pedagógico (GAAPP), integrado no Gabinete da Juventude.
- Campanhas de sensibilização dirigidas a jovens utilizando as redes sociais disponíveis no Município, nomeadamente o Instagram @maia_juventude_em_movimento.



Por sua vez, 31 docentes e técnicos/as frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC).

No respeitante ao número de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia, salientam-se as seguintes:

- AÇÃO – Abordagem do conteúdo “Igualdade de Género” em todas as turmas do 4º ano do 1º ciclo do ensino básico na AEC – CRIA + - ano letivo 2021/2022.
- AÇÃO – Abordagem dos conteúdos “Eu e os Outros e Dilemas Morais” em todas as turmas do 1º ciclo do ensino básico na AEC – Filosofia com Crianças - ano letivo 2021/2022.
- AÇÃO – Realização do mês temático “Discriminações Não” no serviço da componente de apoio à família - ano letivo 2021/2022

Além disso, estão planeadas ações de formação ao nível da prevenção do assédio no local de trabalho a desenvolver em parceria com a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV):

- AÇÃO - Assédio no Local de Trabalho - da Prevenção à Denúncia – maio/junho 2022

Com estas ações, pretende-se identificar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no local de trabalho e definir medidas de prevenção e de combate aos mesmos. O principal objetivo é promover o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos/as seus/as trabalhadores/as ou colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Ainda no que respeita a ações de promoção da igualdade e não discriminação, a maioria das ações do GAAPP, realizadas junto da juventude, considera essa temática, quer quando trabalha as temáticas referidas anteriormente, quer quando intervém em diversas áreas relacionadas com a violência (ex. *Bullying* ou *Cyberbullying*), ou mesmo quando a sua intervenção foca sobretudo as relações interpessoais positivas, como é o caso das sessões denominadas “Nós e os outros”.

Neste pressuposto, pode-se acrescentar a elaboração dos diversos planos estratégicos municipais que procuraram ouvir toda a população. No que respeita ao Plano Municipal da Juventude, em particular, houve um cuidado específico em procurar ouvir alguns grupos minoritários, no sentido de compreender algumas necessidades específicas, com o cuidado de não os desintegrar de outros grupos nos quais pudessem, também, participar naturalmente.

4.3.7. Desporto e Cultura

**4.3.7.1. Desporto**

Ao nível dos praticantes inscritos no desporto escolar, por sexo e modalidades, não tendo sido obtidos dados atualizados dos diferentes Agrupamentos de Escolas (Agrupamento de Escolas da Maia, Agrupamento de Escolas Gonçalo Mendes da Maia, Agrupamento de Escolas de Pedrouços, Agrupamento de Escolas Dr. Vieira de Carvalho, Agrupamento de Escolas do Castêlo da Maia e Agrupamento de Escolas de Águas Santas) apresentam-se os dados referentes ao Agrupamento de Escolas do Levante da Maia a título representativo.



Tabela 45. Praticantes inscritos em desporto, por sexo e modalidade

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS LEVANTE DA MAIA	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos		
	F	M	TOTAL
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias	31	40	71
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas	0	0	0
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades	24	28	52
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	0	0	0
Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	78	87	165
TOTAL	133	155	288

Fonte: CM Maia - DECC 2021

No que diz respeito aos/às praticantes inscritos em federações desportivas, por sexo e modalidades, a informação específica nesta área era particularmente escassa nas diferentes bases de dados. Em colaboração com os serviços da autarquia, foi possível sistematizar os dados referentes à composição dos corpos sociais das Coletividades Desportivas das diferentes modalidades, com indicação dos órgãos sociais e número de atletas por sexo.

À semelhança do panorama nacional, verifica-se, no concelho da Maia, que o dirigismo associativo continua a fazer-se no masculino, sobretudo a nível desportivo, tal como se evidencia na Tabela 49.



Tabela 46. Praticantes inscritos em federações desportivas, por sexo e modalidade

Coletividade Desportivas/Modalidade Órgãos sociais por sexo e tipologia de função	Presidente Direção		Membros Direção		Presidente Ass. Geral		Membros Ass. Geral		Atletas Federados/as	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
AA Águas Santas	1		10		1		2		134	
AC Milheirós	1		6	5	1		2		112	
AC Teibas	1		1	1	1		2		38	
Academia de Ginástica		1				1	1		1	29
Academia de Ténis	1		2					1	37	10
Academia Futebol 115	1		4	2	1		1	1	123	
Acro Clube da Maia	1		4		1		2		25	218
AD Academia Fernanda Ribeiro		1	4	2	1		1	1	67	45
AD Jornada de Luta	1		1	1	1		2		16	2
AD Wulin Kung Fu	1		2			1		2	16	21
ADA Maia / ISMAI	1		5	4	1		1	1	101	
ADR Parada	1		8		1		2		12	
ADR São Pedro de Fins	1		5		1		2		128	
AR Os Restauradores do Brás-Oleiro	1		6	1	1		1	1	86	25
ARDC Condim	1		11	1	1		2		142	4
Arsenal Clube da Maia	1		10		1		2		102	1
Ass. Os Leais e Videirinhos	1		4	6	1		2		42	
Ass. Taekwondo Maximus Maia	1		2	2	1		1	1	10	22
Associação de Moradores da Granja	1		10	2	1		1	1	107	2
Associação Kajukembo	1		2			1	1	1	5	3
Associação Lince Triathlon	1		1	3	1		1	1	31	4
CA Pedras Rubras	1		10	2		1	2		84	
Castêlo da Maia GC	1		6	1	1		2		85	127
CD José Lopes	1		6			1		2	76	16
CDC Santana	1		6		1		2		183	54
Centro Equestre da Maia	1		8	3	1		2		180	45
Clube Académico Sangemil	1		8		1		2		62	
Clube de Escalada da Maia		1	2		1		2		30	28
Clube de Karaté da Maia	1		4	3		1	2		330	170
Clube de Natação da Maia		1	5	3		1	1	1	66	50
Descobre Destreza	1		4	3	1			2	6	1
Desportivo da Barca	1		3	5	1			2	88	4
FC Maia Lidor	1		7		1		2		299	2
FC Pedras Rubras	1		10	1	1		1	1	346	346
Folgosa da Maia	1		8		1		2		199	
GCR Ardegaes	1		3	1	1			2	98	10
GCR Vermoim	1		7	1	1		1	1	40	
GD Águas Santas	1		4		1		1	1	233	15
GD Os Maiatos	1		7	1		1		2	85	43
GDC Gueifães	1		7	1	1		2		65	149
Ginásio Clube da Maia	1		3	1	1		1	1	36	91
Hóquei Clube da Maia	1		2			1	1	1	129	15
Inter de Milheirós	1		7	5	1			3	204	12
JD Águas Santas	1		4		1		2		40	
JUVEMAIA	1		7	3		1	1	1	99	85
Juventude de Pedrouços FC	1		8		1		2		22	
Maia Atlético Clube	1		2			1		2	80	110
Maia Basket	1		3	1	1		2		192	66
Maia Futsal Clube	1		9	3	1		2		142	57
MAIASTARS		1	1	1	1		2		80	270
Mocidade Sangemil AC	1		11		1		1	1	125	
ND Santa Joana	1		3	3		1	1	1		124
O Amanhã da Criança	1		6		1		2		145	
Pedrouços AC		1	12		1		2		289	4
SC Castêlo da Maia	1		8	2	1		1	1	299	45
União Ciclista da Maia	1		9	1	1		2		23	
União Nogueirense FC	1		29	4	1		2		410	
TOTALS		51	6	337	79	44	13	77	36	6205
										2325

Fonte: CM Maia - DDSDJ 2021



De salientar que, dos/as 8.530 atletas federados, 6.205 (72,7%) são do sexo masculino e apenas 2.325 (27,3%) são do sexo feminino. Verifica-se, aqui, uma discrepância entre sexos ao nível da participação nas diferentes modalidades e respetiva federação.

4.3.7.2. Cultura

As Tabelas 50 a 56 demonstram os resultados das atividades/eventos desenvolvidos nas diferentes estruturas e espaços culturais do concelho da Maia, no decurso do primeiro semestre de 2021.

O agravamento da pandemia Covid-19 conduziu a sucessivas e constantes readaptações dos serviços no setor cultura, não havendo, à data, a disponibilização de dados por sexo, embora tenha sido assumida a sua pertinência e a definição de mecanismos para o seu registo. Os dados apresentados baseiam-se no Relatório da Divisão da Cultura. Do programa cultural definido, fazem parte atividades desenvolvidas de forma presencial e *online*.

BIBLIOTECA MUNICIPAL

Tabela 47. Número de utilizadores/as da Biblioteca Municipal - documentos emprestados por sexo

BIBLIOTECA MUNICIPAL - Emprestimos por sexo - 2019 - 2021															
	2019														
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	TOTAL		
Feminino	2 072	2 087	2 045	1 463	2 158	1 067	1 089	817	960	1 631	1 750	1 275	18 414		
Masculino	1 517	1 442	1 388	997	1 498	538	573	538	591	1 182	1 247	895	12 406		
TOTAL	3 589	3 529	3 433	2 460	3 656	1 605	1 662	1 355	1 551	2 813	2 997	2 170	30 820		
2020															
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	TOTAL		
	1 904	1 678	655	110	375	663	863	636	701	855	667	794	9 901		
Feminino	1 377	1 215	459	20	160	344	317	340	317	454	337	349	5 689		
Masculino	3 281	2 893	1 114	130	535	1 007	1 180	976	1 018	1 309	1 004	1 143	15 590		
2021															
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	TOTAL		
	733	544	435	825	813	839	882	764	1 086	1 122	890	0	8 933		
Feminino	338	166	135	427	483	499	463	375	528	607	472	0	4 493		
TOTAL	1 071	710	570	1 252	1 296	1 338	1 345	1 139	1 614	1 729	1 362	0	13 426		

Fonte: CM Maia - DDSDJ 2021

Analisando os valores da tabela anterior, é notória a diferença entre géneros quanto à requisição de livros. A predominância feminina quanto à leitura deve-se a vários fatores, nomeadamente, a progressão da escolaridade – que beneficiou mais as raparigas do que os rapazes e, mais recentemente, a emergência e generalização dos computadores, cuja utilização é sobretudo masculina (Donnat, 1998: 174). E a socialização de género e significado do livro na construção da identidade feminina (Lopes e Aibéo, 2007:42), ou seja, as raparigas são mais incentivadas a ler.



Tabela 48. Número de utilizadores/as da Biblioteca Municipal por evento/ação

Eventos	Ação promovida	Total
Encontros com Autor		2211
Horas do Conto	Hora do Conto e Histórias Fiadas	15997
Outras atividades	Exposições	2182
	Trava-línguas	5086
	Internet Segura	1662
	Tertúlia poética	881
	Biblioconto sénior	30
	Outras atividades	15043
Sessões da Comunidade de Leitores		4362
Visitantes	Utilizadores Biblioteca Municipal	22336
Total		69790

Fonte: CM Maia - DDSDJ 2021

A “Hora do Conto e Histórias Fiadas” é o evento com maior afluência na biblioteca. Estas decorrem semanalmente, aos sábados, e destinam-se às crianças e acompanhantes. Nelas sessões, contam-se e recriam-se histórias, promovendo a criatividade e imaginação das crianças. Trata-se de uma iniciativa gratuita para incentivar a leitura e potenciar momentos de cultura familiar.



MUSEU MUNICIPAL

Tabela 49. Número de utilizadores/as do Museu Municipal por evento/ação

Eventos	Ação promovida	Total
Exposição - visita guiada	Arqueologia na Maia	1639
	Este Foral não é meu	25
	Foral da Maia 500 anos	40
	Identidade e Território	2345
Exposição - visita livre		346
Oficinas, Workshops ou Ateliers	Vem jogar com o Museu	786
Outras atividades	Elsa Raquel Carvalho	5
	Este Foral não é meu	32
	Maleta Paleolítico	254
	O museu vai à escola	118
	Outras atividades	25
Total		5615

Fonte: CM Maia - DDSDJ 2021

Os/as utilizadores/as do Museu procuraram as diversas ofertas disponibilizadas na categoria de exposições – visitas guiadas (4.049 visitantes em 2021). Destaca-se, no ano transato, a atividade educativa “Vem Jogar com o Museu”, direcionada ao público escolar.



FÓRUM

Tabela 50. Número de utilizadores/as do Fórum Municipal por evento/ação

Eventos	Ação Promovida	Total
Ação de formação	Ação de Sensibilização Segurança	19
Dança	Espetáculo de dança	476
Música	Concerto de Reis - Ensemble Vocal de Notas Soltas	120
	Concerto Solidário - Salvador Sobral	64
	Concerto Francisco Moreira - "Todos os Fados são Meus"	71
	Orquestra para bebés	60
	MaiaFest Music 2021	741
	Jazz no Parque Central da Maia	502
Oficina / Workshops	Introdução à impressão 3D - Baze	18
	Sons Sonoros	6
	Modelação 3D básica com Onshape	10
	Familias Maker	14
	Workshop - Teares Circulares	22
	Oficina Introdutória à Sociocracia	16
Outras Atividades	XIV Primavera do Teatro - XII Maia ao Palco	8001
	Gravação do Programa Terra Nossa com César Mourão	306
	Assembleia Geral do Clube Unesco da Maia	30
	Outras atividades	440
Reunião	Reunião no âmbito das Eleições Presidenciais	70
	Reunião Interna da EMEM	5
	Reunião Interna MAM	6
	Reunião Livro Alfredo Maia	6
	Reuniões várias	250
	Reunião Livro Alfredo Maia	6
Teatro	Comédia - Ondas Curtas - online	260
	Historioscópio Teatro de Marionetas	24
	Desastre Nú	65
	Teatro de Marionetas - A Caixa de Nove Lados	240
	Teatro Á(s) Quinta(s)	25
	Triunfo das Porcas - Fazer a Festa	36
Visitantes		1723
	Total	13632

Fonte: CM Maia - DDSDJ 2021

Os/as visitantes do Fórum Municipal, no ano de 2021, procuraram, sobretudo o Teatro - XIV Primavera do Teatro – XII Maia ao Palco (8.001) e eventos musicais como o MaiaFest Music (741).



CENTR'ARTE

Tabela 51. Número de utilizadores/as do Centr'Arte por evento/ação

Eventos	Ação Promovida	Total
Ação Promocional	Divulgação da coleção do Município da Maia	3070
	Exposição virtual da Uivinho 3	1170
	A imprensa clandestina	80
Exposição - Inauguração	Exposição "Maria vai com as outras"	25
	Exposição "O livro da Maia" - Alfredo Cunha	65
	MAM	2570
	Visita à exposição UIVO	62
Exposição - Visita guiada	Exposição "O livro da Maia" - Alfredo Cunha	50
	Exposição MAM	70
	Exposição UIVO 10	160
	MAM	624
Exposição - Visita livre	A imprensa clandestina	409
	Maria vai com as outras	159
	O livro da Maia	112
	Paisagem interior e caleidoscópica!	68
	Centr'arte vai à escola	33
	Cria a tua máscara	1830
	Oficina virtual Dia do Pai	1429
	Oficina virtual Dia Mundial da Marioneta	719
Oficinas, Workshops ou Ateliers	Oficina "postais volantes remix"	102
	Oficina Cria a tua BD	6
	Oficina Cria o teu coelho de Páscoa	848
	Oficina Dia da Mãe	874
	Oficina Mural "Ilustração Sai à Rua - Somos Primavera"	212
	Paisagem interior e caleidoscópica! (versão self-service)	100
Outras Atividades	MAM - Conversa aberta	35
	Total	14882

Fonte: CM Maia - DDSDJ 2021

No espaço Centr'Arte, existe uma Galeria de Exposições e um Espaço Café Concerto, apresentando uma vasta oferta para todos os públicos, com oficinas temáticas e exposições que pretendem dar a conhecer a dinâmica da cultura do Município. Em 2021, 14.882 pessoas aderiram às atividades proporcionadas por este espaço, ficando a faltar a informação por sexo para ser possível compreender a adesão e acesso, por pessoas do sexo masculino e feminino.



GABINETE DE HISTÓRIA

A

Tabela 52 apresenta os/as utilizadores/as do Gabinete de História por evento/ação destacando-se a Exposição – Mostra, que mobilizou 22.249 pessoas, em 2021.

Tabela 52. Número de utilizadores/as do Gabinete de História por evento/ação

Eventos	Ação Promovida	Total
Conferência / Congresso	Evocação do D. José Alves Correia no centenário da sua ordenação como Bispo de Leiria Fátima	100
Exposição - Mostra	As Igrejas da Maia 1 a 28 Fev. O mundo dos selos, postais e as ligações ao concelho da Maia A Nossa Maia, Minuto Maia, Sabia Que A Segunda Guerra Mundial A moeda na história	2500 7500 2249 2500 7500
Exposição - Inauguração	O Peregrino no Caminho : em memória aos peregrinos que passaram por aqui ao longo dos séculos	50
Outras Atividades	A Nossa Maia on-line A epidemia de 1918 - artigos Jornal Minuto Maia Sabia Que A Nossa Maia, Minuto Maia, Sabia Que Divulgação Facebook Lançamento da Revista da Maia 2019 e 2020	6890 10000 8302 2340 7687 520 50
Total		58188

Fonte: CM Maia - DDSDJ 2021

QUINTA DA CAVERNEIRA

A Quinta da Caverneira é um palacete construído no início do séc. XIX. Tradicional “Casa de brasileiro” da Maia, requalificada pela autarquia, funcionado agora como centro cultural, onde decorrem exposições, visitas, ações, oficinas, teatro e outras atividades. Em 2021, a Quinta foi visitada por 2.937 pessoas.



Tabela 53. Número de utilizadores/as do Quinta da Caverneira por evento/ação

Eventos	Ação Promovida	Total
Exposição - inauguração	Exposição- História de uma Gaivota e do Gato que a ensinou a voar - Lembrar Sepúlveda	3
Exposição - visita livre	Exposição- História de uma Gaivota e do Gato que a ensinou a voar - Lembrar Sepúlveda	833
Ação de formação	Apresentação dos Exercícios Finais da Oficina de Teatro da Maia - Módulo Dramaturgia	22
	Oficina de Teatro da Maia - Escrita dramática (online)	45
Evento Social	Apresentação de livro - Três Décadas em Trinta Notas de Teatro e Artes Performativas de António Pedro	13
Oficina / Workshops	Apresentação dos exercícios Finais da Oficina da Maia - Módulo Dramaturgia	140
	Oficina de Teatro da Maia - Escrita Dramática	416
	Apresentação do Livro de José Caldas Milagres Profanos - Fazer a Festa	25
	Ciclo de encontro e Reflexões - É para amanhã, não podemos fazer hoje - Desumanização	171
	É para amanhã, não podemos fazer hoje Ciclo de Encontro e Reflexões Desastre Nu	122
Outras Atividades	É para amanhã, não podemos fazer hoje Ciclo de Encontro e Reflexões Desumanização	188
	É para amanhã, não podemos fazer hoje Ciclo de Encontro e Reflexões Maclet de Shakespear	88
	É para amanhã, não podemos fazer hoje Ciclo de Encontro e Reflexões Notas Brancas	106
	Lançamento e Apresentação - Novos Cadernos do Fazer a Festa	25
	Teatro a Ler - Leitura expressiva de Textos para Crianças Pinóquio de Collodi	7
	Tertúlia/Encontro - De que servem os Festivais de Teatro para a infância e Juventude - Fazer a Festa	26
	A Noite de Moly Bloom - acta Companhia de Teatro do Algarve	20
	Confiando (Confinado) - Chão Oliva	22
	Desastre Nú	151
	Espécies Lázaro	104
	Macaco do Rabo Cortado - Teatromosca	32
Teatro	Noite de Caxias - CDV	22
	Os dois Contadores de Histórias - Pé de Vento	27
	Teatro a Ler - A Maior Flor e Outras Histórias Segundo José a partir de José Saramago	12
	Teatro falado - Netzarin Palestina	153
	Teatro Falado - Ratos e Homens de Steinbeck	15
	Teatro Falda - Comunidade de Leitores - Netzarin Palestina	149
	Total	2937

Fonte: CM Maia - DDSDJ 2021



VENEPOR

Tabela 54. Número de utilizadores/as do Venepor por evento/ação

Eventos	Ação Promovida	Total
Cinema	Projeção de filme	97
Dança	Gravação de espetáculo de dança	25
	Total	122

Fonte: CM Maia - DDSDJ 2021

ZOO DA MAIA

Conforme apresentado na Tabela 55 no Zoo da Maia estão ao serviço 14 pessoas do sexo masculino (66,7%) e 7 pessoas do sexo feminino (33,3) num total de 21 colaboradores/as.

O número de visitantes do Zoo da Maia, durante o ano 2021, foi de 66.784 mulheres (54,0%) e 56.783 homens (46,0%), num total de 123.567 visitantes.

Tabela 55. Número de colaboradores/as e visitantes do Zoo da Maia, por sexo, em 2021

ZOO DA MAIA - 2021	Pessoas ao Serviço	%	Visitantes	%
M	14	66,7	56 783	46,0
F	7	33,3	66 784	54,0
TOTAL	21		123 567	

Fonte: Junta de Freguesia da Cidade da Maia, 2021



4.3.8. Saúde

4.3.8.1. Profissionais de Saúde

No Gráfico 63, apresenta-se o número de médicos/as que trabalham em unidades de saúde do concelho de Maia, por sexo e especialidade. Há um maior número de profissionais do sexo feminino, tanto nos especialistas como nos não especialistas.

Entre 2016 e 2020, verificou-se um aumento no número de especialistas e não especialistas, em ambos os sexos. No mesmo intervalo, o número total de médicos/as também aumentou de 842 médicos/as em 2016 para 956 médicos/as em 2020.

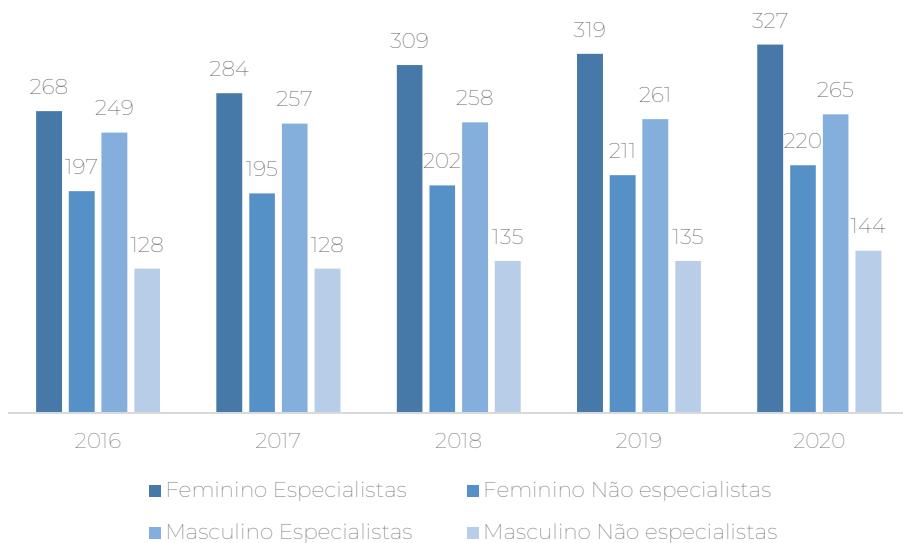


Gráfico 63. Médicas/os, por sexo e competência, 2016-2020

Fonte: INE, 2021

Na Tabela 56, apresenta-se a contabilização relativa às especialidades, subespecialidades ou competências no intervalo compreendido entre 2016 e 2020. Analisando a supramencionada Tabela, verifica-se que são mais os profissionais do sexo feminino do que os profissionais do sexo masculino.

Tanto os profissionais do sexo masculino como os do sexo feminino, que exercem funções em unidades de saúde do concelho de Maia, concentram-se, maioritariamente, na especialidade de medicina geral e familiar. As outras especialidades ou subespecialidades apresentam um menor número de médicos/as.



Tabela 56. Médicas/os, por sexo e especialidade, subespecialidade ou competência na Maia, 2016-2020

Especialidade, Subespecialidade ou Competência	Sexo	Ano de Referência				
		2020	2019	2018	2017	2016
Todas as especialidades, subespecialidade ou competência	M	374	365	355	329	312
	H	323	318	315	312	303
Total		697	683	670	641	615

Sexo	Especialidade, subespecialidade ou competência (2)	Médicas/os especialistas (N.º)				
		Período de referência dos dados				
		2020	2019	2018	2017	2016
Feminino	Anatomia patológica	4	4	4	4	4
	Anestesiologia	32	31	32	31	28
	Cardiologia	3	3	3	3	2
	Cardiologia pediátrica	1	1	1	1	1
	Cirurgia geral	6	5	5	5	4
	Cirurgia maxilofacial	1	1	1	0	0
	Cirurgia pediátrica	2	2	2	2	2
	Cirurgia plástica, reconstrutiva e estética	1	1	1	1	1
	Angiologia e cirurgia vascular	1	1	1	0	0
	Medicina geral e familiar	88	88	84	74	68
	Dermatovenerologia	2	2	2	2	2
	Doenças infeciosas	4	3	3	3	3
	Endocrinologia-nutrição	4	4	4	3	3
	Estomatologia	2	2	2	2	2
	Farmacologia clínica	0	0	0	0	0
	Gastrenterologia	2	2	2	2	2
	Ginecologia-obstetrícia	18	18	17	17	15
	Imuno-hemoterapia	5	5	5	4	4
	Hematologia clínica	4	4	3	3	3
	Imunoalergologia	2	2	2	1	1
	Medicina física e de reabilitação	7	6	5	5	6
	Medicina interna	28	29	28	23	20
	Medicina legal	1	1	1	1	2
	Medicina do trabalho	7	7	6	6	6
	Nefrologia	4	3	3	3	3
	Neurorradiologia	1	1	1	1	1
	Neurologia	3	3	3	2	2
	Oftalmologia	6	5	5	6	6
	Oncologia médica	9	10	10	8	8
	Otorrinolaringologia	7	6	6	6	4
	Ortopedia	1	1	1	1	1
	Patologia clínica	5	5	5	5	5
	Pediatria	33	31	29	28	28
	Psiquiatria da infância e da adolescência	4	4	4	4	4
	Pneumologia	9	8	8	9	9
	Psiquiatria	6	6	6	5	5
	Radiologia	6	6	6	6	6
	Radioncologia	3	3	3	3	3
	Reumatologia	4	4	4	4	4
	Saúde pública	4	4	4	4	4
	Urologia	1	1	1	0	0
	Genética médica	2	2	2	2	2
	Neuropediatria	1	1	1	1	1
	Medicina intensiva	2	2	2	2	2
	Emergência médica	6	6	6	6	6
	Gestão dos serviços de saúde	8	8	8	8	8
	Oncologia pediátrica	3	3	3	3	3
	Hepatologia	1	1	1	1	1
	Cuidados intensivos pediátricos	1	1	1	1	1
	Neonatologia	3	3	3	2	2
	Medicina da dor	1	1	1	1	2
	Acupuntura médica	2	2	2	2	1
	Medicina hiperbárica e subaquática	1	1	1	1	1
	Medicina maternofetal	1	1	1	1	1
	Peritagem médica da segurança social	3	3	3	3	3
	Ortodontia	1	1	1	1	1
	Medicina da reprodução	1	1	1	1	1
	Avaliação do dano corporal	3	2	2	2	2
	Codificação clínica	1	1	1	1	1
	Medicina do sono	1	1	1	1	0
	Medicina aeronáutica	1	1	1	1	1
Somatório		374	365	355	329	312

Sexo	Especialidade, subspecialidade ou competência (2)	Médicas/os especialistas (N.º)				
		Período de referência dos dados				
		2020	2019	2018	2017	2016
Masculino	Anatomia patológica	2	2	2	2	0
	Anestesiologia	12	10	10	13	11
	Cardiologia	14	13	13	13	12
	Cardiologia pediátrica	1	1	1	1	1
	Cirurgia geral	17	19	17	18	19
	Cirurgia cardiotorácica	3	3	4	4	4
	Cirurgia pediátrica	2	2	2	2	2
	Cirurgia plástica, reconstrutiva e estética	4	4	4	4	4
	Angiologia e cirurgia vascular	4	4	4	4	5
	Medicina geral e familiar	52	49	49	44	39
	Dermatovenerologia	2	2	2	3	3
	Doenças infeciosas	3	2	2	2	2
	Endocrinologia-nutrição	1	1	1	1	1
	Estomatologia	6	5	5	6	6
	Farmacologia clínica	1	1	1	1	1
	Gastrenterologia	4	5	5	7	7
	Ginecologia-obstétrica	6	6	6	6	6
	Imuno-hemoterapia	1	1	1	2	2
	Hematologia clínica	3	3	3	3	3
	Imunoalergologia	2	2	2	2	2
	Medicina física e de reabilitação	2	2	3	3	3
	Medicina interna	19	19	20	18	19
	Medicina nuclear	1	1	1	2	2
	Medicina do trabalho	13	13	13	12	11
	Nefrologia	4	4	4	5	5
	Neurocirurgia	1	1	1	1	1
	Neurorradiologia	2	2	2	2	2
	Neurologia	8	7	5	4	4
	Oftalmologia	6	6	6	5	5
	Oncologia médica	2	2	1	1	1
	Otorrinolaringologia	8	8	9	9	9
	Ortopedia	19	19	19	19	20
	Patologia clínica	2	2	2	2	2
	Pediatría	14	15	15	15	15
	Pneumologia	3	3	3	3	3
	Psiquiatria	8	10	9	9	9
	Radiologia	5	5	5	4	4
	Radioncologia	1	1	0	0	0
	Reumatologia	2	2	2	2	2
	Saúde pública	4	3	3	3	2
	Urologia	9	9	9	9	9
	EEG/Neurofisiologia clínica	1	1	1	1	1
	Hidrologia médica	2	2	2	2	2
	Medicina intensiva	1	1	1	0	0
	Emergência médica	5	5	5	4	4
	Gestão dos serviços de saúde	10	10	10	10	10
	Gastrenterologia pediátrica	2	2	2	2	2
	Oncologia pediátrica	2	2	2	2	2
	Hepatologia	1	1	1	1	1
	Eletrofisiologia cardíaca	2	2	2	2	2
	Neonatologia	2	2	2	1	1
	Medicina da dor	2	2	2	2	2
	Acupuntura médica	2	2	2	2	1
	Peritagem médica da segurança social	5	5	5	5	5
	Ortodontia	1	0	0	1	1
	Avaliação do dano corporal	4	4	4	4	4
	Medicina paliativa	1	1	1	1	1
	Geriatria	3	3	3	3	3
	Sexologia clínica	2	2	2	2	2
	Codificação clínica	1	1	1	1	1
	Cirurgia torácica	1	1	1	0	-
Somatório		323	318	315	312	303

Fonte: INE, 2021

O Gráfico 64 demonstra o número de enfermeiros/as no concelho de Maia, entre 2016-2020. O número de enfermeiros do sexo masculino evidenciou um aumento pouco significativo, de apenas 9 profissionais.



Constata-se uma expressividade do sexo feminino em determinadas profissões, tendo-se verificado o seu aumento ao longo dos anos. No caso na enfermagem, que é uma profissão especializada de cuidados de saúde, desempenhada maioritariamente por mulheres, o número de profissionais do sexo feminino passa de 446, em 2019, para 475, em 2020, enquanto, que o número de profissionais do sexo masculino passa de 70, em 2019, para apenas 74, em 2020.

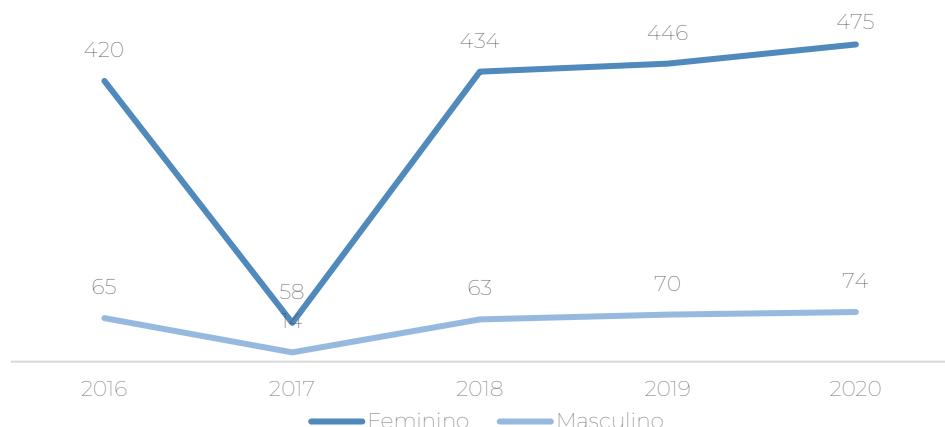


Gráfico 64. Enfermeiras/os, por sexo na Maia, 2016-2020

Fonte: INE, 2021

No Gráfico 65, verifica-se a mesma tendência em relação aos farmacêuticos/as, observando-se um aumento do efetivo feminino de 102 em 2016 para 121 em 2020. No entanto, no efetivo masculino, verifica-se uma diminuição de profissionais de 33, em 2016, para 22, em 2020.

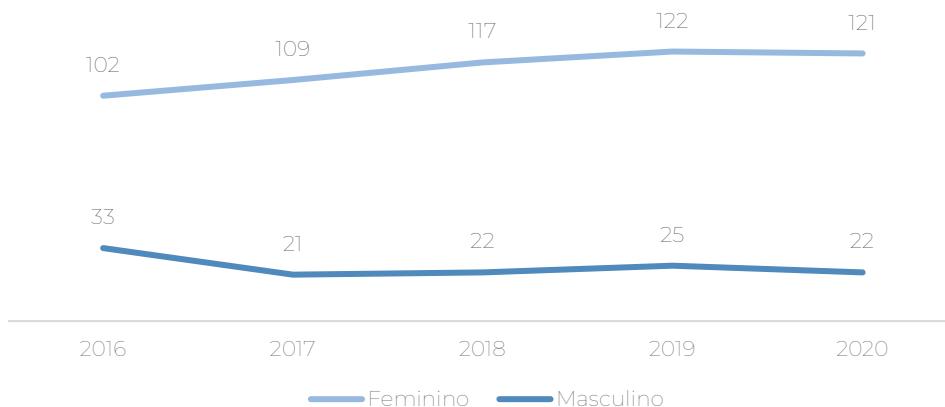


Gráfico 65. Farmacêuticas/os, por sexo na Maia, 2016-2020

Fonte: INE, 2021



4.3.9. Mobilidade

4.3.9.1. Repartição Modal

A análise da repartição modal por sexo da população empregada e estudante no concelho da Maia no ano de 2011, encontra-se representada em números totais no Gráfico 66 e em percentuais no Gráfico 67.

Relativamente aos modos de deslocação utilizados pela população, é possível observar semelhanças assinaláveis entre os residentes do sexo feminino e masculino, principalmente, na quota automóvel como passageiro, comboio e de bicicleta.

No que concerne à quota de utilização do veículo automóvel como passageiro, a diferença entre géneros é de apenas 3,7%, sendo a opção de 9.410 mulheres (22,7% da população feminina concelhia) e 8.124 homens (19,0% da população masculina).

Em proporção, a maior disparidade modal regista-se ao nível do automóvel – como condutor/a, sendo opção de 17.737 mulheres (42,9% da população feminina) e de 23.484 homens (55,0% da população masculina).

Apesar do transporte automóvel concentrar a grande maioria das opções de mobilidade, tanto da população feminina, como da masculina, existe, uma diferença considerável no número de utilizadores/as.

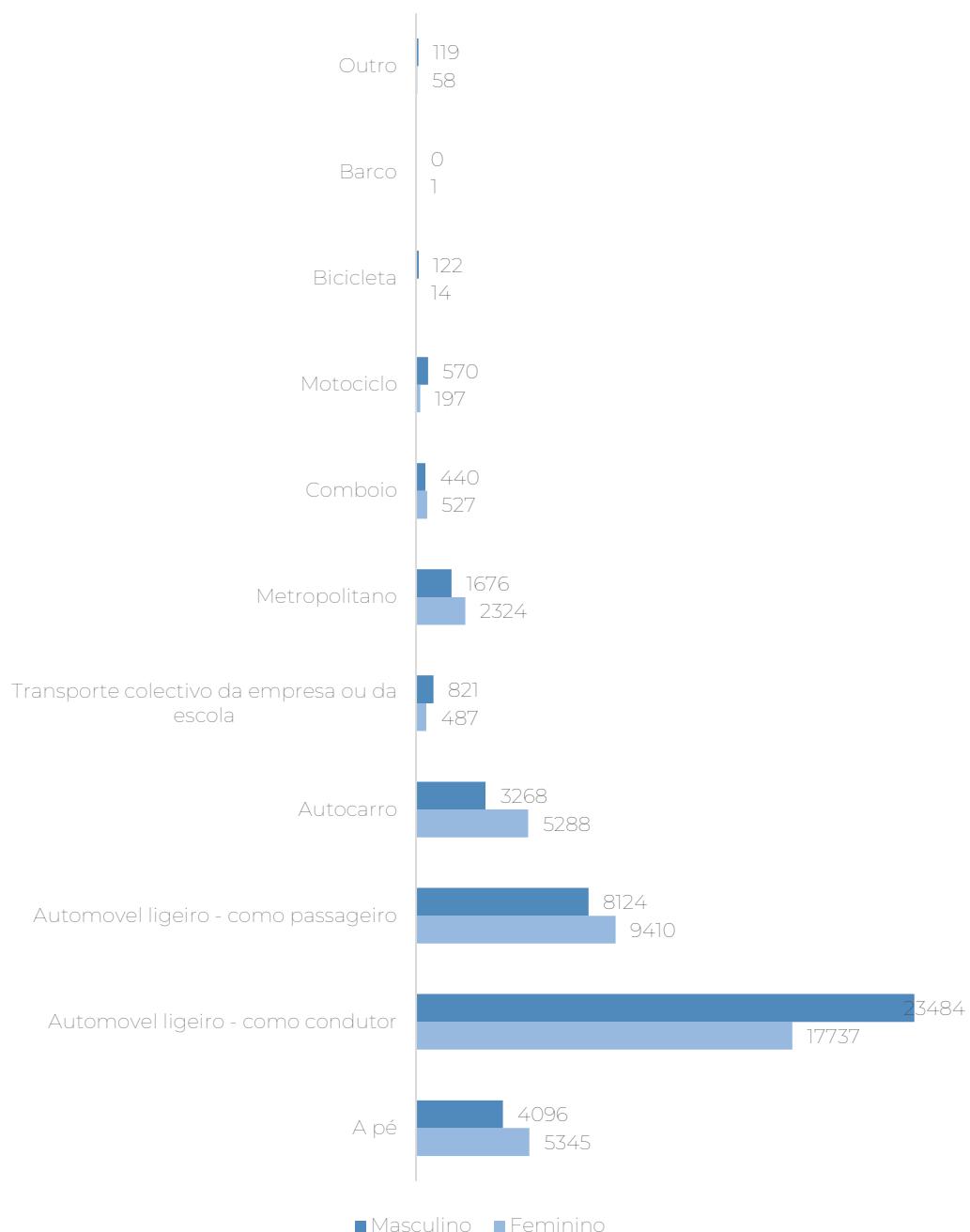


Gráfico 66. Principal modo de transporte da população residente, em N.º, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011

Fonte: INE, 2021

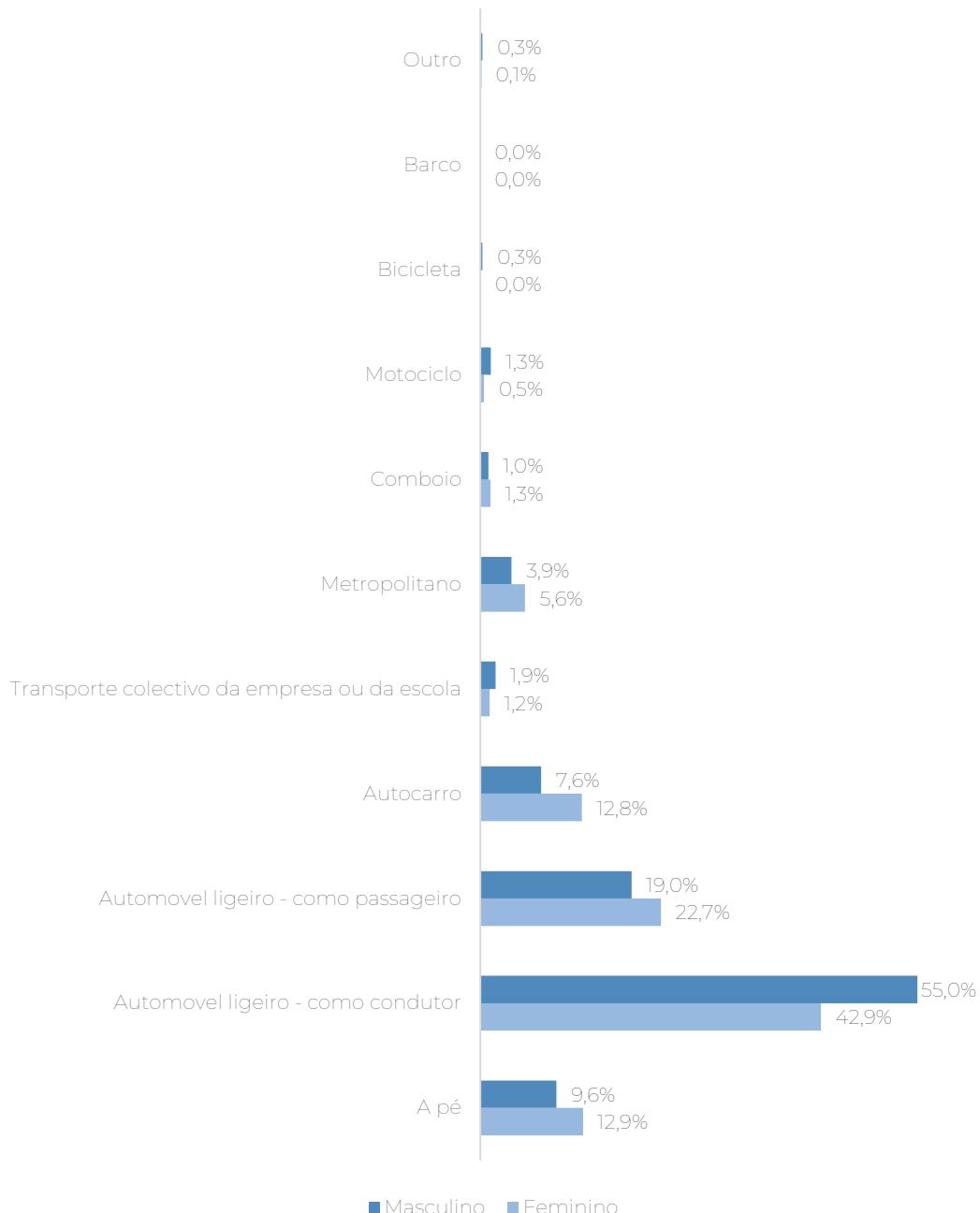


Gráfico 67. Principal modo de transporte da população residente, em %, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011

Fonte: INE, 2021

O indicador “taxa de motorização” é bastante relevante de ser analisado num plano de mobilidade, uma vez que se associa diretamente com a mobilidade de um Município, tanto do ponto de vista do congestionamento, como do espaço ocupado em solo urbano.



De forma geral, registou-se, na Área Metropolitana do Porto e na Maia, um aumento da taxa de motorização em cerca de 20,9% e 17,5%, respetivamente, no período compreendido entre os anos de 2014-2019.

Efetivamente, o automóvel ligeiro é principal modo de transporte, dados confirmados pelo INE.



Gráfico 68. Evolução da taxa de motorização entre 2014-2018

Fonte: Autoridade de Supervisão de Seguros e de Fundos de Pensões (ASF), 2014-2018

4.3.9.2. Âmbito das Deslocações

O detalhar da análise das deslocações permite percecionar a extensão das deslocações efetuadas pelos/as residentes, seja por motivo de trabalho ou por motivo de estudo (Gráfico 69 e Gráfico 70). A distribuição das viagens realizadas para o local de trabalho apresenta uma homogeneidade considerável entre sexos.

Em 2011, as deslocações da população feminina apresentavam, teoricamente, uma menor extensão, com 29,5% das mesmas a ocorrer no município de residência e 25,0% a circunscrever-se à freguesia de residência. Um percentual de 45,5% da população feminina, isto é, 18.813 residentes, deslocou-se por motivo de trabalho, para o exterior do município. As deslocações da população masculina continuam a ter maior expressividade no concelho e freguesia de residência (53,6%). As viagens concelhias para outra freguesia que não a de residência, e para o exterior do concelho são proporcionalmente superiores à da população feminina sendo, respetivamente, 19.829 (46,4% de residentes do sexo masculino) e 18.813 (45,5% de residentes do sexo feminino).

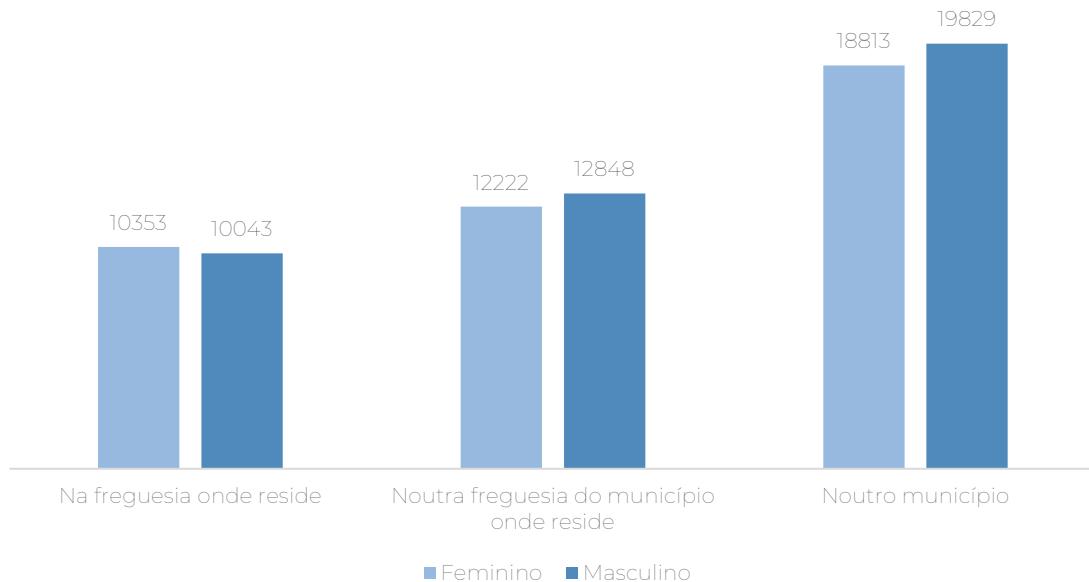


Gráfico 69. Local de trabalho da população residente, em N.º, por motivo de trabalho e estudo, 2011

Fonte: INE, 2021

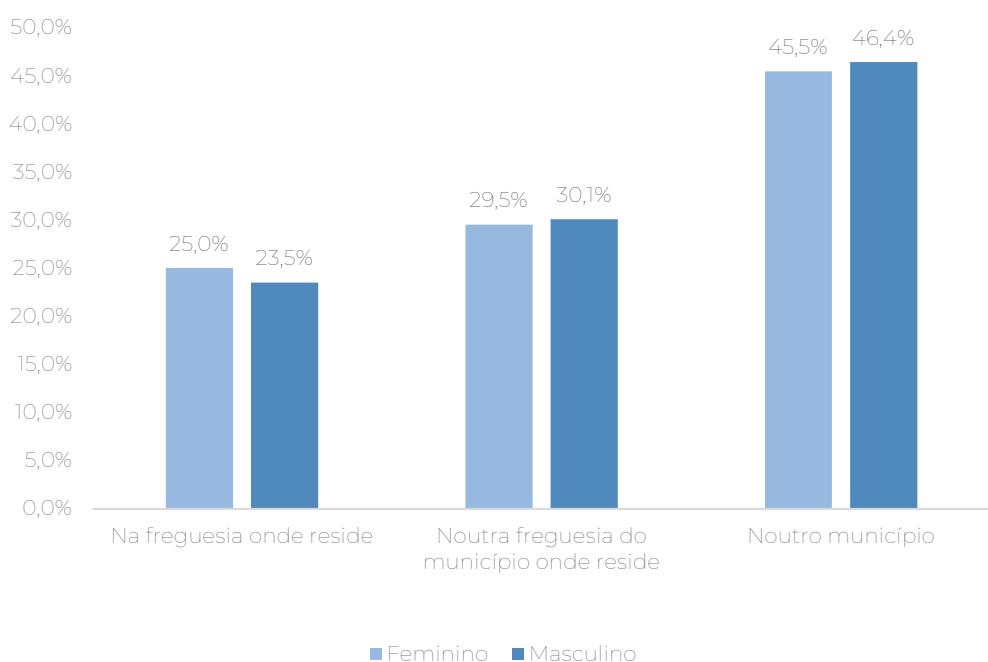


Gráfico 70. Local de trabalho da população residente, em %, por motivo de trabalho e estudo, 2011

Fonte: INE, 2021



4.3.10. Concelho - Igualdade e Não Discriminação

O inquérito aos parceiros locais foi disponibilizado online e destinou-se à recolha externa de opiniões acerca das questões da Igualdade e da Não Discriminação. Os resultados obtidos estão apresentados em forma gráfica e estatística descritiva.

4.3.10.1. Inquérito aos Parceiros Locais

No âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Maia, foram consideradas, para recolha de opiniões sobre a matéria da Igualdade de Género e Não Discriminação, todas as organizações promotoras da igualdade de oportunidades sedeadas no Concelho da Maia, contando com um conjunto de *stakeholders* públicos e privados, tais como: empresas, IPSS, Juntas de Freguesia, PSP, GNR, IEFP, Agrupamentos de Escolas, CPCJ, Santa Casa da Misericórdia da Maia, APPACDM, FNAJ, Cruz Vermelha Portuguesa, AEMAIA, entre outros.

Dos parceiros locais, responderam 162 (54,0%) mulheres e 138 (46,0%) homens.

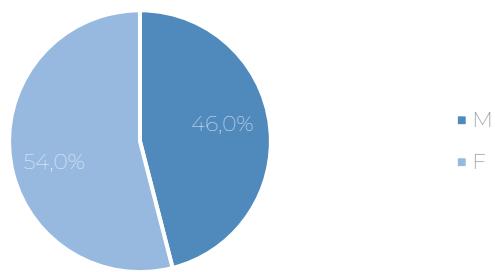


Gráfico 71. Parceiros/as Locais inquiridos/as por sexo

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

No que diz respeito ao nível de escolaridade dos parceiros locais, tal como observável no Gráfico 72, verifica-se que a maioria dos/as inquiridos/as (67,3%) possui Ensino Superior, representando 202 do total de 300 inquiridos/as. O segundo nível de escolaridade com maior representatividade é o Ensino Secundário com 24,7% de representatividade.

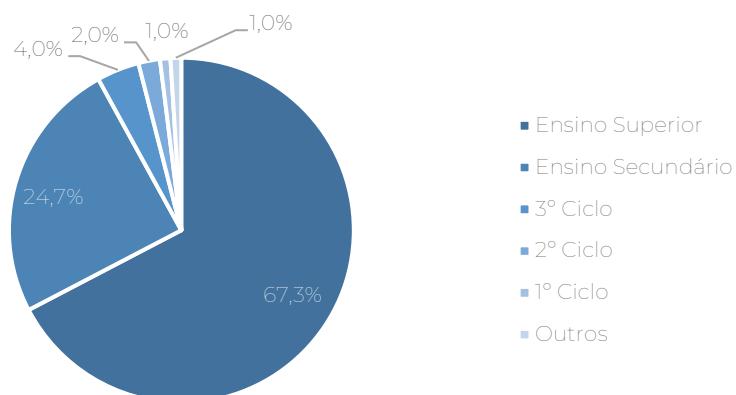


Gráfico 72. Parceiros/as Locais inquiridos/as por nível de escolaridade

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

No que concerne à categoria profissional dos/as inquiridos/as, tal como observável no Gráfico 73, verifica-se que, a categoria com quantitativos mais elevados é “Outros” com 21,0%, representando 63 dos/as inquiridos/as, sendo seguida por Engenheiro/a, com 8,0%, respeitante a 24 dos/as inquiridos/as e “Administrativo/a”, com 7,4%, respeitante a 22 dos/as inquiridos/as.

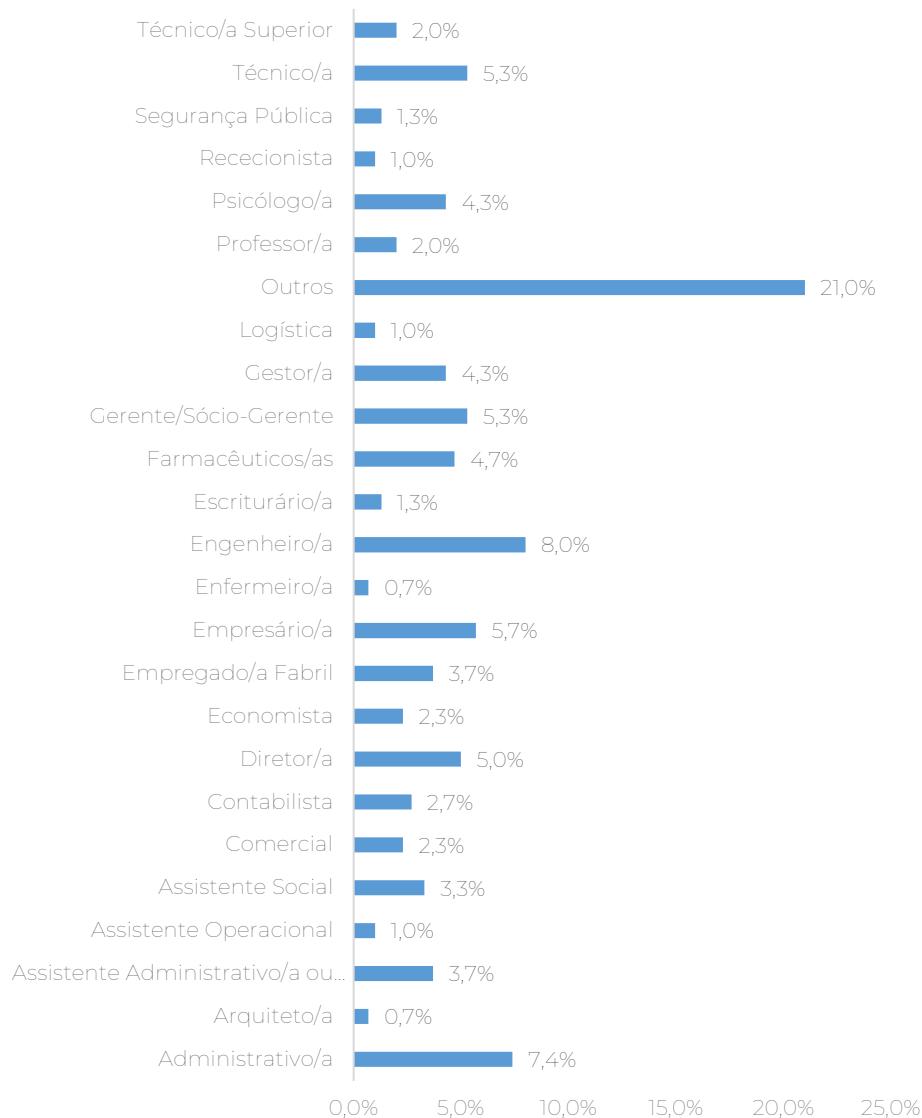


Gráfico 73. Parceiros Locais inquiridos/as por categoria profissional

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Relativamente ao vínculo contratual dos indivíduos 73,7% trabalham por conta de outrem, 23,7% por conta própria, 1,7% é trabalhador independente e apenas 1,0% encontra-se em situação de desemprego.

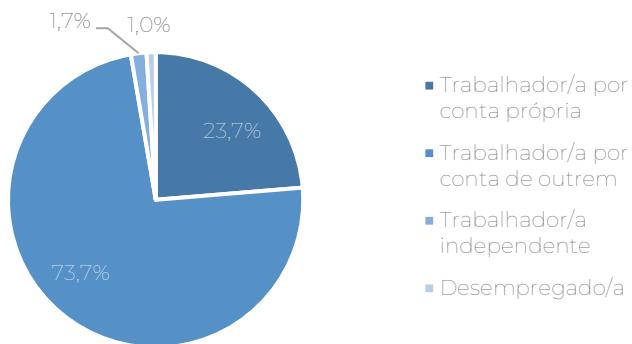


Gráfico 74. Vínculo contratual (regime em que exerce atividade profissional)

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Observa-se, no Gráfico 75, que 73,4% (220) dos/as inquiridos/as estão vinculados a uma empresa, 10,0% (30) vinculados a uma IPSS, 6,3% (19) a uma autarquia local, 4,0% (12) a um organismo de administração pública, 3,0% (9) dos/as inquiridos/as trabalham numa ONG e os restantes 3,3% (10) a outras entidades.

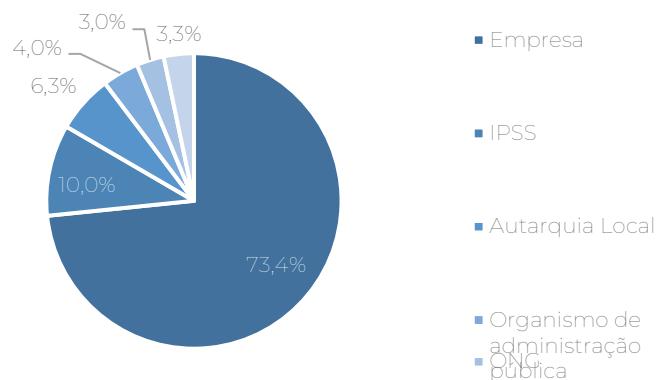


Gráfico 75. Situações de Desigualdade de Género no concelho? Tais como desigualdade de oportunidades ou de direitos entre homens e mulheres

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Sobre a percepção da realidade do concelho, em termos de Igualdade de Género, 39,0% (117) dos/as inquiridos/as consideram que existem desigualdades de oportunidades ou de direitos entre homens e mulheres, 31,3% (94) considera que não e 29,7% (89) diz não saber.

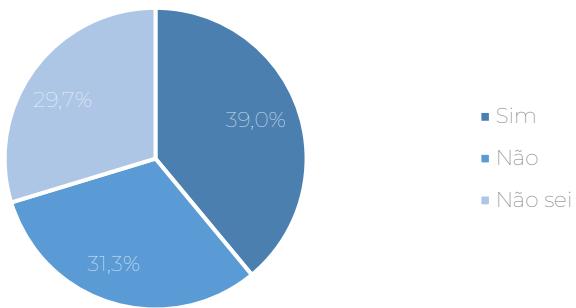


Gráfico 76. Entidade/empresa a que se encontra vinculado

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

No que concerne à percepção das situações de desigualdade para 44,9% (124) dos/as inquiridos/as têm diminuído, 25,4% (70) considera que têm pouca expressão, 22,1% (66) considera que as situações de desigualdade têm-se mantido constantes, 3,6% (10) considera que têm aumentado e 5,8% (16) indicam que existem com muita expressão.

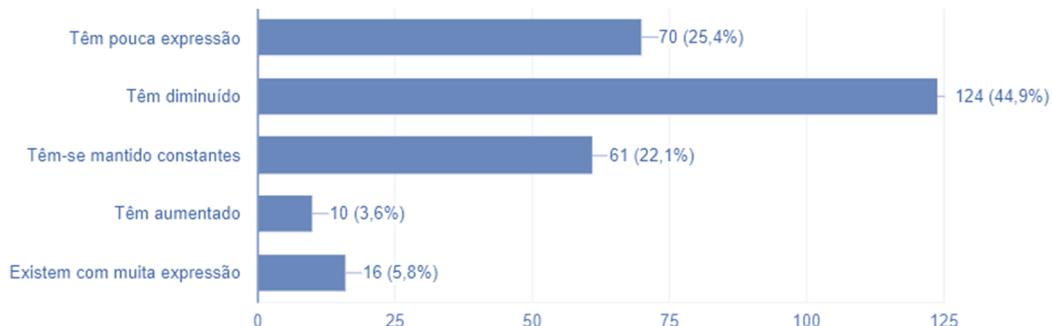


Gráfico 77. Percepção das situações de desigualdade

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Dos/as inquiridos/as 60,0% (180) concorda que as desigualdades de género têm diminuído, 13,0% (39) concordam totalmente, 24,3% (73) discordam e 3,0% (9) discordam totalmente.

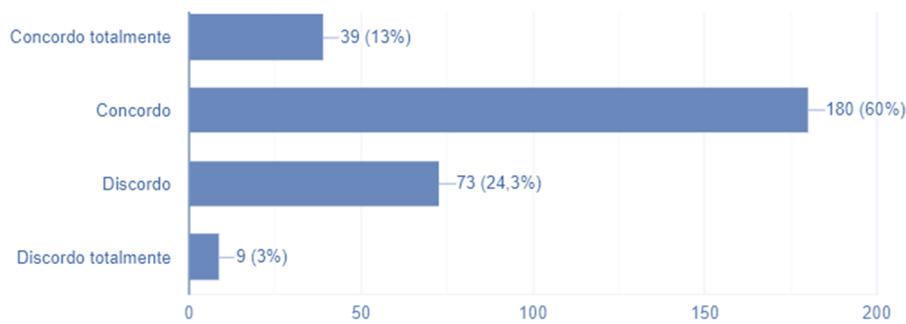


Gráfico 78. As desigualdades de género têm diminuído no Concelho?

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Ao dividir os resultados por género, dos 180 que concordaram com a afirmação sobre a diminuição das desigualdades de género, 115 são homens e 65 são mulheres.; dos 39 inquiridos/as que concordaram totalmente, 27 são homens e 12 são mulheres; dos que discordaram, 54 são mulheres e apenas 18 são homens; a discordar totalmente, temos 6 mulheres e 3 homens. Fazer esta análise poderá ser útil para perceber que, ao contrário dos homens, as mulheres consideram que a diminuição das desigualdades de género não tem sido tão acelerada como deveria e que há ainda caminho a ser feito para alcançar essa paridade.

Sobre se a representação do género feminino e do género masculino nas profissões se encontra equilibrada, 57,0% (171) dos/as inquiridos/as discorda; 32,7% (98) concorda; 4,7% (14) concorda totalmente e 5,7% (17) discorda totalmente.

Quando questionados/as se consideram natural existirem profissões nas quais existe maior predominância de um dos sexos, 59,7% concorda, 22,0% concorda totalmente, 14,7% discorda e 3,7% discorda totalmente.

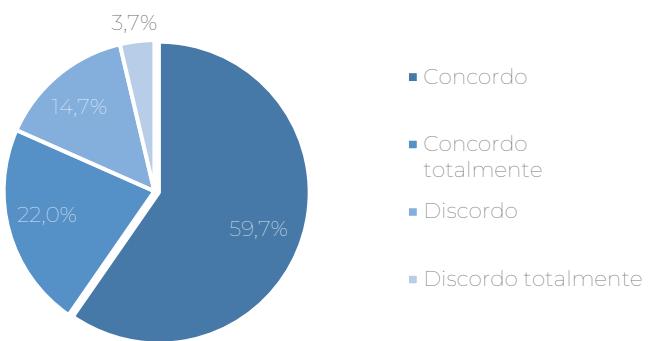


Gráfico 79. É natural existirem profissões nas quais existe maior predominância de um dos sexos

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021



No âmbito dos equipamentos de apoio à família existentes no concelho da Maia, 51,7% (155) discorda que sejam suficientes, 7,7% discorda totalmente, 39,7% (119) concorda que sejam suficientes e apenas 1,0% (3) concorda totalmente.

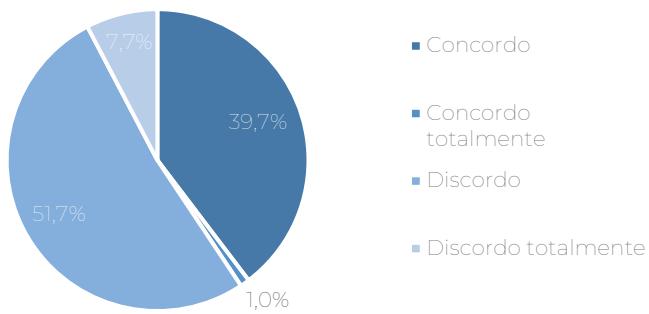


Gráfico 80. Os equipamentos de apoio à família existentes no concelho são suficientes

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Quando inquiridos/as se as situações de violência de género no concelho diminuíram, 50,3% (151) concorda, 44,3% (133) discorda que tenham diminuído, 2,7% (8) discorda totalmente e 2,7% (8) concorda totalmente.

Dos/as inquiridos/as 45,5% (135) concorda que as acessibilidades e redes de transporte do concelho facilitam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, 7,0% (21) concorda totalmente, 35,4% (108) discorda e 12,0% (36) discorda totalmente.

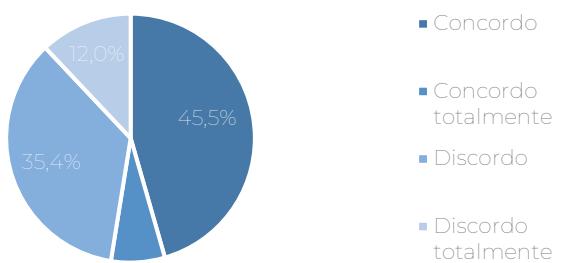


Gráfico 81. As acessibilidades e redes de transporte do concelho facilitam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021



Foi pedido que mencionassem as principais características do concelho que condicionam, de forma positiva ou negativa, uma efetiva Igualdade de Género. Nesse sentido, os/as inquiridos/as apresentaram como pontos fortes:

- A existência de ações de sensibilização e de inquéritos, como o presente elaborado, que potencia a conscientização das questões de Igualdade de género;
- As empresas do concelho não utilizarem de critérios sexistas nos anúncios de emprego;
- Existência na administração pública local, elevada presença do sexo feminino;
- Proximidade geográfica com centro do Porto, apontado como elemento facilitador na abertura e mudança de mentalidades, para as questões de igualdade de género;
- Variedade de planos desportivos para todos;
- A forte taxa de empregabilidade do concelho;
- A boa rede de transportes de que dispõe o concelho;
- Presença das forças de segurança.

Em termos gerais, verificou-se uma reduzida taxa de resposta à questão supramencionada. Esta ausência de respostas deve-se, ao facto dos/as inquiridos/as não conhecerem as características do concelho que condicionam uma efetiva Igualdade de Género.

Já em relação aos aspetos que condicionam de forma negativa a Igualdade de Género no concelho os/as inquiridos/as referiram:

- Falta de ações de formação aos pais nestas temáticas para que possam, juntamente com a mulher, ser ativos na educação para a igualdade dos filhos;
- Falta de uma rede de creches e infantários a preços adequados ao valor dos ordenados no concelho;
- Reduzida prática da promoção de horários flexíveis de trabalho, que permitiriam a conciliação com os compromissos familiares;
- Falta de segurança na utilização de transportes públicos, sobretudo nos horários noturnos, onde os tempos de espera entre um veículo e outro são maiores;
- Fraca coesão territorial, com as zonas periféricas com reduzido acesso à informação e fraca consulta sobre as expectativas dos cidadãos acerca do que esperam do seu município;
- A rede de transportes públicos deficitária nas freguesias limítrofes da Maia (Folgosa, Silva Escura, Milheirós, etc.);
- A prevalência da manutenção do capitalismo em detrimento dos interesses e necessidades das famílias;



- Falta de estruturas e apoios para crianças e pessoas com deficiência, que isolam a mãe cuidadora;
- Diferença de salários entre um homem e uma mulher que ocupem o mesmo cargo;
- Reduzidas unidades de apoio à família, e reduzido acompanhamento individualizado às problemáticas da família;
- Dificuldades de conciliação entre vida familiar e profissional, ficando a mulher sempre mais sobre carregada;
- Reduzida presença, da discussão sobre igualdade de género no conteúdo programático das escolas;
- Ausência de respostas sociais suficientes.
-

Foram registadas, no presente inquérito, mais do que uma resposta em que o assunto ainda não foi tido em conta em algumas empresas. Mais uma vez, denota-se a importância de se conscientizar as empresas e a sociedade civil em geral para as questões de igualdade de género, promovendo o debate e divulgação de informação, sempre que possível, para instigar a reflexão e consequente mudança de comportamentos.

Sobressai, ainda, nestas respostas, a falta de uma cultura para a igualdade de género no município em geral, nas empresas e nas próprias escolas, sendo o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação um instrumento que ajudará a colmatar essa lacuna.

À pergunta se a Câmara Municipal da Maia desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género, 66,3% (199) dos/as inquiridos/as diz não saber, 25,7% (77) afirma que sim e 8,0% (24) dizem não existirem atividades dirigidas à comunidade nesta área.

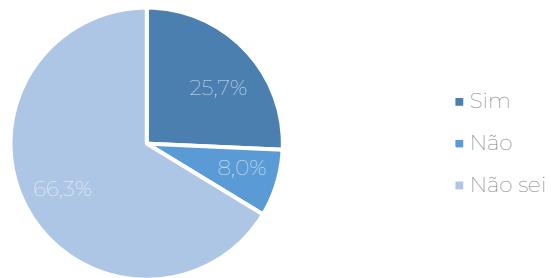


Gráfico 82. A Câmara Municipal desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Das ações de sensibilização e atividades desenvolvidas pela câmara, 49,7% refere a Criação de Redes, Protocolos de Cooperação, Projetos de Educação e Prevenção; 47,6% refere o acesso e utilização de instalações de desporto e lazer promovendo atividades; 45,5% refere ações de formação/sensibilização – seminários, tertúlias e outras iniciativas de informação, campanhas de marketing social, entre outras; 40,6% refere as parcerias comunitárias; 38,5% indica ações de incentivo à participação na vida associativa e política local de mulheres e homens; 34,3% menciona iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da Igualdade de Género; 31,5% menciona iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da Igualdade de Género e da conciliação da atividade profissional/familiar e pessoal; 21,7%, ações que visem a promoção da atividade empreendedora do sexo sub-representado.

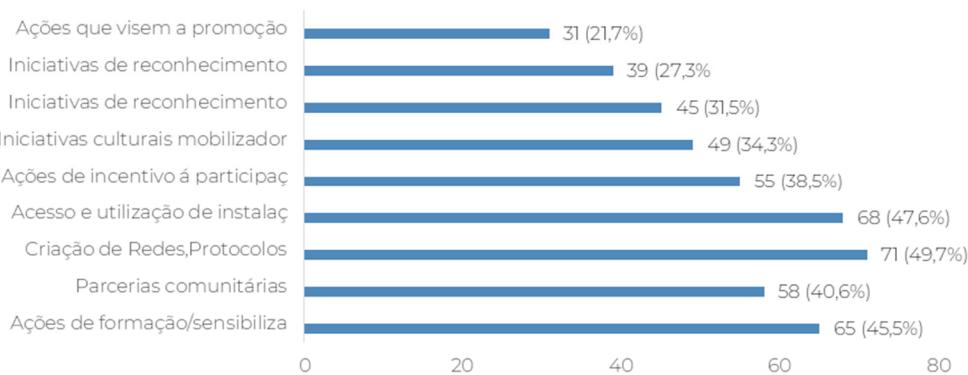


Gráfico 83. Quais as atividades ou iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021



Questionados/as se, no último ano, a organização a que pertencem teve contacto com situações de Desigualdade de Género, tais como desigualdade de oportunidades ou de direitos entre homens e mulheres, 69,3% (208) respondeu que não, 18,0% (54) respondeu não saber e 12,7% (38) respondeu que sim.

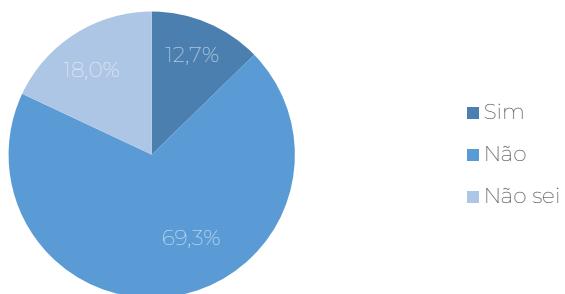


Gráfico 84. No último ano a organização teve contacto com situações de Desigualdade de Género? Tais como desigualdade de oportunidades ou de direitos entre homens e mulheres

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Nos casos em que responderam que sim, e questionados/as de que forma ocorreram as situações de Desigualdade de Género, os/as inquiridos/as referiram:

- Diferença salarial;
- Discriminação de mulheres grávidas, pela entidade patronal;
- Assédio/violência doméstica;
- Discriminação, pela orientação sexual na atribuição legal da licença de casamento;
- Distinção na avaliação de desempenho entre os trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino;
- Preferência na contratação de homens para cargos de chefia.

Quanto à pergunta se, no último ano, na organização onde trabalham tiveram contacto especificamente com situações de violência de género, 69,7% respondeu que não, 18,7% respondeu “não sei” e 11,7% respondeu que sim.

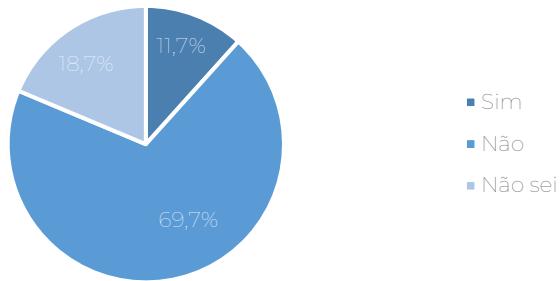


Gráfico 85. No último ano a organização teve contacto especificamente com situações de violência de género

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Daqueles/as que responderam afirmativamente (11,7%), e questionados/as sobre de que forma é que se deu esse contato, a resposta predominante foi violência doméstica. Assédio sexual e violência parental a menores foram outras das respostas dadas no inquérito.

Por forma a perceber a situação da igualdade de género na organização dos/as inquiridos/as foi-lhes questionado se, no planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos da organização, é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover, tendo 39,7% (119) respondido que sim, 36,7% (110) respondido que não e 23,7% (71) indicado não saber.

Questionados/as se, nos procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação, em função do género, as respostas foram praticamente unanimes, 70,3% respondeu que sim, 19,7% afirmou não saber e 10 % refere que não têm presente este princípio.

Sobre se a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada, 39,0% diz que sim, 34,0% diz não saber e 27,0% afirma que não.

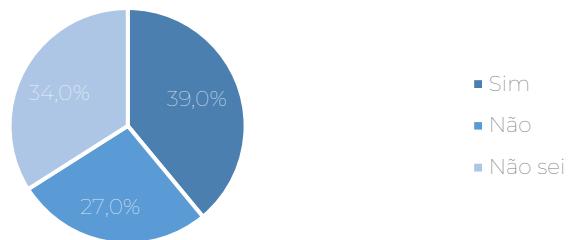


Gráfico 86. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021



Questionados/as sobre de que forma é que existe este encorajamento, a maioria, apesar de 27,0% ter respondido que existe, não consegue nomear formas que o comprovem; algumas das respostas foram no sentido de referir que não distinguem trabalhos para homens ou para mulheres, sendo aceites e incentivadas candidaturas de ambos os sexos; outras, ainda, que, existindo menor presença feminina na empresa, tentam privilegiar a sua contratação quando abrem vagas de emprego.

Inquiridos sobre se os anúncios de oferta de emprego contêm requisitos como “disponibilidade total”, ou outros que sejam claramente indicadores de preferência por um dos sexos, 63,2% respondeu que não, 22,0% afirma não saber e apenas 14,8% diz que sim.

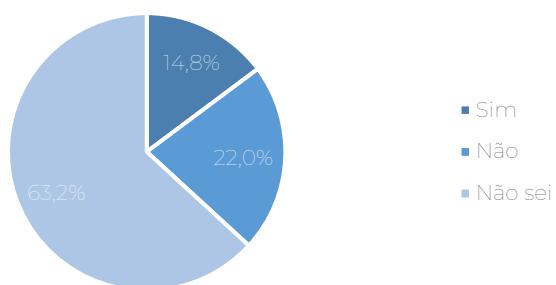


Gráfico 87. Os anúncios de oferta de emprego contêm requisitos como “disponibilidade total”, ou outros que sejam claramente indicadores de preferência por um dos sexos

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Sobre se a organização onde trabalham, aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do género, 67,0% (201) diz que sim, 19,3% (58) afirma não saber e 13,7% (41) diz que não.

Relativamente à existência de formação certificada com módulos relacionados com a temática da igualdade de género, 52,3% diz não existir, 29,3% diz não saber e 18,3% refere que não.

Na mesma linha de perguntas, quando questionados/as se a organização onde trabalham incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género, 52,7% afirma que não, 27,0% diz não saber e 20,3% refere que sim.

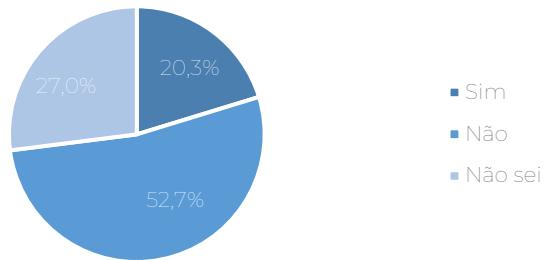


Gráfico 88. A organização incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

As formas de incentivo à frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género, apontadas foram:

- Partilha de oportunidades de formação e aquisição de conhecimentos;
- Facultando formações creditadas e gratuitas aos funcionários;
- Frequência pelos docentes de seminário e workshops;
- Promoção de formações sem distinção dos sexos;
- Ações de formação e sensibilização para educar as crianças a desenvolverem um pensamento que respeite a igualdade do género.
-

Questionados/as se as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via formal e informal) são reconhecidas pela organização, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira, 68,3% (205) diz que sim, 17,7% (53) diz que não e 14,0% (42) refere não saber.

À pergunta se existe incentivos, na organização onde trabalham, para a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade, 44,3% afirma que sim, 36,3% afirma que não e 19,3% diz não saber.

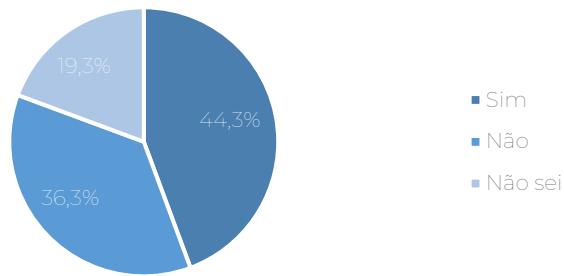


Gráfico 89. As pessoas que trabalham na organização são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Sobre a forma que assume estes incentivos os/as inquiridos/as dão algumas respostas:

- Existência de programas em que colaboradores/as são incentivados a apresentar ideias de melhoria no seu ambiente de trabalho ou nas demais áreas;
- Criação de inquéritos de satisfação e caixas de sugestão;
- Promoção de atividades de sensibilização junto das camadas mais jovens;
- Flexibilidade de horários que permitam uma conjugação com vida familiar e profissional.
-

Quando questionados/as se existem, na organização onde trabalham, queixas formais de casos de situação de discriminação em função do sexo, 70,7% (212) diz que não, 25,3% (76) refere não saber e 4,0% (12) afirma que sim.

Nos casos em que afirmaram existirem queixas formais, e quais os procedimentos utilizados para os tratar, as respostas variaram, referindo a utilização dos meios legais para encaminhar e tratar as queixas e, ainda, a existência de linhas telefónicas para se proceder a denúncias em segurança.

Questionados/as sobre se existem horários de trabalho flexíveis, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, 57,7% afirma que sim, 32,3% afirma que não, e 10,0% diz não saber.

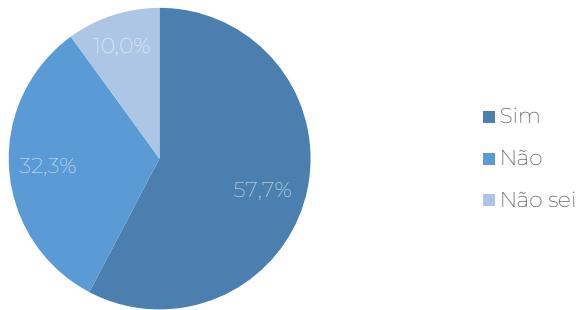


Gráfico 90. É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Inquiridos sobre se a organização onde trabalham possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando, ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, 51,0% (153) diz que sim, 35,7% (107) afirma que não e 13,3% (40) diz não saber.

Quando questionados/as se, na marcação dos horários por turnos rotativos, ou outros (se aplicável), são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, 38,0% (114) diz que sim, 37,7% responde que não e 24,3% afirma não saber.

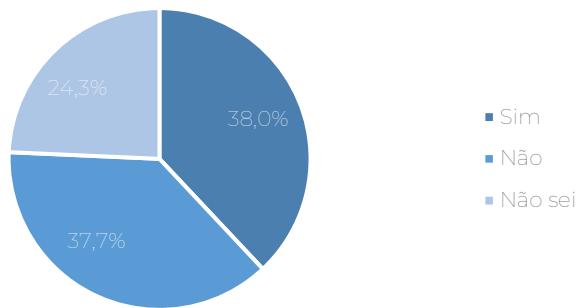


Gráfico 91. A organização possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional e pessoal

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021



Inquiridos sobre se a organização onde trabalham atribui benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais, 54,3% diz que não, 25,3% afirma que sim e 20,3% afirma não saber.

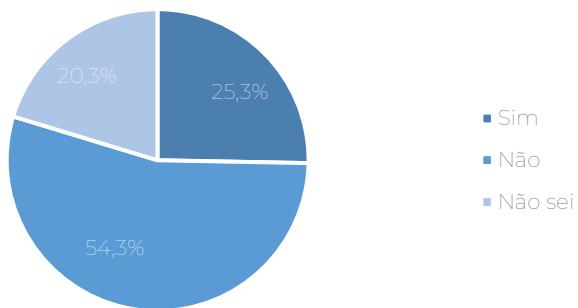


Gráfico 92. A organização atribui benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Nos benefícios atribuídos aos trabalhadores e famílias, 48,8% menciona o apoio a situações familiares especiais (famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes); 47,5% refere apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário); 28,7% menciona protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, ginásios) e apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias); 23,8%, apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias); 23,8%, serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras; 22,5%, equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros); 20%, apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, amas e babysitters); e 17,5% refere protocolos com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia).

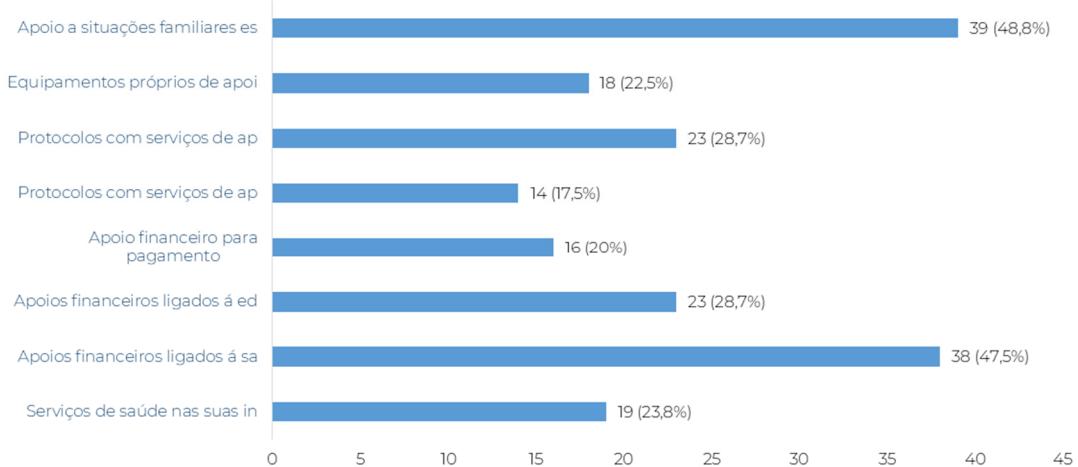


Gráfico 93. Tipo de benefícios atribuídos aos trabalhadores e famílias

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Questionados/as sobre se, a organização onde trabalham, encara de modo igual o exercício dos direitos da parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores 77,3% considera que sim, 13,7% afirma não saber e 9,0% refere que não.

Sobre se, a organização onde trabalham, incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na Lei, 48,7% afirma que sim, 35,7% refere não saber e 15,7% afirma que não existem incentivos ao usufruto da licença de paternidade.

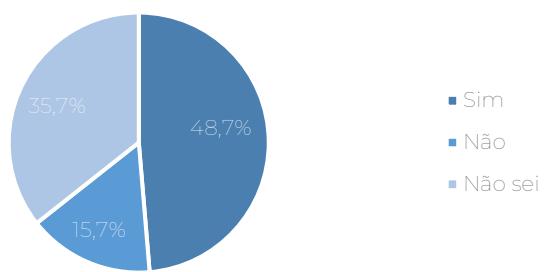


Gráfico 94. A organização incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na Lei

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021



Questionados/as se, na organização onde trabalham, é encarado de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, 68,3% afirma que sim, 22,3% refere não saber e 9,3% indica que não.

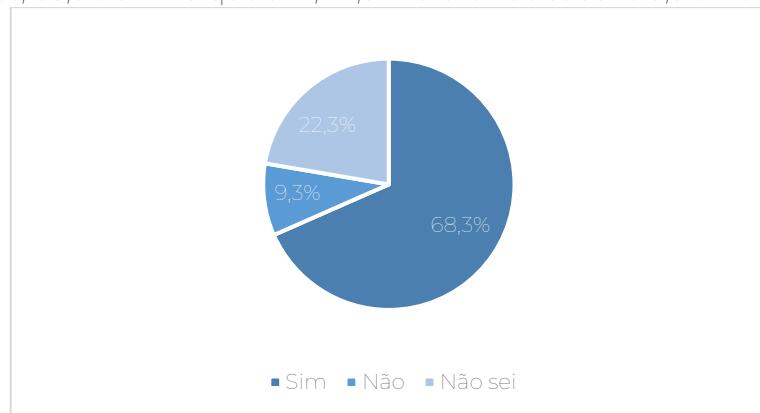


Gráfico 95. A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Questionados/as se consideram que, no seu concelho, existe igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências físicas e mentais, 48,7% (146) diz que não saber; 35,7% diz que não; 16,3% afirma que sim.

Com relação à existência, no seu concelho, de infraestruturas que permitem a acessibilidade universal de pessoas com deficiências físicas e mentais, 49% dos/as inquiridos/as refere que não, 26,3% não sabe e 24,7% afirma que sim.

Sobre se consideram que, no seu concelho, existe igualdade de oportunidades, independentemente da etnia ou nacionalidade a que as pessoas pertencem, 36,3% diz não saber, 32,3% afirma que sim e 31,3% refere que não.

Questionados/as se consideram que, no seu concelho, existe igualdade de oportunidades, independentemente da orientação sexual das pessoas, 41,7% não sabe responder, 41,7% afirma que sim e 16,7% considera que não existe igualdade de oportunidades.

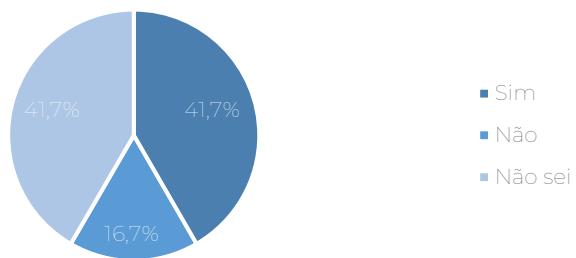


Gráfico 96. Considera que no seu concelho existe igualdade de oportunidades, independentemente da orientação sexual das pessoas

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021



No final do questionário, foi permitido aos/as inquiridos/as expressarem comentários e sugestões. Aqui, transcrevem-se os que se consideram com maior relevância para este plano:

- “Na nossa empresa, na sua maioria mulheres/mães, deveria haver um maior apoio na área dos transportes porque trabalhando por turnos 24h temos muita dificuldade em ter transportes entre as 22:00h e as 7:00h da manhã apesar de estarmos numa zona industrial.”
- “Não é uma crítica, mas apenas uma sugestão. Na urbanização do xisto há pessoas dependentes de ajuda por causa da sua mobilidade, e nos prédios só existem escadas de acesso. Cadeiras de rodas e/ou macas têm de ser transportadas em peso. Não existem formas solucionar o problema da acessibilidade universal de pessoas com deficiência?”
- “As escolas do concelho poderiam ter mais ações de sensibilização e de promoção em igualdade do género. A educação emocional é uma excelente ferramenta para capacitar os nossos jovens, tornando-os adultos e mais auto conscientes.”
- “O concelho Maia é apenas o meu local de trabalho, e no meu caso, como provavelmente noutras, não sendo residente no conselho, não tenho conhecimento das políticas relativas à igualdade.”
- “Vejo muito preconceito para com os Brasileiros no meu concelho, gostava que houvesse algum dia de “Atividades de Nações Unidas na Maia” para integrar as outras culturas que têm sentido rejeição ou maltrato por parte dos locais e melhorar o ambiente com os vizinhos.”
- “É importante que o século XXI, seja o século da igualdade das mulheres nas negociações de paz, nas negociações comerciais, nos conselhos de administração e nas Nações Unidas.”
- “É ainda relevante que se construa uma comunidade mais igualitária no que diz respeito às pessoas que pertencem a minorias, idosos/as, pessoas portadoras de deficiência, migrantes e refugiados/as.”
- “Considero que a igualdade de oportunidades para género, raça, etnia e orientação sexual é muito importante, mas como gestor sinto que a sociedade perante esta pressão, está a colocar fatores como a aptidão profissional, mérito e talento, em segundo plano, o que é um grande erro. A luta pela igualdade tem de ser equilibrada, não é fácil, é um processo que pode demorar décadas pois há que transformar a sociedade, e claro, não pela imposição, mas sim pela sensibilização.”
- “Deve de ser exigida também igualdade na responsabilidade da população desempregada a receber apoios/rendimentos, perante o desenvolvimento do concelho. Em vez de lhe dar o peixe devíamos ensinar a pescar, talvez tivessem maior consciencialização da realidade. Muitos acham que só tem direitos e onde ficam os deveres? Terá que haver um trabalho contínuo de mudança de mentalidades.”
- “Nesta matéria os valores que devem estar em causa são as atitudes, capacidades, competência, conhecimento e não diferença de género.”
- “Utilizar os meios digitais e todos os outros possíveis para informar, das ações, como esta, por parte do poder público, sensibilizar as populações,



incentivar as associações existentes no concelho, recreativas e outras, criando prémios e objetivos por terem atingido, melhorar a oferta em habitação social e incentivar o desporto para deficientes, etc.”

- “Quanto à questão colocada no ponto 28 "Considera que no seu concelho existe igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências físicas e mentais". No que se refere aos trabalhadores do Município, sim, existe essa preocupação/integração. Relativamente às empresas Maiatas não é tão notória essa aceitação, nem mesmo do conhecimento geral/público dos Maiatos.”
- “Sobre a acessibilidade universal é visível a "revolução" que o Município está a fazer um grande esforço para corrigir todas as assimetrias nesse âmbito. O que existe ainda não pode ser considerado um êxito total, mas já é muito satisfatória a remoção de muitas barreiras arquitetónicas.”
- “Só deixará de existir discriminação numa empresa e sociedade se as regras forem iguais para todos e se forem cumpridas as regras por todos sem exceção.”
- “Ao responder a estas questões apercebo-me que há a necessidade emergente de mudança de mentalidades e a Câmara Municipal pode ter um papel bem ativo para mudar essas mentalidades.”

Tal como no inquérito realizado aos/às colaboradores/as do Município, também o inquérito aos parceiros locais demonstra um certo desconhecimento quanto à existência ou não de infraestruturas que permitam a inclusão de grupos minoritários e à existência ou não de oportunidades para grupos de etnia, nacionalidade ou orientação sexual diferente. É, por isso, de suma importância refletir e trabalhar as nossas percepções sobre igualdade, género e discriminação.

4.3.10.2. Medidas e ações (vertente externa)

No âmbito de medidas e ações a ter em conta neste plano, o diagnóstico tem como objetivo fundamentar as opções e medidas a implementar que promovam a igualdade e não discriminação nas organizações locais.

Efetivamente, a vertente externa da concretização do PMIND deve ter por base as especificidades e problemáticas identificadas em cada realidade organizacional. Ademais, os desafios, as ações e práticas a planear devem ser ajustadas às necessidades de melhoria identificadas.

No que respeita à vertente externa, é necessário acautelar a integração da perspetiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho, a fim de prosseguir a concretização dos objetivos da ENIND.

Nesta vertente, será importante apostar numa forte implementação de projetos e de ações de informação, formação e sensibilização da população para as questões de igualdade e não discriminação. Essas ações devem ser abrangentes e considerar todas as dimensões do desenvolvimento local como o emprego, a conciliação, a educação, a cultura, o desporto, a saúde e ação social, a violência e a segurança.



As ações a planear e desenvolver em plano irão estar centradas nas debilidades das ações em desenvolvimento, conferindo-lhes potenciais de melhoria e ajustamento a fim de atingir melhores resultados e maior índice de concretização dos objetivos já assumidos em matéria de promoção da igualdade e não discriminação.

O Município, através das suas políticas sociais, dará continuidade à sua estratégia de promoção dos direitos humanos, nesta etapa e através deste plano, na luta contra a discriminação em razão do género e combate a todas as formas de violência, sempre alinhamento com as orientações da ENIND.

A promoção da igualdade entre mulheres e homens em contextos de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar são outras das prioridades na definição de estratégias de atuação.

Para promover a igualdade no concelho, na sua vertente externa, as propostas passarão por:

- Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho;
- Incentivar as entidades empregadoras e formadoras para a adoção de medidas para a igualdade e não discriminação;
- Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas;
- Contribuir para a transversalização da perspetiva de género e não discriminação nas áreas da educação e ação social;
- Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género.



4.3.11. Conclusões integradoras, medidas e ações

Por fim, a título de conclusão apresentam-se algumas áreas de atuação que se apresentam como desafio para o desenho e planeamento de ações e boas práticas a implementar:

- Emprego, Formação e Conciliação

Medidas	Ações
<p>Promoção de aumento da representatividade de mulheres em cargos de liderança.</p> <p>Maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar.</p> <p>Maior participação masculina na prestação de cuidados e tarefas domésticas.</p>	<p>Ações de sensibilização e formação nas entidades empregadoras;</p> <p>Divulgação de boas práticas (ex: promover e incentivar a certificação GEEIS "Gender Equality European International Standard" ou outras de organismos nacionais em parceria com a CIG);</p> <p>Ações de informação e divulgação sobre os direitos na parentalidade existentes na lei vigente, incentivando a mudança nos padrões de comportamento, pessoal e organizacional;</p> <p>Aposta em medidas complementares de conciliação familiar (crianças, jovens, pessoas idosas e pessoas com deficiência).</p>
<p>Combater estereótipos de género e a segregação sexual no mercado de trabalho.</p>	<p>Campanhas de sensibilização (ex: Profissão não têm sexo!?);</p> <p>Ações de formação e sensibilização sobre igualdade de género e de oportunidades no trabalho, de forma a prevenir e combater todas as formas de violência contra grupos de pessoas vulneráveis no seu próprio local de trabalho;</p> <p>Contemplar nos planos de formação, a integração de ações em matéria de Igualdade e Não Discriminação, a fim de fazer face às expectativas identificadas nos inquéritos.</p>
<p>Promover a utilização de linguagem inclusiva;</p> <p>Adotar linguagem neutra e inclusiva nos documentos municipais;</p>	<p>Formação relativa à linguagem a utilizar em todos os documentos municipais, no âmbito da igualdade de género e não discriminação. Sendo esta, uma forma prática do Município começar a atuar de dentro para fora.</p>

- Educação, Desporto e Cultura

Medidas	Ações
Promover a igualdade e a não discriminação na educação de crianças e jovens.	Facultar atividades de apoio à família e enriquecimento curricular; Atribuição de prémios para projetos desenvolvidos em matéria de igualdade e não discriminação.
Educar para a igualdade e a não discriminação nos contextos escolares; Combater a reprodução de estereótipos de género.	Estabelecer novas parcerias/protocolos com projetos locais, regionais ou nacionais, na área da promoção da igualdade; Envolver os principais <i>stakeholders</i> locais e promover a participação das famílias nas iniciativas de educação para a igualdade e não discriminação.
Promover maior participação feminina na prática, treino e direção desportivo.	Envolver o desporto escolar e os clubes na educação para a igualdade e não discriminação; Dar maior visibilidade à prática desportiva feminina nos meios de comunicação social; Desenvolver ações de sensibilização sobre liderança e empreendedorismo feminino.
Incentivar à participação de pessoas idosas e/ou com mobilidade reduzida em atividades desportivas, culturais e de lazer.	Envolver Universidades Sénior e as IPSS, através do desporto, como promotor da igualdade e não discriminação.
Sensibilizar a população em geral para o debate e reflexão sobre igualdade e não-discriminação.	Organizar e desenvolver iniciativas artísticas e desportivas intergeracionais e interculturais que promovam a igualdade e não-discriminação.



- Saúde e Ação Social

Medidas	Ações
Reduzir a reprodução de estereótipos de género, associados à masculinidade. Promover o envolvimento dos homens nas consultas de saúde sexual e reprodutiva, paternidade e relações de cuidado	Informar e sensibilizar profissionais de saúde para o envolvimento ativo de homens e mulheres na parentalidade;
Combater estigmas associados à doença e à deficiência.	Promover ações de sensibilização em literacia sobre saúde, nas variadas vertentes, dirigidas à população.

- Violência, Justiça e Segurança

Medidas	Ações
Desconstruir preconceitos sobre violência doméstica; Sensibilizar para a diversidade de expressões de violência de género; Prevenir a violência no namoro.	Promover campanhas de informação e sensibilização envolvendo as famílias, com apoio das novas tecnologias e plataformas de comunicação e divulgação; Desenvolver projetos de intervenção comunitária, orientados para a educação em igualdade e não discriminação;
Melhorar a qualidade das intervenções no apoio às vítimas de violência doméstica.	Manter as estruturas existentes, capacitando-as de meios de melhor acolhimento e respostas emergentes; Apostar na capacitação continua de profissionais, melhorando as respostas de atendimento de proximidade e continuidade; Promover a integração das vítimas e reabilitação de agressores; Aderir a redes como Municípios Solidários, através da CIG e ANMP.

Segundo o lema da Agenda 2030, “Ninguém fica para trás”, é importante compreender que a inclusão não deve ser uma estratégia para ajudar as pessoas a encaixarem-se no sistema, e nas estruturas que existem nas nossas sociedades, mas transformar esses sistemas e estruturas, para torná-los melhores para todos (*Daniel Richler, antigo presidente da Inclusion International*).



CONSIDERAÇÕES FINAIS



MAIA
2028

PLANO
ESTRATÉGICO



5. Considerações Finais

O PIMND – Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Maia – EQUAL + será um documento com várias práticas que impactam essencialmente o campo do imaterial: mudança de comportamentos, mudança de atitudes, mudança de mentalidades e paradigmas. Deste modo, não há receitas fáceis a seguir, que permitam as transformações necessárias, no imediato. Portanto a avaliação do impacto destas práticas poderá ser mais morosa no tempo, mas não impossível, e extremamente necessária.

O cumprimento do nosso objetivo essencial só poderá ser medido a médio e a longo prazo. Porém, tentamos sempre definir, como indicador de sucesso das iniciativas, elementos facilmente observáveis, objetivos e transparentes, muitos dos quais se obtiveram através dos dados fornecidos pelos diferentes departamentos da Câmara Municipal, bem como pelos obtidos através dos 3 inquéritos setorizados. Assim, será possível ter, numa primeira fase, uma noção clara da adesão ao Plano e à importância que lhe é atribuída pelos diferentes públicos-alvo das práticas previstas.

No processo de avaliação são envolvidos/as todos/as os/as intervenientes, nomeadamente:

- O Conselheiros Locais para a Igualdade do Município e o próprio Executivo;
- Os/as colaboradores/as do Município;
- As Entidades locais parceiras do Município.

Em particular, os resultados dos inquéritos trouxeram já algumas pistas sobre a percepção da igualdade de género e da equidade de oportunidades, nos diferentes grupos, pelo executivo, pelos/as colaboradores/as ou parceiros locais do Município. Aquilo que se verifica é uma certa falta de conhecimento e/ou reflexão sobre a realidade do concelho nestas matérias.

O mesmo se aplica à percepção sobre o acesso pleno às infraestruturas e oportunidades existentes no Município, por pessoas com deficiências físicas e mentais e grupos oriundos de diferentes raças, etnias, nacionalidades e religiões. Ainda que, alguns dos/as inquiridos/as apenas trabalhem no Município, não tendo aí a sua residência é importante estarem atentos e alertas às múltiplas vivências e fenómenos do espaço urbano onde marcam presença.

Hoje, a igualdade entre mulheres e homens é considerada, em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas. É, por isso, um requisito para o desenvolvimento e a paz e, nos países democráticos, uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania. Os Governos e os organismos do Estado assim como quem neles trabalha, prestando o serviço público em geral, têm obrigação de trabalhar de forma ativa para a igualdade entre mulheres e homens. Esta dimensão deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão política e pública. (CIG)

A Igualdade de Género não é uma questão das mulheres, é uma questão de direitos humanos que deve envolver igualmente homens e mulheres. Igualdade aqui não



significa que mulheres e homens são os mesmos, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades dos homens e das mulheres não devem depender do fato de nascerem do sexo masculino ou feminino. A Igualdade de Género é também condição para e indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas.

Na prática, que caminho percorrer para alcançar a verdadeira igualdade em todos os grupos identitários?

Começando por diagnosticar as falhas e registar as oportunidades de melhoria, querendo mobilizar uma rede de parcerias (internas e externas), para uma aposta planeada e eficaz na sensibilização para as questões de género.

Esta rede deve integrar todos os elementos que podem ter uma ação intervenciva: órgãos municipais; associações e parceiros locais, escolas, empresas, sociedade em geral e os indivíduos em particular, como agentes de mudança de mentalidades e de padrões comportamentais.

Vamos partir para o PIMND – Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Maia – EQUAL +, partindo deste diagnóstico que tem como fim último fundamentar as opções estratégicas e as medidas objetiváveis e quantificáveis em matéria de igualdade e não discriminação no Concelho da Maia.



ANEXOS



MAIA
2028

PLANO
ESTRATÉGICO



6. ANEXOS

Neste ponto constam os anexos que estiveram na base da sistematização da informação inerente à Fase de Diagnóstico, exigidos no AVISO N° POISE - 22-2020-03, constantes das suas páginas 27 a 30, especificamente elementos inerentes à caracterização do Município da Maia na sua relação com a CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (Anexo IV) e o cumprimento dos 38 indicadores de partida [quer internos, quer externos] (Anexo I).

Infra, apresentam-se o protocolo, devidamente firmado entre a CIG e a Câmara Municipal da Maia e a deliberação de nomeação dos Conselheiros/as Externos/as e Internos/as da EIVL – Equipa da Igualdade para a Vida Local.

Porque a CIG é o organismo nacional que tem o propósito de promover e defender a igualdade e a não discriminação estabelecendo para tal protocolos de cooperação, articulados com a ENIND, com vários municípios portugueses, é importante perceber o estado e maturidade da relação entre o Município da Maia e esta estrutura intermédia (Anexos II a IV).



ANEXO I - Tabela de indicadores obrigatórios [38] e distintivos [VERTENTE INTERNA]



Tema	Sub tema	IND	Indicador	Fonte da Informação	Observações
1. Breve caracterização					
		1	2.1.1 Composição do órgão Câmara, por sexo	Serviços municipais	
		3	2.1.2 Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	Serviços municipais	
		4	2.1.3 Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	Serviços municipais	
		5	2.1.4 Chefes de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau)	Serviços municipais	
		6	2.1.5 Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	Serviços municipais	
		7	2.1.6 Trabalhadores/as, por sexo por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	Serviços municipais	
		14	2.1.7 Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros serviços)	Serviços municipais	
			2.1.8 Distribuição de trabalhadores/as por cargo/carreira segundo escolaridade e sexo	Serviços municipais	
			2.1.9 Horas de trabalho suplementar e noturno, por sexo	Serviços municipais	BS [Marlene Maia_ago]
			2.1.10 Distribuição dos trabalhadores, por sexo segundo as causas de ausência ao trabalho	Serviços municipais	DS [Marlene Maia_ago]
		8	2.2.1 Ganhos médios mensais dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de Dirigentes	Serviços municipais	BS [Marlene Maia_ago]
		9	2.2.2 Ganhos médios mensais dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de Técnico Superior	Serviços municipais	
		10	2.2.3 Ganhos médios mensais dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de assistente técnico	Serviços municipais	
		11	2.2.4 Ganhos médios mensais dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de assistente operacional	Serviços municipais	
		12	2.2.5 Ganhos médios mensais dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na polícia municipal (agentes)	Serviços municipais	
		13	2.3.6 Ganhos médios mensais dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF)	Serviços municipais	
		1	2.3.7 Ganhos médios mensais dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo por número de anos ao serviço, número de horas semanais e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)	Serviços municipais	
			2.3.1 Conselheira/osa(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Serviços municipais	DESPACHO nº15_2021
			2.3.2 Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal. Integram a EIVL, designadamente:	Serviços municipais	DESPACHO nº15_2021
			2.3.3 Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Serviços municipais	
2. Câmara Municipal	2.2 Rendimento				
	2.3 Estruturas para a igualdade de sexo				
3. Assembleia Municipal	3.1 Organograma	2	3.1.1 Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo	Serviços municipais	



[VERTENTE EXTERNA]



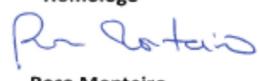
Tema	Sub tema	IND	Indicador	Fonte da Informação	Observações
1. Breve caracterização do concelho					
2. Demografia	2.1 População residente		21.1 População residente no concelho, por sexo e nível etário 21.2 População residente nas freguesias, por sexo e nível etário 21.2 Evolução recente do número de pessoas residentes	INE INE INE	mun freg freg
	2.2 Famílias e nupcialidade		22.1 População residente por estado civil 22.2 Dimensão média das famílias clássicas 22.3 Número de núcleos familiares, por tipologia 22.4 Número de filhos nos núcleos familiares 22.5 Evolução recente do número de casamentos e taxas brutas de nupcialidade 23.6 Casamentos entre pessoas do mesmo sexo 23.7 Evolução recente do número de casamentos dissolvidos por divórcio	INE INE INE INE INE INE INE	freg freg freg freg mun mun mun
	2.3 Natalidade		23.1 Evolução recente do número de nados-vivos 23.2 Taxa bruta de natalidade 23.3 Indicador de fecundidade	INE INE INE	mun mun mun
	2.4 Mortalidade		24.1 Evolução recente do número de óbitos 24.2 Taxa de mortalidade	INE INE	mun mun
	2.5 Dependência da população ativa		25.1 Índice de dependência de jovens 25.2 Índice de dependência de idosos 25.3 Índice de dependência total 25.4 Índice de envelhecimento	INE INE INE INE	mun mun mun mun
	2.6 Saldo natural e migratório		26.1 Saldo natural 26.2 Saldo migratório 26.3 Percentagem de população estrangeira com estatuto legal de residente, por sexo 26.4 População estrangeira com estatuto legal de residente por nacionalidade 26.5 Variação populacional 26.6 Taxa de crescimento natural 26.7 Taxa de crescimento migratório	INE INE INE INE INE INE INE	mun mun mun mun mun mun mun
	3.1 Educação	22 23	31.1 Taxa de cobertura de creches e amas 31.2 Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	Serviços municipais Serviços municipais	[Dra. Rita Silva_jul] [Dra. Rita Silva_jul]
3. Educação e ensino	3.2 Escolaridade	/ 32 33 34 35	32.1 Taxa de escolaridade por nível de ensino, grupo etário e sexo 32.2 Número de alunos matriculados por sexo e nível de ensino não superior, por sexo 32.3 Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico- humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/222 de 20 de agosto): 32.4 Número de alunos matriculados por sexo no ensino superior 32.5 Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologia 32.6 Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas 32.7 Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades 32.8 Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	PORDATA INE Escolas municipais INE Escolas municipais INE Escolas municipais INE Escolas municipais	mun [Dra. Rita Silva_jul] [Dra. Rita Silva_jul] mun [Dra. Rita Silva_jul] [Dra. Rita Silva_jul] [Dra. Rita Silva_jul] [Dra. Rita Silva_jul]
			33.1 Taxa de abandono precoce de educação e formação por sexo 33.2 Taxa de analfabetismo por sexo e grupo etário	INE INE	mun mun
			34.1 N.º de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas	Serviços municipais	
			34.2 N.º de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a homens idosos	Serviços municipais	
	3.3 Abandono escolar				
	3.4 Ensino sénior	36			
4. Trabalho e emprego	4.1 Atividade		4.1.1 Trabalhadores por conta de outrem por tipo de contrato e sexo 4.1.2 Ofertas de emprego e colocações, por sexo 4.1.3 Duração média semanal do trabalho por conta de outrem	INE IEFP INE	mun mun
	4.2 Rendimento		4.2.1 Rendimento médio mensal por número de anos ao serviço, número de horas semanais, setor de atividade e sexo 4.2.2 Rendimento médio mensal de trabalhadores por conta de outrem por número de anos ao serviço, número de horas semanais, setor de atividade e sexo	INE/PORDATA INE/PORDATA	mun mun
5. Proteção social	5.1 Pensionistas		51.1 Pensionistas com pensão de invalidez, por grupo etário e sexo 51.2 Pensionistas com pensão de velhice, por grupo etário e sexo 51.3 Pensionistas com pensão de sobrevivência, por grupo etário e sexo 51.4 Valor médio das pensões, por grupo etário e sexo	Segurança social Segurança social Segurança social Segurança social	
	5.2 Rendimento social de inserção		52.1 Beneficiários de RSI, por grupo etário e sexo 52.2 Beneficiários de subsídio de desemprego, por nível de escolaridade e sexo	PORDATA PORDATA	mun mun
	5.3 Proteção à maternidade e paternidade		53.1 Beneficiários de subsídio parental por sexo	Segurança social	
	5.4 Oferta municipal	24 25 26	54.1 Taxa de cobertura de Centros de Dia 54.2 Taxa de cobertura de apoio domiciliário 54.3 Taxa de cobertura de lares	Serviços municipais Serviços municipais Serviços municipais	

Tema	Sub tema	IND	Indicador	Fonte da Informação	Observações
6. Criminalidade e segurança pública	6.1 Violência doméstica	27	6.1.1 Crimes de violência doméstica por agentes/suspeitos/as 6.1.2 Crimes de violência doméstica por lesados/as 6.1.3 N.º de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho 6.1.4 Caracterização da vítima de violência doméstica 6.1.5 Caracterização do agressor nos crimes de violência doméstica 6.1.6 Número e tipologia de crimes registados pela PSP por lesados/ofendidos	PSP/serviços municipais PSP/serviços municipais PSP/serviços municipais PSP/serviços municipais PSP/serviços municipais PSP/serviços municipais	Esquadras de polícia/quartéis de bombeiros
	6.2 Formação e sensibilização	28 29 31 30	6.2.1 N.º de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da ENIND 6.2.2 N.º de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência doméstica 6.2.3 N.º de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família 6.2.4 N.º de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho	Serviços municipais Serviços municipais Serviços municipais Serviços municipais	
7. Cultura e desporto	7.1 Desporto	38 37	7.1.1 Praticantes inscritos em federações desportivas, por sexo e modalidades 7.1.2 Praticantes inscritos no desporto escolar, por sexo e modalidades	federações municipais escolas municipais	Equipamentos culturais e de desporto
	7.2 Cultura		7.2.1 Utilizadores nas bibliotecas, por sexo 7.2.2 Utilizadores de documentos emprestados pelas bibliotecas, por sexo 7.2.3 Espectadores de espetáculos ao vivo, por sexo 7.2.4 Espectadores de teatro, por sexo 7.2.5 Espectadores de concertos de música, por sexo 7.2.6 Espectadores de dança, por sexo 7.2.7 Espectadores de cinema, por sexo 7.2.8 Pessoal ao serviço nos museus, por sexo 7.2.9 Visitantes dos museus, por sexo 7.2.10 Pessoal ao serviço nos jardins zoológicos, botânicos e aquários, por sexo 7.2.11 Visitantes de jardins zoológicos, botânicos e aquários, por sexo	equipamentos municipais equipamentos municipais	
8. Saúde	8.1 Profissionais de saúde		8.2.1 Médicas/os por sexo e tipologia de médico 8.2.2 Médicas/os especialistas por sexo e especialidade, subespecialidade ou competência 8.2.3 Médicas/os dentistas por sexo 8.2.4 Farmacêuticas/os por sexo	INE INE INE INE	mun mun mun mun
9. Mobilidade	9.1 Repartição modal		9.1.1 Repartição modal das pessoas que se deslocam por motivos de trabalho, por sexo 9.1.2 Repartição modal das pessoas que se deslocam por motivos de estudo, por sexo	INE INE	mun mun
	9.2 Âmbito das deslocações		9.2.1 Pessoas que residem e trabalham/estudam no concelho de residência, por sexo 9.2.2 Pessoas que trabalham/estudam no exterior do concelho de residência, por sexo 9.2.3 Pessoas que trabalham/estudam no estrangeiro, por sexo	INE INE INE	mun mun mun
	9.3 Transporte coletivo rodoviário		9.3.1 Lugaras abrangidos por serviço de transporte coletivo rodoviário 9.3.2 População abrangida por serviço de transporte coletivo rodoviário	Serviços municipais/SIGGESC Serviços municipais/SIGGESC	
10. Urbanismo	10.1 Acessibilidade universal		10.1.1 Espaço dedicado ao peão e passeios 10.1.2 Barreiras arquitetónicas e urbanísticas		
	10.1 Iluminação		10.2.1 Espaço sem utilização noturna prevista 10.2.2 Consistência da iluminação 10.2.3 Espaços concebidos para uso noturno		
	10.2 Percursos isolados e zonas isoladas		10.3.1 Visibilidade em locais e percursos isolados 10.3.2 Vigilância natural 10.3.3 Linhas de visão 10.3.4 Visibilidade e percursos de fuga 10.3.5 Vigilância natural de espaços isolados e espaços públicos 10.3.6 Percursos problemáticos 10.3.7 Vigilância formal		
11. Ambiente					
12. Organizações do terceiro sector		15 16 17 18 19 20 21	15. Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações 16. Membros das Direções, por sexo, nas organizações 17. Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações 18. Membros da mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações 19. Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo 20. Representação de mulheres empregadoras no concelho 21. Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens no Concelho	PORDATA PORDATA	

ANEXO II – PROTOCOLO [CIG E MUNICÍPIO DA MAIA]



Homologo



Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DA MAIA

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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

Assim, entre:

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

O MUNICÍPIO DA MAIA, pessoa coletiva de direito público com o n.º 505387131, com sede na Praça Doutor José Vieira de Carvalho, Freguesia da Cidade da Maia, Concelho da Maia, neste ato representado pela Vereadora Marta Moreira de Sá Peneda, por delegação de competência do Presidente da respetiva Câmara Municipal, doravante designado por Município,

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

CLÁUSULA PRIMEIRA
Finalidade e objetivos

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

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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *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, sedeadas ou a desenvolver atividade no Município;
 - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.

3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EILV, 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 EILV 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 EILV 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 EILV 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 (governação, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
 - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
 - b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;

- c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
 - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
 - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
 - f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
 - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
 - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA**Interpretação**

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

CLÁUSULA NONA**Resolução**

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

CLÁUSULA DÉCIMA**Vigência**

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

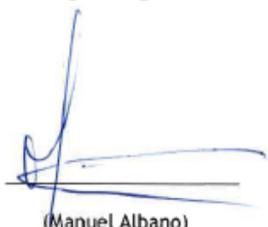
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

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

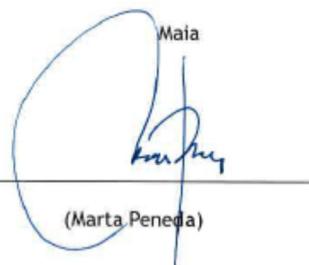
Porto, aos 4 dias do mês de junho de 2019

O Delegado Regional da CIG



(Manuel Albano)

A vereadora da Câmara Municipal da



Maia
(Marta Peneda)

ANEXO III – DESPACHO [N.º 15/2021 – CONSELHEIROS/AS E EIVL]

**Câmara Municipal da Maia**

Gabinete do Presidente

Despacho n.º 15/2021

Assunto: EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

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 – 2020 "Portugal + Igual" (ENIND);

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 e a não discriminação, 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;

Em 4 de junho de 2019 foi celebrado entre o Município da Maia e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género um protocolo de cooperação que prevê na alínea a) da Cláusula Quarta a nomeação de um/a Conselheiro/a Local Interno/a e um/a Conselheiro/a Local Externo/a e na alínea b) da Cláusula Quarta a criação de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal;

**Câmara Municipal da Maia**

Cabinete do Presidente

Conselheiros Locais para a Igualdade:

- Conselheira Local Externa, Maria Antónia Torres – Partner e Líder de Diversidade & Inclusão da PwC e Secretária Geral da PWN Lisbon (Professional Women Network);
- Conselheira Local Interna, Mafalda Roriz – Diretora do Departamento de Desenvolvimento Social, Desporto e Juventude;

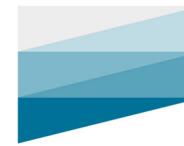
Equipa para a Igualdade na Vida Local:

- Marta Peneda – Vereadora do Pelouro da Relação com o Município e Cidadania
- Susana Soares – Chefe da Divisão de Recursos Humanos;
- Albertina Moreira – Chefe da Divisão de Contratação;
- Susana Pimenta – Chefe da Divisão de Gestão Urbana;
- Liliana Moutinho – Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social;
- Júlio Guimarães – Diretor do Departamento de Educação e Cultura;
- Romana Abreu – Comandante da Polícia Municipal;
- Cláudia Múrias – Especialista Externa na Área da Igualdade
- Vanessa Neves – Representante da Delegação da Maia da Cruz Vermelha Portuguesa.

MAIA E PAÇOS DO CONCELHO, 8 DE MARÇO DE 2021.

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA


(ANTÓNIO DOMINGOS DA SILVA TIAGO)


ANEXO IV – Caracterização do Município e relação com a CIG
[Anexo pág. 27 do AVISO N° POISE - 22-2020-03]


CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG		INFORMAÇÃO
A. Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas	Existência de Plano Municipal aprovado	SIM [Diagnóstico aprovado a 05/07/22 e Plano aprovado a 22/12/22]
	Edição do Plano (1º, 2º, etc)	NÃO APLICÁVEL
	Período de vigência do atual Plano	2022 - 2025
	Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	SIM Despacho n.º 15/2021
	Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL entre 5/10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal. Integram a EIVL, designadamente:	SIM Despacho n.º 15/2021 08.13.2021
	. Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;	SIM
	. Conselheiros/as Locais para a Igualdade;	SIM
	. Dirigentes da C Municipal das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;	SIM
	. Até Três elementos com reconhecida competência técnica/especialização [escolha é articulada previamente com a CIG].	SIM Maria Antónia Torres - Líder Diversidade e Inclusão/Secretária Geral da PWN Cláudia Múrias - Especialista Externa na Área da Igualdade; Vanessa Neves - Delegação da Cruz Vermelha
	Protocolo de cooperação com a CIG assinado	SIM
	Data de assinatura (do protocolo)	01.04.2022
	Renovação (caso tenha havido renovação)	NÃO APLICÁVEL
	Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	SIM
B. Prémio Viver em Igualdade [https://www.cig.gov.pt/area-municipios/premio-viver-em-igualdade/]	A autarquia concorreu ao prémio	NÃO
	A autarquia ganhou prémio	NÃO
	Ano(s) em que foi distinguida	Não participou em nenhuma das 6 Edições
	A autarquia ganhou menção honrosa	Não participou em nenhuma das 6 Edições
	Ano(s) em que foi distinguida	NÃO APLICÁVEL
C. Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãs e cidadãos	Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s) Contacto Cargo ocupado	
	Conselheiro/a Interno/a	Mafalda Roriz mafalda.roriz@cm-maia.pt 229408600 Diretora do Departamento de Desenvolvimento Social, Desporto e Juventude
	Conselheiro/a Externo/a	Maria Antónia Torres maria.torres@pwc.com Partner e líder de Diversidade & Inclusão da PWC e Secretária-Geral da PWN Lisbon (Professional Woman Network)
	Equipa para a Igualdade na Vida Local Nome das pessoas envolvidas Contactos Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	
	Vereação da Educação, Ciência, Saúde e Desenvolvimento Social e Demografia	Emilia Santos emiliasantos@cm-maia.pt 229408600 Vice-presidente e Vereadora da Educação, Ciência, Saúde e Desenvolvimento Social e Demografia
	Divisão de Recursos Humanos	Susana Soares susana.soares@cm-maia.pt 229408600 Chefe da Divisão de Recursos Humanos
	Divisão de Contratação	Albertina Moreira tmoreira@cm-maia.pt 234840600 Chefe de Divisão de Contratação
	Divisão de Gestão Urbana	Susana Pimenta susana.pimenta@cm-maia.pt 229408600 Chefe de Divisão de Gestão Urbana
	Divisão de Desenvolvimento Social	Liliana Moutinho liliana.moutinho@cm-maia.pt 229408600 Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social
	Departamento de Educação e Cultura	Julio Guimaraes julio.guimaraes@cm-maia.pt 229408600 Diretor de Departamento de Educação e Cultura
	Comando da Polícia Municipal	Romana Abreu romana.abreu@cm-maia.pt 229408600 Comandante da Polícia Municipal
	Representante ONG	Vanessa Neves valorizar@cvpmmaia.pt Representante da Delegação da Maia da Cruz Vermelha Portuguesa
	Especialista - Bolsa de especialistas da CIG	Cláudia Múrias c_muriyas@hotmail.com Especialista Externa na área da Igualdade - Bolsa de especialistas da CIG
D. Protocolos e programas	Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	NÃO
	Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	NÃO

Ficha de Caracterização do Município onde se recolhe e sistematiza informação relativa ao trabalho desenvolvido entre o Município e a CIG.

FONTE: Anexo do AVISO N° POISE - 22-2020-03 [pág. 27]



ANEXOS





7. APÊNDICE

7.1. Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local

1 – O 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
- b. Edição do Plano (1º, 2º, etc.)
- c. Período de vigência do atual Plano
- d. Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)
- e. Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.

Integram a EIVL, designadamente:

- Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
- Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
- Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
- 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:
- Um/a investigador/a ou especialista;
- Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sedeadas ou a desenvolver atividade no Município;
- Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.

- f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado,
- g. Data de assinatura (do protocolo)
- h. Renovação (caso tenha havido renovação)
- i. Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género

**B) Prémio Viver em Igualdade**

- a. A autarquia concorreu ao prémio
- b. A autarquia ganhou prémio
- c. Ano(s) em que foi distinguida
- d. A autarquia ganhou menção honrosa
- 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)
- b. Contacto
- c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara
- d. Equipa para a Igualdade na Vida Local
- e. Nome das pessoas envolvidas na equipa
- f. Contactos
- g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)

D) Protocolos e programas

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

2 – INDICADORES DE PARTIDA

Lista de 38 indicadores. Apresentados em valor absoluto e percentagem, quando aplicável.

Ind. 1 – Composição do órgão **Câmara**, por sexo.

Ind. 2 – Composição do órgão **Assembleia Municipal**, por sexo.

*Composição dos cargos dirigentes da **Câmara**, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, a saber:*

Ind. 3 – Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.

Ind. 4 - Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).

Ind. 5 – Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).

Ind. 6 – Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.



Ind. 7 – Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.

Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)

Ind. 8 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.

Ind. 9 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.

Ind. 10 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.

Ind. 11 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.

Ind. 12 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).

Ind. 13 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF,).

Ind. 14 - Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).

Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)

Nota: Incluímos aqui, organizações/associações das várias áreas (social, educação, desporto, profissionais, economia, cultura, ambiente,...) que não detenham o estatuto de IPSS, IPSS, Misericórdias, cooperativas, associações empresariais, etc.

Ind. 15 – Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.

Ind. 16 – Membros das Direções, por sexo, nas organizações.

Ind. 17 - Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.

Ind. 18 - Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.

Ind. 19 – Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.

Ind. 20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho

Nota: Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado nas seguintes fontes:

Fontes: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.

Ind. 21 – Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.

Nota: Trabalhadores por conta de outrem, disponibilizado nas seguintes fontes:

Fontes: Cálculo a partir do indicador Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo. GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA.

Ind. 22 – Taxa de cobertura de creches e amas.

Ind. 23 – Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública

Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia

Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário



Ind. 26 – Taxa de cobertura de lares.

Nota: Informação disponível no âmbito da Plataforma Supra Concelhia da Rede Social, na Segurança Social, e/ou na Carta Social ou Diagnóstico Social do concelho. Deve ser indicado ano de referência.

Fonte: Rede Social local e distrital

Ind. 27 – N° de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.

Ind. 28 – N° de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

Ind. 29 – N° de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.

Ind. 30 – N° de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.

Nota: Apurar o nº total de docentes a lecionar no concelho, através de informação solicitada aos Agrupamentos Escolares e/ou DGEST.

Ind. 31 – N° de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.

Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)

Ind. 32 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.

Ind. 33 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.

Ind. 34 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.

Ind. 35 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.

Ind. 36 – N° de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.

Fonte: Autarquia

Ind. 37 – Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.

Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto dos Agrupamentos.

Ind.38 - Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.

Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações desportivas.

[in ponto 29 Anexos Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local AVISO N° POISE- 22-2020-03, pág. 27 a 30]



7.2. Evidências associadas aos indicadores

1 – O MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

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

Existência de Plano Municipal aprovado;

Edição do Plano;

Período de vigência do atual Plano

NÃO - em execução, no âmbito da candidatura ao AVISO N° POISE- 22-2020-03 para "Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade", especificamente o PMIND MAIA EQUAL+ Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação da Maia

Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)

Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.

[Integram a EIVL, designadamente: Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade; Conselheiros/as Locais para a Igualdade; Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação; 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 (ou Um/a investigador/a ou especialista; ou Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sedeada ou a desenvolver atividade no Município; ou Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.]

SIM. No seguimento do Protocolo celebrado entre o Município da Maia e a CIG, a 04 de junho de 2019, por Despacho n.º 15/2021, em cumprimento do exposto na alínea a) da Cláusula Quarta do referido protocolo o Presidente da Câmara procedeu à nomeação de uma Conselheira Local Interna (Diretora do Departamento de Desenvolvimento Social, Desporto e Juventude) e de uma Conselheira Local Externa (Partner e Líder de Diversidade & Inclusão da PwC e Secretária-Geral da PWN Lisbon (Professional Woman Network).

De igual modo, foi criada pelo Sr. Presidente da Câmara, em cumprimento do exposto na alínea b) da Cláusula Quarta do referido protocolo, a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), composta por 9 elementos multidisciplinares, contando com a Vice-Presidente e Vereadora dos pelouros da Saúde, Educação e Ciência, a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, a Chefe da Divisão de Contratação Pública, a Chefe da Divisão de Gestão Urbana, a Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social, o Diretor do Departamento de Educação e Cultura, a



Comandante da Polícia Municipal, uma Especialista Externa na Área da Igualdade e uma representante da Delegação da Maia da Cruz Vermelha Portuguesa.

Conselheiras Locais para a Igualdade:

- Conselheira Local Externa, Maria Antónia Torres – Partner e Líder de Diversidade & Inclusão da PwC e Secretária Geral da PWN Lisbon (Professional Women Network);
- Conselheira Local Interna, Mafalda Roriz – Diretora do Departamento de Desenvolvimento Social, Desporto e Juventude;

Equipa para a Igualdade na Vida Local:

- Marta Peneda – Vereadora do Pelouro da Relação com o Município e Cidadania
- Susana Soares – Chefe da Divisão de Recursos Humanos;
- Albertina Moreira – Chefe da Divisão de Contratação;
- Susana Pimenta – Chefe da Divisão de Gestão Urbana;
- Liliana Moutinho – Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social;
- Júlio Guimarães – Diretor do Departamento de Educação e Cultura;
- Romana Abreu – Comandante da Polícia Municipal;
- Cláudia Múrias – Especialista Externa na Área da Igualdade
- Vanessa Neves – Representante da Delegação da Maia da Cruz Vermelha Portuguesa.

Protocolo de cooperação com a CIG assinado,

Data de assinatura (do protocolo)

SIM. O Protocolo de Nova Geração entre o Município da Maia e a CIG, foi celebrado a 04 de junho de 2019.

Renovação (caso tenha havido renovação)

SIM. O Protocolo de Nova Geração entre o Município da Maia e a CIG, foi renovado a 17 de junho de 2022.

Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género
NÃO.

B) Prémio Viver em Igualdade

A autarquia concorreu ao prémio

A autarquia ganhou prémio

Ano(s) em que foi distinguida



A autarquia ganhou menção honrosa

Ano(s) em que foi distinguida

A autarquia concorreu, mas não foi distinguida, até à presente data, com nenhum prémio.

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

Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)

Contacto

Cargo ocupado na estrutura da Câmara

Equipa para a Igualdade na Vida Local

Nome das pessoas envolvidas na equipa

Contactos

Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)

SIM. No seguimento do Protocolo celebrado entre o Município da Maia e a CIG, a 04 de junho de 2019 e Despacho n.º 15/2021, em cumprimento do exposto na alínea a) da Cláusula Quarta do referido protocolo o Presidente da Câmara procedeu à nomeação das Conselheiras, interna e externa, bem como a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), composta por 9 elementos multidisciplinares:



NOME	CARGO	E-MAIL
Maria Antónia Torres	Conselheira Local Externa Partner e Líder de Diversidade & Inclusão da PwC e Secretária-Geral da PWN Lisbon (Professional Woman Network)	maria.torres@pwc.com
Mafalda Roriz	Conselheira Local Interna Diretora do Departamento de Desenvolvimento Social, Desporto e Juventude	mafalda.roriz@cm-maia.pt
Emilia Santos	Vereadora dos Pelouros da Saúde, Educação e Ciência	emilia.santos@cm-maia.pt
Susana Soares	Chefe da Divisão de Recursos Humanos	susana.soares@cm-maia.pt
Albertina Moreira	Chefe da Divisão de Contratação Pública	tmoreira@cm-maia.pt
Susana Pimenta	Chefe da Divisão de Gestão Urbana	susana.pimenta@cm-maia.pt
Liliana Moutinho	Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social	liliana.moutinho@cm-maia.pt
Júlio Guimarães	Diretor do Departamento de Educação e Cultura	julio.guimaraes@cm-maia.pt
Romana Abreu	Comandante da Polícia Municipal	romana.abreu@cm-maia.pt
Cláudia Múrias	Especialista Externa na Área da Igualdade Representante da Delegação da Maia da Cruz Vermelha Portuguesa	c_murias@hotmail.com
Vanessa Neves		valorizar@cvpmaia.pt

D) Protocolos e programas

Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local

Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)

AINDA NÃO.



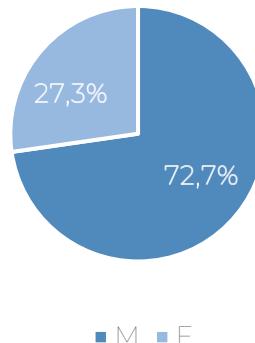
2 – 38 INDICADORES DE PARTIDA

Apresentados em valor absoluto e percentagem, quando aplicável.

Ind. 1 – Composição do órgão Câmara, por sexo.

Composição do Órgão Câmara Municipal da Maia por sexo

Composição do Órgão Câmara Municipal da Maia por sexo	M	F
	8	3

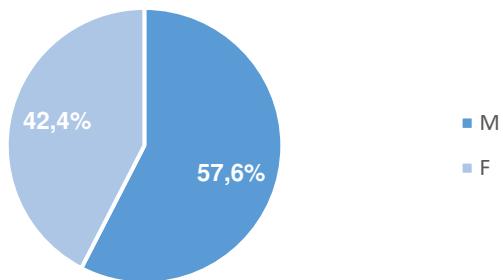


■ M ■ F

Ind. 2 – Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.

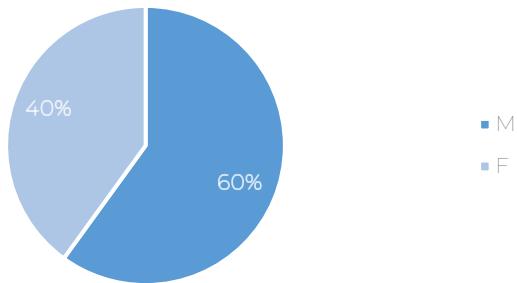
Composição do Órgão Assembleia Municipal da Maia por sexo

Composição do Órgão Assembleia Municipal da Maia por sexo	M	F
	6	4



Presidentes das Assembleias de Freguesia do Concelho da Maia por sexo

Presidentes Assembleias de Freguesia do Concelho da Maia	Homens	Mulheres
Águas Santas	1	0
Castêlo da Maia	1	0
Cidade da Maia	0	1
Folgosa	1	0
Milheirós	0	1
Moreira	1	0
Nogueira e Silva Escura	1	0
Pedrouços	0	1
S. Pedro de Fins	0	1
Vila Nova da Talha	1	0
TOTAIS	6	4



Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, a saber:

Ind. 3 – Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.

Ind. 4 - Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).

Ind. 5 – Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).

Ind. 6 – Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.

Ind. 7 – Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.

Número de trabalhadores/as por modalidade de vinculação, por cargo/carreira e género

Carreiras e Categorias	Dirigente			Carreiras Gerais			BIP			Outros	Total
	Génº	Superior	Intermédio	Técnº Sup	Assist. Técnº	Assistent. Op.	Bombeiro	Informáticº	Policia Municipal		
Comissão de Serviço (CS)	H	0	17	0	0	0	0	0	0	8	25
	M	0	27	0	0	0	0	0	0	5	32
	T	0	44	0	0	0	0	0	0	13	57
CTFP por tempo indeterminado (CTFPTI)	H	0	0	61	64	134	0	9	17	7	292
	M	0	0	97	138	183	0	1	11	0	430
	T	0	0	158	202	317	0	10	28	7	722
CTFP a termo resolutivo certo (CTFPTC)	H	0	0	44	0	0	0	0	0	0	44
	M	0	0	91	0	0	0	0	0	0	91
	T	0	0	135	0	0	0	0	0	0	135
CTFP a termo resolutivo incerto (CTFPTINC)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	H	0	17	105	64	134	0	9	17	15	361
	M	0	27	188	138	183	0	1	11	5	553
	T	0	44	293	202	317	0	10	28	20	914

Número de trabalhadores/as por nível de escolaridade por cargo/carreira e género

Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			BIP			Outros	Total
Escolaridade	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Menos 4 anos de Escolaridade	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 anos de Escolaridade	H	0	0	0	0	41	0	0	0	0	41
	M	0	0	0	0	35	0	0	0	0	35
	T	0	0	0	0	76	0	0	0	0	76
6 anos de Escolaridade	H	0	0	0	0	43	0	0	0	0	43
	M	0	0	0	1	28	0	0	0	0	29
	T	0	0	0	1	71	0	0	0	0	72
9º ano ou equivalente	H	0	0	2	4	32	0	0	0	1	39
	M	0	0	1	8	77	0	0	0	0	86
	T	0	0	3	12	109	0	0	0	1	125
11º ano	H	0	0	0	6	1	0	0	0	0	7
	M	0	0	0	9	4	0	0	0	0	13
	T	0	0	0	15	5	0	0	0	0	20
12º ano ou equivalente	H	0	0	2	49	15	0	4	11	8	89
	M	0	0	1	88	37	0	1	8	4	139
	T	0	0	3	137	52	0	5	19	12	228
Bacharelato	H	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	M	0	0	3	1	0	0	0	0	0	4
	T	0	0	5	1	0	0	0	0	0	6
Licenciatura	H	0	16	75	5	2	0	5	5	6	114
	M	0	19	132	31	1	0	0	2	1	186
	T	0	35	207	36	3	0	5	7	7	300
Mestrado	H	0	1	23	0	0	0	0	0	0	24
	M	0	7	51	0	1	0	0	1	0	60
	T	0	8	74	0	1	0	0	1	0	84
Doutoramento	H	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
	M	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	1	0	0	0	0	1	0	3
TOTAL	M	0	17	105	64	134	0	9	17	15	361
	F	0	27	188	138	183	0	1	11	5	553
	T	0	44	293	202	317	0	10	28	20	914

Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)

Ind. 8 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.

Ind. 9 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.

Ind. 10 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.

Ind. 11 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.

Ind. 12 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).

Ind. 13 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).

Ind. 14 - Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).

Ganho médio mensal dos/as Trabalhadores/as da Câmara Municipal da Maia por sexo e carreira/categoria

Carreira		Categoria								
		Assistente Operacional; Chefe Armazém; Chefe de Trafego; Enc. Pessoal Aux.; ;Fiscal de Obras	Assistente Técnico	Técnico Superior	Especialista de Informática, Especialista de Informática; Coordenador de Projeto, Técnico de Informática, Técnico de Informática: Adjunto	Diretor de Departamento Municipal, Chefe de Divisão Municipal, Coordenador Municipal, Dirigente Intermédio de 3º Grau, Chefe de Equipa de Projeto	Fiscal Municipal	Policia Municipal	Presidência	AEC
Género	Masculino	134	64	61	9	17	7	17	8	44
	Feminino	183	138	97	1	27	0	11	5	91
Total		317	202	158	10	44	7	28	13	135
Vencimento Médio (em euros)	Masculino	811,16 €	879,43 €	1 714,84 €	2 050,48 €	2 511,19 €	1 029,82 €	918,04 €	2 432,46 €	610,88 €
	Feminino	711,66 €	867,04 €	1 486,69 €	1 632,82 €	2 496,47 €	888,90 €	1 830,44 €	610,88 €	
	Média	761,41 €	873,23 €	1 600,77 €	1 841,65 €	2 503,83 €	514,91 €	903,47 €	2 131,45 €	610,88 €

Composição dos órgãos sociais das *organizações do terceiro sector*, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)

Nota: Incluímos aqui, organizações/associações das várias áreas (social, educação, desporto, profissionais, economia, cultura, ambiente,...) que não detenham o estatuto de IPSS, IPSS, Misericórdias, cooperativas, associações empresariais, etc.

Ind. 15 – Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.

Ind. 16 – Membros das Direções, por sexo, nas organizações.

Ind. 17 - Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.

Ind. 18 - Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.

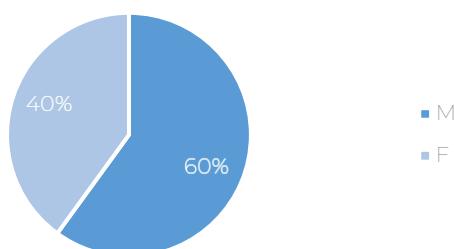
Ind. 19 – Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.

IPSS, sedeadas no Concelho, por sexo e tipologia de função



Organizações do terceiro sector Órgãos sociais por sexo e tipologia de funções IPSS	Presidentes		Membros das Direções		Presidentes da Assembleia Geral		Membros da Assembleia Geral		Diretores/as Técnicos/as		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
A Causa da Criança – Associação de Amigos		1	2	2	1	1	2	2	1		12	
A.A.S.S.V.P. – Lar Santo António		1	6	2		1	2	1		3	16	
Academia de Champs	1		2	1	1			1	1		7	
A.S.S O Amanhã da Criança	1		5	0	1		3	0	1	1	12	
ANSE – Abrigo Nossa Senhora Esperança	1		4	1	2	1	2	1	0	2	14	
APPACDM - Associação Portuguesa de Pais e Amigos dos Deficientes Mentais	1		2	3		1	1	1	1	1	11	
ASMAN – Associação de Solidariedade Social Mouta – Azenha Nova		1	3	2	1		3	0	3	1	14	
Associação Portuguesa de Doentes Parkinson (Delegação)		1	2	1				0			4	
Bomporto – Cooperativa de Solidariedade Social, Crl.		1	1	3		1	1	2	0	0	9	
Centro Social e Paroquial da Maia	1		6	2	1				0	1	11	
Centro Paroquial Nossa Sra. Natividade de Pedrouços	1		3	2					0	1	2	
Centro Social das Guardeiras	1		3	2	1		1	2	0	1	11	
Centro Social Paroquial de Águas Santas	1		4	1	1		3	0	0	1	11	
Criança Diferente/Associação de Amigos		1	1	4	1		4	1		1	13	
Cruz Vermelha Portuguesa – Núcleo da Maia	1		3	3		1	1	2	2	3	16	
Fundação Allamano	1		2	1	1		3	2	0	1	11	
Fundação Lar Evangélico Português	1		5	0					1	1	8	
Raríssimas – Delegação do Porto		1		5	1		2	1	1	1	12	
Recreio do João, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL	1		2	1	1		2	1	0	1	9	
Santa Casa da Misericórdia da Maia		1	5	1	1		2	0	2	22	34	
SOCIALIS – Associação de Solidariedade Social	1		3	2	1		1	2	0	1	11	
Casa do Povo de Vermoim	1		3	1	1		1	1			8	
Lar Missionários do Sofrimento	1		3	2	1		3	2	0	1	13	
Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Moreira	1		6	1	1		4	0			13	
FAPEMAIA	1		4	3	1		4	0			13	
DIDASAN	1		4	1	1		3	0			10	
Núcleo da Liga dos Combatentes (Delegação)	1		5	0							6	
TOTALS		20	7	86	45	20	6	48	22	13	44	311

Órgãos sociais das IPSS por sexo





Coletividades Desportivas, sedeadas no concelho, por sexo e tipologia de função

Coletividade Desportivas/Modalidade Órgãos sociais por sexo e tipologia de função	Presidente Direção		Membros Direção		Presidente Ass. Geral		Membros Ass. Geral		Atletas Federados/as	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
AA Águas Santas	1		10		1		2		134	
AC Milheirós	1		6	5	1		2		112	
AC Teibas	1		1	1	1		2		38	
Academia de Ginástica		1				1	1	1	1	29
Academia de Ténis	1		2			1		1	37	10
Academia Futebol 115	1		4	2	1		1	1	123	
Aero Clube da Maia	1		4		1		2		25	218
AD Academia Fernanda Ribeiro		1	4	2	1		1	1	67	45
AD Jornada de Luta	1		1	1	1		2		16	2
AD WuLin Kung Fu	1		2			1		2	16	21
ADA Maia / ISMAI	1		5	4	1		1	1	101	
ADR Parada	1		8		1		2		12	
ADR São Pedro de Fins	1		5		1		2		128	
AR Os Restauradores do Brás-Oleiro	1		6	1	1		1	1	86	25
ARDC Gondim	1		11	1	1		2		142	4
Arsenal Clube da Maia	1		10		1		2		102	1
Ass. Os Leais e Videirinhos	1		4	6	1		2		42	
Ass. Taekwondo Maximus Maia	1		2	2	1		1	1	10	22
Associação de Moradores da Granja	1		10	2	1		1	1	107	2
Associação Kajukembo	1		2			1	1	1	5	3
Associação Lince Triathlon	1		1	3	1		1	1	31	4
CA Pedras Rubras	1		10	2		1	2		84	
Castelo da Maia GC	1		6	1	1		2		85	127
CD José Lopes	1		6			1		2	76	16
CDC Santana	1		6		1		2		183	54
Centro Equestre da Maia	1		8	3	1		2		180	45
Clube Académico Sangemil	1		8		1		2		62	
Clube de Escalada da Maia		1	2		1		2		30	28
Clube de Karaté da Maia	1		4	3		1	2		330	170
Clube de Natação da Maia		1	5	3		1	1	1	66	50
Descobre Destreza	1		4	3	1		2		6	1
Desportivo da Barca	1		3	5	1			2	88	4
FC Maia Lidor	1		7		1		2		299	2
FC Pedras Rubras	1		10	1	1		1	1	346	346
Folgosa da Maia	1		8		1		2		199	
GCR Ardegaes	1		3	1	1			2	98	10
GCR Vermoim	1		7	1	1		1	1	40	
GD Águas Santas	1		4		1		1	1	233	15
GD Os Maiatos	1		7	1		1		2	85	43
GDC Gueifães	1		7	1	1		2		65	149
Ginásio Clube da Maia	1		3	1	1		1	1	36	91
Hóquei Clube da Maia	1		2			1	1	1	129	15
Inter de Milheirós	1		7	5	1			3	204	12
JD Águas Santas	1		4		1		2		40	
JUVEMAIA	1		7	3		1	1	1	99	85
Juventude de Pedrouços FC	1		8		1		2		22	
Maia Atlético Clube	1		2			1		2	80	110
Maia Basket	1		3	1	1		2		192	66
Maia Futsal Clube	1		9	3	1		2		142	57
MAIASTARS		1	1	1	1		2		80	270
Mocidade Sangemil AC	1		11		1		1	1	125	
ND Santa Joana	1		3	3		1	1	1		124
O Amanhã da Criança	1		6		1		2		145	
Pedrouços AC		1	12		1		2		289	4
SC Castelo da Maia	1		8	2	1		1	1	299	45
União Ciclista da Maia	1		9	1	1		2		23	
União Nogueirense FC	1		29	4	1		2		410	
TOTAIS	51	6	337	79	44	13	77	36	6205	2325



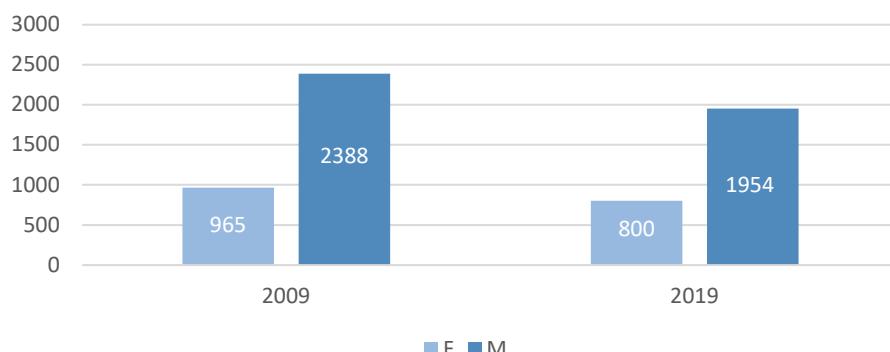
Ind. 20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho

Nota: Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado nas seguintes fontes:

Fontes: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.

Empregadoras/es no Concelho da Maia em 2009 e 2019

Nº de Empregadoras/es no Concelho da Maia em 2009/2019	2009	2019
F	965	800
M	2388	1954
TOTAL	3353	2 754



População empregada por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019

Setor de atividade económica	População empregada por conta de outrem										
	2019		2018		2017		2016		2015		
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
Feminino	Sector primário	40	0,2	52	0,3	39	0,2	40	0,2	42	0,3
	Sector secundário	4.136	21,4	4.309	22,9	4.187	21,2	3.989	22,0	3.817	26,3
	Sector terciário	15.118	78,4	14.434	76,8	15.565	78,6	14.086	77,8	10.671	73,4
Somatório		19.294	100,0	18.795	100,0	19.791	100,0	18.115	100,0	14.530	100,0
	Sector primário	31	0,1	48	0,2	42	0,2	30	0,1	39	0,2
	Sector secundário	9.858	34,6	9.634	35,0	9.444	36,3	9.115	37,0	8.976	39,4
Masculino	Sector terciário	18.601	65,3	17.831	64,8	16.506	63,5	15.457	62,8	13.770	60,4
	Somatório	28.490	100,0	27.513	100,0	25.992	100,0	24.602	100,0	22.785	100,0
	Sector primário	71	0,1	100	0,2	81	0,2	70	0,2	81	0,2
Total	Sector secundário	13.994	29,3	13.943	30,1	13.631	29,8	13.104	30,7	12.793	34,3
	Sector terciário	33.719	70,6	32.265	69,7	32.071	70,1	29.543	69,2	24.441	65,5
	Total	47.784	100,0	46.308	100,0	45.783	100,0	42.717	100,0	37.315	100,0

*Sector primário: Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca | Sector secundário: Indústria, construção, energia e água | Sector terciário: Serviços



Ind. 21 – Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.

Nota: Trabalhadores por conta de outrem, disponibilizado nas seguintes fontes:

Fontes: Cálculo a partir do indicador Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo. GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA.

Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019

Setor de atividade económica	Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem (€)					Valor médio	Variação (%)		
	Ano de referência								
	2019	2018	2017	2016	2015				
Feminino	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	739,9	660,8	647,0	615,7	629,0	658 17,6%		
	Indústria, construção, energia e água	1.129,3	1.071,9	1.031,8	1.000,6	972,0	1.041 16,2%		
	Indústrias transformadoras	1.127,2	1.066,3	1.023,7	996,6	964,1	1.036 16,9%		
	Construção	1.110,1	1.105,8	1.096,9	1.041,9	1.064,3	1.084 4,3%		
	Serviços	1.072,9	1.030,9	955,3	955,6	1.027,3	1.008 4,4%		
	Valor médio	1.084,3	1.039,3	970,9	964,8	1.011,6	1.014,2 11,9%		
Masculino	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	738,4	783,7	685,3	687,7	656,8	710 12,4%		
	Indústria, construção, energia e água	1.323,8	1.290,4	1.252,9	1.202,1	1.200,7	1.254 10,3%		
	Indústrias transformadoras	1.414,3	1.378,1	1.336,7	1.275,7	1.269,0	1.335 11,4%		
	Construção	1.077,9	1.031,4	1.001,0	965,0	971,4	1.009 11,0%		
	Serviços	1.385,4	1.350,0	1.307,8	1.317,0	1.345,2	1.341 3,0%		
	Valor médio	1.363,4	1.328,2	1.286,9	1.273,7	1.287,1	1.307,9 9,6%		

Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação, 2015-2019

Qualificação	Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem (€)					Valor médio	Variação (%)		
	Ano de referência								
	2019	2018	2017	2016	2015				
Feminino	Quadros superiores	2.112,1	2.045,7	2.002,9	1.998,1	2.024,8	2.037 4,3%		
	Quadros médios	1.642,3	1.630,1	1.606,9	1.578,0	1.539,7	1.599 6,7%		
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1.522,4	1.423,9	1.470,1	1.427,3	1.560,9	1.481 -2,5%		
	Profissionais altamente qualificados	1.280,7	1.267,0	1.231,7	1.238,1	1.226,6	1.249 4,4%		
	Profissionais qualificados	923,9	875,9	842,4	824,9	847,1	863 9,1%		
	Profissionais semiqualificados	759,6	716,1	691,7	662,1	678,1	702 12,0%		
	Profissionais não qualificados	695,3	671,7	621,1	599,1	603,2	638 15,3%		
	Praticantes e aprendizes	787,2	760,6	746,1	699,0	667,4	732 18,0%		
Valor médio		1.084,3	1.039,3	970,9	964,8	1.011,6	1.014,2 8,4%		
Masculino	Quadros superiores	2.979,7	2.917,8	2.935,3	2.818,5	2.837,8	2.898 5,0%		
	Quadros médios	1.921,7	1.960,0	1.957,4	1.901,2	1.912,0	1.930 0,5%		
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1.791,7	1.679,9	1.691,9	1.672,0	1.642,5	1.696 9,1%		
	Profissionais altamente qualificados	1.521,9	1.567,8	1.575,7	1.566,8	1.548,8	1.556 -1,7%		
	Profissionais qualificados	1.095,8	1.059,0	1.022,2	1.005,5	994,4	1.035 10,2%		
	Profissionais semiqualificados	949,5	898,2	855,8	821,4	807,6	867 17,6%		
	Profissionais não qualificados	790,8	775,3	746,8	731,0	750,3	759 5,4%		
	Praticantes e aprendizes	857,1	833,8	762,8	741,2	743,0	788 15,4%		
Valor médio		1.363,4	1.328,2	1.286,9	1.273,7	1.287,1	1.307,9 7,7%		



Ind. 22 – Taxa de cobertura de creches e amas.

Taxa de cobertura de creches e amas

Ano Letivo	Concelho	Tipo de Ensino	Nº Crianças 0-3 anos	Nº Salas
2018-2019	Maia	Creches e Amas	1 243	111

Taxa de cobertura da cooperação standardizada (TCCS) de creche familiar e creche

Taxas de cobertura da cooperação standardizada (TCCS) no Concelho da Maia			
Resposta Social	TCCS	TCC Concelho	TCC Continente
Creche Familiar e Creche	70,9	22,2	31,3
Estabelecimentos de Educação Pré-Escolar da Rede Pública	n.d.	n.d.	n.d.
Resposta Social			
Ama e Creche	População residente com idade inferior a 3 anos		
NOTA			
A taxa de cobertura da cooperação (TCC) numa área geográfica para uma resposta social é medida por			
UTENTES EM ACORDO/ANO	X 100		
POPULAÇÃO ALVO/ANO			
A taxa de cobertura da cooperação standardizada pela cobertura do continente (TCCSC) tem a seguinte fórmula			
TCC/ÁREA GEOGRÁFICA	X 100		
TCC/CONTINENTE			

Ind. 23 – Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública

Taxa de cobertura do Pré-Escolar da Rede Pública no Concelho da Maia

Ano Letivo	Ano Curricular	Concelho	Nº Turmas	Nº Turmas (Ano Ant)	Variação	Taxa de Variação
2020-2021	Total de Não Aplicável		2	5	-3	-60,00%
	Não Aplicável	Maia	2	5	-3	-60,00%
	Total de Pré-escolar		80	79	1	1,27%
	Pré-escolar	Maia	80	79	1	1,27%
	Total de 1º ano		55	55	0	0,00%
	1º ano	Maia	55	55	0	0,00%
	Total de 2º ano		57	58	-1	-1,72%
	2º ano	Maia	57	58	-1	-1,72%
	Total de 3º ano		58	58	0	0,00%
	3º ano	Maia	58	58	0	0,00%
	Total de 4º ano		59	59	0	0,00%
	4º ano	Maia	59	59	0	0,00%
	Total de 5º ano		56	58	-2	-3,45%
	5º ano	Maia	56	58	-2	-3,45%
	Total de 6º ano		58	58	0	0,00%
	6º ano	Maia	58	58	0	0,00%
	Total de 7º ano		60	59	1	1,69%
	7º ano	Maia	60	59	1	1,69%
	Total de 8º ano		59	56	3	5,36%
	8º ano	Maia	59	56	3	5,36%
	Total de 9º ano		56	58	-2	-3,45%
	9º ano	Maia	56	58	-2	-3,45%
	Total de 10º ano		50	46	4	8,70%
	10º ano	Maia	50	46	4	8,70%
	Total de 11º ano		46	43	3	6,98%
	11º ano	Maia	46	43	3	6,98%
	Total de 12º ano		43	37	6	16,22%
	12º ano	Maia	43	37	6	16,22%
	TOTAL		723	715	8	1,12%

Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia

Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário

Ind. 26 – Taxa de cobertura de lares.



Taxas de cobertura da cooperação standardizada (TCCS) 2020 no Concelho da Maia

Taxas de cobertura da cooperação standardizada (TCCS) no Concelho da Maia			
Resposta Social	TCCS	TCC Concelho	TCC Continente
Centro de Dia	69,4	2,5	3,5
ERPI	33,3	1,9	5,8
SAD (idosos)	45,2	1,4	3,1

Resposta Social	
SAD Idosos	População residente com idade igual ou superior a 65 anos
ERPI	População residente com idade igual ou superior a 75 anos
Centro de dia	População residente com idade igual ou superior a 65 anos e inferior a 75 anos

NOTA	
A taxa de cobertura da cooperação (TCC) numa área geográfica para uma resposta social é medida por	
UTENTES EM ACORDO/ANO	— X 100
POPULAÇÃO ALVO/ANO	
A taxa de cobertura da cooperação standardizada pela cobertura do continente (TCCSC) tem a seguinte fórmula	
TCC/ÁREA GEOGRÁFICA	— X 100
TCC/CONTINENTE	

Ind. 27 – N° de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.

Cruz Vermelha Portuguesa (CVP),
Polícia de Segurança Pública (PSP)
Guarda Nacional Republicana (GNR).

Número de casos de violência doméstica – Valorizar, Cruz Vermelha Portuguesa

Estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica - Valorizar CVP			
Tipo Vítima	H	M	TOTAL
Vítimas de violência doméstica	3	59	62

NOTA

Atualmente existem 47 processos activos

Valorizar, Cruz Vermelha Portuguesa - Número de casos de violência doméstica por faixa etária

Faixa etária das vítimas de violência doméstica - valorizar CVP	
FAIXA ETÁRIA	Nº VÍTIMAS
18-25 anos	4
26-35 anos	9
36-45 anos	15
46-55 anos	17
56-65 anos	11
≥ 66 anos	6
S/informação	1
TOTAL	63

PSP - Dados totais de casos de violência doméstica - número de ocorrências 2019

Ano de 2019 Div. Maia (Esq.º de Águas Santas e Maia)	Notícia de crimes	Agente/Suspeito							Lesado/Ofendido									
		Contra descon- hecidos	Pessoas coletivas	Pessoas Singulares					Pessoas coletivas	Pessoas Singulares								
				Sexo		Idade (anos)				Sexo		Idade (anos)						
Descrição				M	F	< 16	16 a 24	> 24	Detidos	M	F	< 16	16 a 24	> 24				
Crimes contra as pessoas																		
Crimes contra a integridade física																		
Violência doméstica contra cônjuge ou análogos	177	0	0	128	26	0	11	143	12	0	78	196	74	35	165			
Violência doméstica contra menores	4	0	0	2	2	0	0	4	1	0	1	3	3	1	0			
Outros crimes de violência doméstica	16	0	0	10	0	0	4	6	1	0	4	15	2	4	13			
Total de Crimes VD	197	0	0	140	28	0	15	153	14	0	83	214	79	40	178			

PSP - Dados totais de casos de violência doméstica - número de ocorrências 2020

Ano de 2020 Div. Maia (Esq.º de Águas Santas e Maia)	Notícia de crimes	Agente/Suspeito							Lesado/Ofendido									
		Contra descon- hecidos	Pessoas coletivas	Pessoas Singulares					Pessoas coletivas	Pessoas Singulares								
				Sexo		Idade (anos)				Sexo		Idade (anos)						
Descrição				M	F	< 16	16 a 24	> 24	Detidos	M	F	< 16	16 a 24	> 24				
Crimes contra as pessoas																		
Crimes contra a integridade física																		
Violência doméstica contra cônjuge ou análogos	168	1	0	116	27	0	7	136	15	0	85	186	85	23	163			
Violência doméstica contra menores	4	0	0	2	1	0	0	3	0	0	2	4	4	0	2			
Outros crimes de violência doméstica	18	0	0	13	3	0	5	11	2	0	6	20	1	7	18			
Total de Crimes VD	190	1	0	131	31	0	12	150	17	0	93	210	90	30	183			

PSP - Dados totais de casos de violência doméstica - número de ocorrências 2021 (1º semestre)

1.º Semestre de 2021 Div. Maia (Esq. de Águas Santas e Maia)	Notícia de crimes	Agente/Suspeito							Lesado/Ofendido							
		Contra descon- hecidos	Pessoas coletivas	Pessoas Singulares					Pessoas coletivas	Pessoas Singulares						
				Sexo		Idade (anos)							Sexo		Idade (anos)	
Descrição				M	F	< 16	16 a 24	> 24	Detidos	M	F	< 16	16 a 24	> 24		
Crimes contra as pessoas																
Crimes contra a integridade física																
Violência doméstica contra cônjuge ou análogos	79	0	0	70	7	0	6	71	7	0	29	99	46	11	71	
Violência doméstica contra menores	2	0	0	2	0	0	0	2	0	0	2	1	1	1	1	
Outros crimes de violência doméstica	9	0	0	5	3	0	2	6	0	0	2	7	0	2	7	
Total de Crimes VD	90	0	0	77	10	0	8	79	7	0	33	107	47	14	79	

PSP - Dados de violência doméstica – por esquadra policial em 2019

Ano de 2019 Div. Maia / Esq. Maia e Águas Santas		Crimes contra as pessoas				
		Crimes contra a integridade física				
		Outros crimes de violência doméstica	Violência doméstica contra cônjuge ou análogos	Violência doméstica contra menores	TOTAIS	
CM PORTO	PRT/DIV MAIA	PRT/MAI-MAIA	6	60	1	67
		PRT/MAI-A SANT	3	60	2	65
		PRT/MAI-EIPP	7	57	1	65
		TOTAL	16	177	4	197

PSP - Dados de violência doméstica – por esquadra policial em 2020

Ano de 2020 Div. Maia / Esq. Maia e Águas Santas		Crimes contra as pessoas				
		Crimes contra a integridade física				
		Outros crimes de violência doméstica	Violência doméstica contra cônjuge ou análogos	Violência doméstica contra menores	TOTAIS	
CM PORTO	PRT/DIV MAIA	PRT/MAI-MAIA	7	69		76
		PRT/MAI-A SANT	4	51	1	56
		PRT/MAI-EIPP	7	48	3	58
		TOTAL	18	168	4	190

PSP - Dados de violência doméstica – por esquadra policial em 2021 (1º semestre)

1.º Semestre de 2021 Div. Maia / Esq. Maia e Águas Santas		Crimes contra as pessoas				
		Crimes contra a integridade física				
		Outros crimes de violência doméstica	Violência doméstica contra cônjuge ou análogos	Violência doméstica contra menores	TOTAIS	
CM PORTO	PRT/DIV MAIA	PRT/MAI-MAIA	4	26	1	31
		PRT/MAI-A SANT	2	24		26
		PRT/MAI-EIPP	3	29	1	33
		TOTAL	9	79	2	90

GNR - Número de casos de violência doméstica por ano e faixa etária

Nº de vítimas de violência doméstica - GNR				
ANO	IDADES	M	F	TOTAL
2019	35-50	11	61	72
2020	25-55	7	42	49
2021	30-50	4	41	45

Ind. 28 – Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

Ind. 29 – Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.

Ind. 30 – Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões *Educação, Género e Cidadania*, a lecionar no concelho.

Nota: Apurar o nº total de docentes a lecionar no concelho, através de informação solicitada aos Agrupamentos Escolares e/ou DGEST.

Ind. 31 – Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.

Ao nível das ações de sensibilização e/ou programas/projetos promovidos pela autarquia e/ou em parceria para a prevenção e combate à violência no namoro ou outras formas de violência de sexo dirigidas à comunidade educativa local, salientam-se as seguintes:

- 1 ação de formação: GÉNERO, IGUALDADE E CIDADANIA, realizada em parceria com a APEFP [Associação Portuguesa de Ética e Filosofia Prática] – 25H
- 1 projeto “PROJETO SER”, em parceria com a APAV [Associação Portuguesa de Apoio à Vítima] que envolveu 4 Agrupamentos Escolares, 8 Escolas e 4 professoras.
- Ações de sensibilização designadas “Violência no namoro” ou “Sexualidade e Afetos”, realizadas quando solicitadas por escolas ou outras entidades, dirigidas a jovens, realizadas no âmbito do Plano de Atividades do Gabinete de Acompanhamento e Aconselhamento Psicológico e Pedagógico (GAAPP), integrado no Gabinete da Juventude.



- Campanhas de sensibilização dirigidas a jovens utilizando as redes sociais disponíveis no Município, nomeadamente o Instagram maia_juventude_em_movimento.

Por sua vez, 31 docentes e técnicos frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género Atividades de Enriquecimento Escolar (AEC).

No respeitante ao número de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia, salientam-se as seguintes:

- AÇÃO – Abordagem do conteúdo “Igualdade de Género” em todas as turmas do 4º ano do 1º ciclo do ensino básico na AEC – CRIA + - ano letivo 2021/2022.
- AÇÃO – Abordagem dos conteúdos “Eu e os Outros e Dilemas Morais” em todas as turmas do 1º ciclo do ensino básico na AEC – Filosofia com Crianças - ano letivo 2021/2022.
- AÇÃO – Realização do mês temático “Discriminações Não” no serviço da componente de apoio à família - ano letivo 2021/2022

Além disso, estão planeadas ações de formação ao nível da prevenção do assédio no local de trabalho a desenvolver em parceria com a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV):

- AÇÃO - Assédio no Local de Trabalho - da Prevenção à Denúncia – maio/junho 2022

Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)
Ind. 32 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.

Ind. 33 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.

Ind. 34 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.

Ind. 35 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.



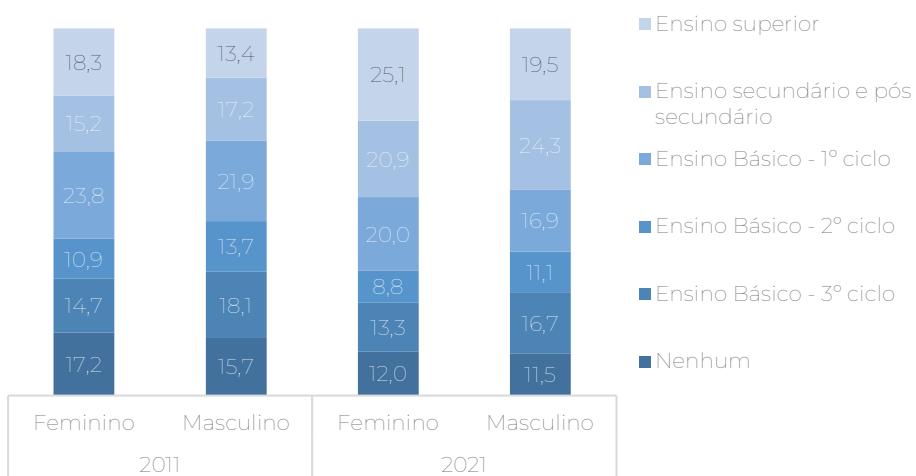
Estabelecimentos de Educação e Ensino no Município da Maia

Nível de ensino	Escola	Tipologia	(N.º) de alunos
Ensino Secundário Profissional	Colégio Novo da Maia	Ensino Privado	1 158
	Escola Profissional Novos Horizontes		31
	Escola Profissional Novos Horizontes		96
	Escola Básica de Folgosa		101
	Escola Básica de Giesta		208
	Escola Básica n.º 2 de Pedrouços		120
	Escola Básica de Moutidos		262
	Escola Básica de Gueifães		1 055
	Escola Básica n.º 2 de Gueifães		261
	Escola Básica de Parada		58
	Escola Básica de Monte das Cruzes		111
	Escola Básica de Monte do Calvário		145
	Escola Básica de Currais		190
	Escola Básica de Mandim		145
	Escola Básica Lidor		159
	Escola Básica de Paço		118
	Escola Básica Gonçalo Mendes da Maia		1 100
	Escola Básica da Bajouca		58
	Escola Básica do Castelo da Maia, Santa Maria De Avioso		222
Ensino Básico	Escola Básica do Castelo da Maia	Ensino Público	224
	Escola Básica da Seara		78
	Escola Básica de Porto Bom		104
	Escola Básica de Ferrohó		135
	Escola Básica de Prozela		108
	Escola Básica de Ferreiró		114
	Escola Básica de Pedras Rubras		195
	Escola Básica de Gestalinho		94
	Escola Básica de Crestins		109
	Escola Básica da Guarda		198
	Escola Básica de Frejufe		81
	Escola Básica de Corim		253
	Escola Básica de Pícuia		231
	Escola Básica D. Manuel II		293
	Escola Básica de Gandra		346
	Escola Básica de Cidade Jardim		175
	Escola Básica n.º 1 da Maia		315
	Escola Básica n.º 1 de Gueifães		421
	Escola Básica da Maia		342
	Escola Básica de Enxurreiras		124
	Escola Básica Santa Cristina		127
	Escola Básica de Arcos		111

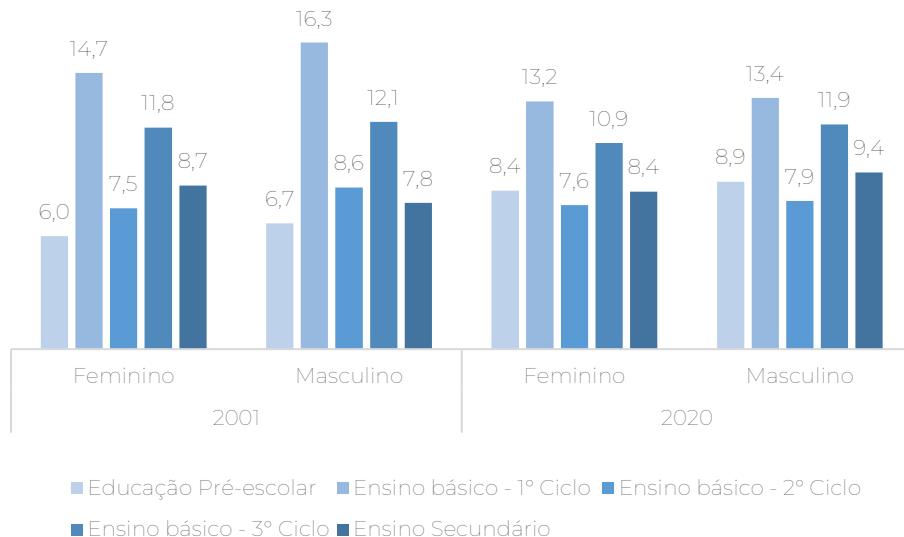


Nível de ensino	Escola	Tipologia	(N.º) de alunos
Jardim de Infância	Jardim Infantil de S. Pedro de Fins - Santa Casa da Misericórdia da Maia	Ensino Privado	45
	Jardim Infantil Casa do Mosteiro - Santa Casa da Misericórdia da Maia		64
	Jardim de Infância Monfortinhos de Real		69
	Externato de Apoio Educativo de S. Miquéi		30
	Jardim de Infância do Centro Social José M. da Silva e Lucinda A. Silva - SCentro M da Maia		57
	Jardim de Infância do Centro Social das Guardeiras		65
	Externato Limiar		34
	Colégio Infantil Os Ratinhos		20
	Jardim Infantil O Pimpolho		50
	Jardim de Infância de Santa Maria de Avioso - Santa Casa da Misericórdia da Maia		65
	Jardim de Infância TinTin		11
	Jardim de Infância de Nogueira - Santa Casa da Misericórdia da Maia		54
	Associação de Solidariedade Social Mouta - Azenha Nova - ASMAN Jardim de Infância 1		47
	Centro Animação de Infância de Vermoim - Santa Casa da Misericórdia da Maia		67
	Jardim de Infância Sonho Audaz		38
	Jardim Infantil de Gondim - Santa Casa da Misericórdia da Maia		52
	Jardim Infantil de Crestins - Santa Casa da Misericórdia da Maia		65
	Jardim de Infância O Gatinho		23
	Jardim de Infância Catassol da Santa Casa da Misericórdia da Maia		61
	Jardim coop-Solidariedade Social		50
	Jardim de Infância de Milheirós - Santa Casa da Misericórdia da Maia		69
	Jardim de Infância A Escolinha do Aldeamento		n/a
	Jardim de Infância de Águas Santas II - Santa Casa da Misericórdia da Maia		56
	Jardim Infantil O Sorriso		38
	Associação de Solidariedade Social O Amanhã da Criança		97
	Jardim de Infância de Pedrouços - Santa Casa da Misericórdia da Maia		64
	Escola Básica e Secundária de Pedrouços	Ensino Público	743
	Escola Básica e Secundária de Águas Santas		1 737
	Escola Básica e Secundária do Levante da Maia		576
	Escola Básica e Secundária Dr. Vieira de Carvalho		965
	Escola Secundária do Castelo da Maia		1 359
Ensino Básico Secundário e profissional	Escola Secundária CCG	Ensino Privado	233
	Externato do Patronato da Imaculada Conceição		160
Ensino Básico	Colégio O Castelo da Maia	Ensino Privado	54
	Conservatório de Música da Maia		n/a
Outros	Jardim de Infância da Campa do Preto	Ensino Público	41
Jardim de Infância			17 990

População residente em % por sexo e nível de escolaridade completo mais elevado, 2011-2021



Alunos/as matriculados/as nos ensinos pré-escolar, básico e secundário em %, 2011-2020



Número de alunos/as por Agrupamento e sua distribuição.

Ano Letivo	Concelho	Código	Unidade Orgânica	Nº Alunos	Distribuição (%)	
2020-2021	Maia	152020	Agrupamento de Escolas da Maia	3 006	19,0%	
		152031	Agrupamento de Escolas Gonçalo Mendes da Maia, Maia	2 322	14,7%	
		152043	Agrupamento de Escolas de Pedrouços, Maia	1 836	11,6%	
		152055	Agrupamento de Escolas Dr. Vieira de Carvalho, Maia	1 708	10,8%	
		152067	Agrupamento de Escolas do Castêlo da Maia, Maia	2 648	16,7%	
		152079	Agrupamento de Escolas do Levante da Maia, Maia	1 302	8,2%	
		152961	Agrupamento de Escolas de Águas Santas, Maia	3 022	19,1%	
TOTAL					100,0%	
15 844						



Ind. 36 – Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.

IEFP - Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC Medida Vida Ativa - Emprego Qualificado

Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC Medida Vida Ativa - Emprego Qualificado - IEFP					
AÇÕES	2020	2021	REGIME	Nº Ações	HORAS
LITERACIA DIGITAL	Nov/Dez		PRESENCIAL – CE MAIA	Várias	25
FOLHA DE CÁLCULO	Set		ON-LINE	1	25
CRIAÇÃO DE PÁGINAS WEB	Set		ON-LINE	1	75
LITERACIA DIGITAL		Fev	PRESENCIAL – CE MAIA	2	25
LITERACIA DIGITAL		Abr	PRESENCIAL – CE MAIA	1	25
LITERACIA DIGITAL		Mai	PRESENCIAL – CE MAIA	1	25
LITERACIA DIGITAL		Jun	PRESENCIAL – CE MAIA	2	25
LITERACIA DIGITAL		Jun	ON-LINE	1	25
LITERACIA DIGITAL		Set/Out	PRESENCIAL – CE MAIA	Várias	25 a 50H
LITERACIA DIGITAL		Set	PRESENCIAL – CE MAIA	2	25
LITERACIA DIGITAL		Out	PRESENCIAL – CE MAIA	2	25
LITERACIA DIGITAL		Nov	PRESENCIAL – CE MAIA	2	50
LITERACIA DIGITAL		Nov	ON-LINE	2	25
TELETRABALHO EM MS TEAMS		Nov	ON-LINE	1	50
TÉCNICO DE COMUNICAÇÃO/PORTUGUÊS		Nov	PRESENCIAL – CE MAIA	1	50
LITERACIA DIGITAL		Dez	PRESENCIAL – CE MAIA	2	25



Ind. 37 – Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.

Praticantes inscritos em cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologia e desporto escolar, por sexo e modalidade

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS LEVANTE DA MAIA	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos		
	F	M	TOTAL
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias	31	40	71
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas	0	0	0
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades	24	28	52
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	0	0	0
Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	78	87	165
	TOTAL	133	155
			288

Praticantes inscritos em federações desportivas, por sexo e modalidade



Ind.38 - Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.

Coletividade Desportivas/Modalidade Órgãos sociais por sexo e tipologia de função	Presidente Direção		Membros Direção		Presidente Ass. Geral		Membros Ass. Geral		Atletas Federados/as	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
AA Águas Santas	1		10		1		2		134	
AC Milheirós	1		6	5	1		2		112	
AC Teibas	1		1	1	1		2		38	
Academia de Ginástica		1				1	1		1	29
Academia de Ténis	1		2			1		1	37	10
Academia Futebol 115	1		4	2	1		1	1	123	
Acro Clube da Maia	1		4		1		2		25	218
AD Academia Fernanda Ribeiro		1	4	2	1		1	1	67	45
AD Jornada de Luta	1		1	1	1		2		16	2
AD Wulin Kung Fu	1		2			1		2	16	21
ADA Maia / ISMAI	1		5	4	1		1	1	101	
ADR Parada	1		8			1		2		12
ADR São Pedro de Fins	1		5		1		2		128	
AR Os Restauradores do Brás-Oleiro	1		6	1	1		1	1	86	25
ARDC Gondim	1		11	1	1		2		142	4
Arsenal Clube da Maia	1		10		1		2		102	1
Ass. Os Leais e Videirinhos	1		4	6	1		2		42	
Ass. Taekwondo Maximus Maia	1		2	2	1			1	10	22
Associação de Moradores da Granja	1		10	2	1		1	1	107	2
Associação Kajukembo	1		2			1	1	1	5	3
Associação Lince Triathlon	1		1	3	1		1	1	31	4
CA Pedras Rubras	1		10	2		1	2		84	
Castêlo da Maia GC	1		6	1	1		2		85	127
CD José Lopes	1		6			1		2	76	16
CDC Santana	1		6			1		2	183	54
Centro Equestre da Maia	1		8	3	1		2		180	45
Clube Académico Sangemil	1		8		1		2		62	
Clube de Escalada da Maia		1	2		1		2		30	28
Clube de Karaté da Maia	1		4	3		1	2		330	170
Clube de Natação da Maia		1	5	3		1	1	1	66	50
Descobre Destreza	1		4	3	1			2	6	1
Desportivo da Barca	1		3	5	1			2	88	4
FC Maia Lidor	1		7		1		2		299	2
FC Pedras Rubras	1		10	1	1		1	1	346	346
Folgosa da Maia	1		8		1		2		199	
GCR Ardegães	1		3	1	1			2	98	10
GCR Vermoim	1		7	1	1		1	1	40	
GD Águas Santas	1		4		1		1	1	233	15
GD Os Maiatos	1		7	1		1		2	85	43
GDC Gueifães	1		7	1	1		2		65	149
Ginásio Clube da Maia	1		3	1	1		1	1	36	91
Hóquei Clube da Maia	1		2			1	1	1	129	15
Inter de Milheirós	1		7	5	1			3	204	12
JD Águas Santas	1		4		1		2		40	
JUVEMAIA	1		7	3		1	1	1	99	85
Juventude de Pedrouços FC	1		8		1		2		22	
Maia Atlético Clube	1		2			1		2	80	110
Maia Basket	1		3	1	1		2		192	66
Maia Futsal Clube	1		9	3	1		2		142	57
MAIASTARS		1	1	1	1		2		80	270
Mocidade Sangemil AC	1		11		1		1	1	125	
ND Santa Joana	1		3	3		1	1	1		124
O Amanhã da Criança	1		6		1		2		145	
Pedrouços AC		1	12		1		2		289	4
SC Castêlo da Maia	1		8	2	1		1	1	299	45
União Ciclista da Maia	1		9	1	1		2		23	
União Nogueirense FC	1		29	4	1		2		410	
TOTALS		51	6	337	79	44	13	77	36	6205
										2325



Acrónimos

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
AE	Agrupamentos de Escolas
AEC	Atividades de Enriquecimento Escolar
ANMP	Associação Nacional de Municípios Portugueses
ANSR	Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária
AP	Administração Pública
APEFP	Associação Portuguesa de Ética e Filosofia Prática
AR	Assembleia da República
ARS	Administrações Regionais de Saúde
CEDAW	Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CLAS	Conselho Local de Ação Social
CNQ	Catálogo Nacional de Qualificações
CPCJ	Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
CVP	Cruz Vermelha Portuguesa
DGS	Direção-Geral da Saúde
DGSS	Direção-Geral da Segurança Social
DGSP	Direção Geral de Serviços Prisionais
DECC	Departamento de Educação, Ciência e Cultura
DDSDJ	Departamento de Desenvolvimento Social, Desporto e Juventude
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENEC	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania
ENIPD	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030
ENMAP	Estratégia Nacional para a Mobilidade Ativa Pedonal
ERPI	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas
EU	União Europeia
FCT	Fundação para a Ciência e a Tecnologia
GAIL	Gabinete de Apoio Integrado Local
GNR	Guarda Nacional Republicana
IEFP	Instituto do Emprego e da Formação Profissional
IES	Instituições de Ensino Superior
ICT	Instrumento e Gestão Territorial
IHRU	Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
INE	Instituto Nacional de Estatística
INR	Instituto Nacional para a Reabilitação
IPDJ	Instituto Português do Desporto e Juventude
IPQ	Instituto Português da Qualidade
IPSS	Instituições Particulares de Solidariedade Social
ISS	Instituto de Segurança Social, IP

LGBTI	Lésbicas Gays Bissexuais Trans e Intersexo
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
OPC	Órgão da Polícia Criminal
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC	Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
PAPCTSH	Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos
PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica
PDM	Plano Diretor Municipal
PEES	Programa de Estabilização Económica e Social
PMIND	Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
PP	Plano de Pormenor
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
PU	Plano de Urbanização
PSP	Polícia de Segurança Pública
PWN	Professional Woman Network
RNAVVD	Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica
RSI	Rendimento Social De Inserção
SAD	Serviço de Apoio Domiciliário
SEF	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
SNS	Serviço Nacional de Saúde
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
VD	Violência Doméstica
VMVD	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica



Índice de Figuras

Figura 1. Equipa do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Maia 33



Índice de Tabelas

Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação.....	21
Tabela 2. Procedimento de recolha de dados nas vertentes interna e externa	23
Tabela 3. Tabela de recolha de dados – vertente Interna e Externa	24
Tabela 4. Composição do Órgão Câmara Municipal da Maia por sexo.....	34
Tabela 5. Número de trabalhadores/as por modalidade de vinculação, por cargo/carreira e género.....	36
Tabela 6. Ganho médio mensal dos/as Trabalhadores/as da Câmara Municipal da Maia por sexo e carreira/categoria	37
Tabela 7. Número de trabalhadores/as por nível de escolaridade por cargo/carreira e género	38
Tabela 8. Número de participantes em ações de formação profissional segundo o tipo de ação e cargo/carreira.....	39
Tabela 9. Número de horas despendidas em ações de formação profissional segundo o tipo de ação por cargo/carreira	39
Tabela 10. Composição do Órgão Assembleia Municipal da Maia por sexo	40
Tabela 11. Presidentes das Assembleias de Freguesia do Concelho da Maia por sexo	41
Tabela 12. Número de habitantes por sexo no Concelho da Maia.....	73
Tabela 13. Número de habitantes por freguesia no Concelho da Maia	75
Tabela 14. População estrangeira que solicitou estatuto de residente (N.º), por sexo e país de origem, 2016-2020.....	77
Tabela 15. IPSS, sedeadas no Concelho, por sexo e tipologia de função.....	80
Tabela 16. Coletividades Desportivas, sedeadas no concelho, por sexo e tipologia de função.....	81
Tabela 17. Estabelecimentos de Educação e Ensino no Município da Maia.....	83
Tabela 18. Taxa de cobertura de creches e amas	87
Tabela 19. Taxa de cobertura da cooperação standardizada (TCCS) de creche familiar e creche.....	88
Tabela 20. Taxa de cobertura do Pré-Escolar da Rede Pública no Concelho da Maia	89
Tabela 21. Número de alunos/as por Agrupamento e sua distribuição.....	90
Tabela 22. Número Total de alunos/as a frequentar o Ensino Secundário e sua distribuição	91
Tabela 23. Número Total de alunos/as a frequentar os cursos científico-humanísticos Agrupamento de Escolas Levante da Maia	91
Tabela 24. Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC Medida Vida Ativa - Emprego Qualificado - IEFP.....	92
Tabela 25. População empregada segundo os Censos, por sexo e situação na profissão principal, 2011.....	94
Tabela 26. População empregada por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019.....	95



Tabela 27. Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019.....	98
Tabela 28. Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação, 2015-2019.....	99
Tabela 29. Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019.....	99
Tabela 30. Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação, 2015-2019	100
Tabela 31. N.º de pensionistas ativos em dezembro de 2020, residentes no concelho da Maia, por regime, sexo e tipo de pensão.....	101
Tabela 32. Valor médio mensal das pensões no ano 2020, residentes no concelho da Maia, por regime, sexo e tipo de pensão	102
Tabela 33. Valor médio anual das pensões no ano 2020, residentes no concelho da Maia, por regime, sexo e tipo de pensão	103
Tabela 34. N.º de Beneficiários com Prestações por Parentalidade em 2020, por sexo e tipo de benefício	104
Tabela 35. Taxas de cobertura da cooperação standardizada (TCCS) 2020 no Concelho da Maia	105
Tabela 36. Número de casos de violência doméstica – Valorizar, Cruz Vermelha Portuguesa	108
Tabela 37. Número de casos de violência doméstica por faixa etária – Valorizar, Cruz Vermelha Portuguesa	109
Tabela 38. Dados totais de casos de violência doméstica - número de ocorrências 2019.....	110
Tabela 39. Dados totais de casos de violência doméstica - número de ocorrências 2020.....	111
Tabela 40. Dados totais de casos de violência doméstica - número de ocorrências 2021 (1º semestre)	111
Tabela 41. Dados de violência doméstica – por esquadra policial em 2019.....	112
Tabela 42. Dados de violência doméstica – por esquadra policial em 2020.....	113
Tabela 43. Dados de violência doméstica – por esquadra policial em 2021 (1º semestre).....	113
Tabela 44. Número de casos de violência doméstica por ano e faixa etária – GNR.....	113
Tabela 45. Praticantes inscritos em desporto, por sexo e modalidade	117
Tabela 46. Praticantes inscritos em federações desportivas, por sexo e modalidade	118
Tabela 47. Número de utilizadores/as da Biblioteca Municipal - documentos emprestados por sexo.....	119
Tabela 48. Número de utilizadores/as da Biblioteca Municipal por evento/ação	120
Tabela 49. Número de utilizadores/as do Museu Municipal por evento/ação	121
Tabela 50. Número de utilizadores/as do Fórum Municipal por evento/ação	122
Tabela 51. Número de utilizadores/as do Centr'Arte por evento/ação.....	123
Tabela 52. Número de utilizadores/as do Gabinete de História por evento/ação.....	124
Tabela 53. Número de utilizadores/as do Quinta da Caverneira por evento/ação.....	125
Tabela 54. Número de utilizadores/as do Venepor por evento/ação	126
Tabela 55. Número de colaboradores/as e visitantes do Zoo da Maia, por sexo, em 2021	126



Tabela 56. Médicas/os, por sexo e especialidade, subespecialidade ou competência na Maia, 2016-2020 128



Índice de Gráficos

Gráfico 1. Órgão Câmara Municipal da Maia por sexo	34
Gráfico 2. Órgão Assembleia Municipal da Maia por sexo.....	40
Gráfico 3. Presidentes das Assembleias de Freguesia da Maia por sexo.....	41
Gráfico 4. Percentagem de resposta ao “Inquérito ao Executivo e Dirigentes”, por sexo	42
Gráfico 5. Menção expressa da “Igualdade de Género” nos relatórios, planos e outros regulamentos da Câmara	43
Gráfico 6. São integrados módulos nos cursos e/ou incentivada formação em “Igualdade de Género”	43
Gráfico 7. Necessidade da introdução de módulos “Igualdade de Género” na formação certificada	44
Gráfico 8. Adaptação do tempo de trabalho em função da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal	45
Gráfico 9. Trabalho a tempo parcial em função da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal	45
Gráfico 10. Atribuição benefícios aos seus trabalhadores/as e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais.....	46
Gráfico 11. Incentiva aos homens a gozar o período de licença da parentalidade previsto na lei	47
Gráfico 12. Modo igual nos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras/es.....	47
Gráfico 13. Divulgação/informação dos direitos e deveres dos trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade	48
Gráfico 14. As infraestruturas permitem a acessibilidade universal de pessoas com deficiências físicas e mentais	48
Gráfico 15. Igualdade de oportunidades, independentemente da raça, etnia, nacionalidade e religião	49
Gráfico 16. Igualdade de oportunidades, independentemente da raça, etnia, nacionalidade e religião	49
Gráfico 17. Percentagem de respostas ao “Inquérito aos/às Colaboradores/as do Município” por sexo	50
Gráfico 18. Nível de escolaridade dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito	50
Gráfico 19. Grupo etário dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito	51
Gráfico 20. Tipologia do agregado familiar dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito	51
Gráfico 21. Estado civil dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito	52
Gráfico 22. Categoria profissional dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito	52
Gráfico 23. Categoria profissional dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito	53



Gráfico 24. Tipo de horário dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito	53
Gráfico 25. Dependentes a cargo dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito	54
Gráfico 26. Dificuldades que sente na conciliação da vida pessoal com a vida profissional	54
Gráfico 27. Conhecimento de ocorrências de casos de violência assédio sexual ou moral, ou outro tipo de situação discriminatória, no seu local de trabalho.....	55
Gráfico 28. O plano formativo da Câmara Municipal contempla formação em “Igualdade de Género”	56
Gráfico 29. Considera necessária a formação em “Igualdade de Género”	56
Gráfico 30. Está expressa e considera necessário a integração da “Igualdade de Género” nos planos e regulamentos da Câmara	58
Gráfico 31. A Câmara Municipal implementa e/ou considera necessária a implementação de medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género	58
Gráfico 32. Existe uma equipa/colaborador/a e/ou conselheiras/os municipais para a Igualdade de Género.....	59
Gráfico 33. Há igualdade de oportunidade entre homens e mulheres na nomeação para cargos na Câmara Municipal	59
Gráfico 34. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção da parentalidade: foram colocadas questões pelos colaboradores/as e a Câmara promove reuniões nesta matéria.....	60
Gráfico 35. Avaliação que contemple a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho	61
Gráfico 36. Há regras escritas ou consideram necessária a sua divulgação, para garantir o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho.....	61
Gráfico 37. Na Câmara Municipal existem Queixas formais de casos de discriminação em função do género	62
Gráfico 38. Horários de trabalho flexíveis ou jornada contínua	62
Gráfico 39. Parcerias com clínicas/ginásios para beneficiar as/os trabalhadoras/es em termos de saúde ou lazer	63
Gráfico 40. Trabalhadores/as são encarados/as de igual modo no exercício aos direitos parentais.....	63
Gráfico 41. Necessidade de introdução de linguagem neutra e inclusiva nos documentos da Câmara Municipal.....	64
Gráfico 42. Nos documentos apresentados internamente dados apresentados são desagregados por sexo.....	64
Gráfico 43. Divulgação de informação sobre os direitos e deveres das/os trabalhadores/as tendo em conta a Igualdade de Género	65
Gráfico 44. Satisfação com a divisão das tarefas na esfera pessoal/familiar	67
Gráfico 45. A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar	67
Gráfico 46. As mulheres que têm um emprego continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.....	68
Gráfico 47. No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres.....	68



Gráfico 48. A igualdade de oportunidades e a não discriminação em função do género, etnia, orientação sexual ou identidade de género estão presentes no acesso às várias carreiras profissionais na instituição onde trabalho.....	69
Gráfico 49. A Câmara Municipal apoia iniciativas de promoção da Saúde dirigidas a mulheres e homens.....	70
Gráfico 50. No concelho existe igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências físicas e mentais.....	70
Gráfico 51. No seu concelho existe igualdade de oportunidades, independentemente da raça, etnia ou nacionalidade	71
Gráfico 52. População residente por grupo etário e por sexo no Concelho da Maia	74
Gráfico 53. População residente por sexo e estado civil no Concelho da Maia	75
Gráfico 54. Órgãos sociais das IPSS por sexo.....	79
Gráfico 55. Órgãos sociais das Coletividades Desportivas por sexo.....	82
Gráfico 56. População em N° por sexo e nível de escolaridade completo mais elevado - 2011-2021.....	85
Gráfico 57. População residente em % por sexo e nível de escolaridade completo mais elevado, 2011-2021.....	86
Gráfico 58. Alunos/as matriculados/as nos ensinos pré-escolar, básico e secundário em %, 2011-2020.....	87
Gráfico 59. População ativa, por sexo, 2001 e 2011.....	93
Gráfico 60. Beneficiários do subsídio de desemprego da segurança social na Maia, por sexo, 2016-2020.....	95
Gráfico 61. População em situação de desemprego por sexo em dez. de 2017, 2018, 2019 e 2020, e nov. de 2021.....	96
Gráfico 62. Beneficiárias/os do rendimento social de inserção da segurança social, por sexo, 2016-2020.....	104
Gráfico 63. Médicas/os, por sexo e competência, 2016-2020.....	127
Gráfico 64. Enfermeiras/os, por sexo na Maia, 2016-2020.....	131
Gráfico 65. Farmacêuticas/os, por sexo na Maia, 2016-2020.....	131
Gráfico 66. Principal modo de transporte da população residente, em N.º, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011	133
Gráfico 67. Principal modo de transporte da população residente, em %, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011	134
Gráfico 68. Evolução da taxa de motorização entre 2014-2018.....	135
Gráfico 69. Local de trabalho da população residente, em N.º, por motivo de trabalho e estudo, 2011	136
Gráfico 70. Local de trabalho da população residente, em %, por motivo de trabalho e estudo, 2011	136
Gráfico 71. Parceiros/as Locais inquiridos/as por sexo.....	137
Gráfico 72. Parceiros/as Locais inquiridos/as por nível de escolaridade.....	138
Gráfico 73. Parceiros Locais inquiridos/as por categoria profissional.....	139
Gráfico 74. Vínculo contratual (regime em que exerce atividade profissional)	140
Gráfico 75. Situações de Desigualdade de Género no concelho? Tais como desigualdade de oportunidades ou de direitos entre homens e mulheres	140
Gráfico 76. Entidade/empresa a que se encontra vinculado	141
Gráfico 77. Perceção das situações de desigualdade	141
Gráfico 78. As desigualdades de género têm diminuído no Concelho?	142



Gráfico 79. É natural existirem profissões nas quais existe maior predominância de um dos sexos.....	142
Gráfico 80. Os equipamentos de apoio à família existentes no concelho são suficientes.....	143
Gráfico 81. As acessibilidades e redes de transporte do concelho facilitam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	143
Gráfico 82. A Câmara Municipal desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género.....	146
Gráfico 83. Quais as atividades ou iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género.....	146
Gráfico 84. No último ano a organização teve contacto com situações de Desigualdade de Género? Tais como desigualdade de oportunidades ou de direitos entre homens e mulheres.....	147
Gráfico 85. No último ano a organização teve contacto especificamente com situações de violência de género.....	148
Gráfico 86. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada.....	148
Gráfico 87. Os anúncios de oferta de emprego contêm requisitos como "disponibilidade total", ou outros que sejam claramente indicadores de preferência por um dos sexos	149
Gráfico 88. A organização incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género.....	150
Gráfico 89. As pessoas que trabalham na organização são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade.....	151
Gráfico 90. É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras.....	152
Gráfico 91. A organização possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional e pessoal	152
Gráfico 92. A organização atribui benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais	153
Gráfico 93. Tipo de benefícios atribuídos aos trabalhadores e famílias.....	154
Gráfico 94. A organização incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na Lei	154
Gráfico 95. A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.....	155
Gráfico 96. Considera que no seu concelho existe igualdade de oportunidades, independentemente da orientação sexual das pessoas	155



Documentação de Suporte

PLANOS | ESTRATÉGIAS | ESTUDOS:

Balanço Social, CM Maia, 2021;

Diagnóstico Social, CM Maia, 2014 (atualização em desenvolvimento);

Plano de Desenvolvimento Social, CM Maia, 2006.

Plano para a Igualdade de Género da ENEM – Empresa Metropolitana de Estacionamento;

Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, entre Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Câmara Municipal da Maia (2019, 2022);

EIGE - Estudo Europeu. Pandemia. Igualdade. Violência - The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2021.

Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. Bruxelas. 2020

Liñares, Ester, A mulher em Portugal. Alguns aspetos do evoluir da situação feminina na legislação nacional e comunitária - Volume I e II - DGSS - NUDD - Núcleo de Documentação e Divulgação. Lisboa. 2014.

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030
<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=c6788127-27ae-41a8-8e60-40d3403f48c1>

V Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2022-2025

PAIMH – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021;

PAOIEC - Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (2018-2021);
Plano de Ação, CM Maia, 2009;

**ARTIGOS | LIVROS**

Abranches, Graça - Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa. 2009.

Comunicação Inclusiva no SGC - Secretariado-Geral do Conselho. EU. 2018

Constituição da República Portuguesa – Artigo 13.º e seguintes do Decreto de 10 de abril de 1976

CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres. O Estado da Arte em Portugal. Lisboa. 2016.

Wall, Karin (coord.) et all. - LIVRO BRANCO - Homens e Igualdade de Género em Portugal. Lisboa. 2016.

Canço, Dina e Bernardo, Carla - Igualdade de género em Portugal: Boletim Estatístico 2017. CIG. Lisboa. 2017.

COUNCIL OF EUROPE GENDER EQUALITY STRATEGY 2018-2023 - Adopted

by the Committee of Ministers of the Council of Europe. Council of Europe. 2018

Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya;

Torres, Anália (coord.) – Igualdade de género ao longo da vida. FFMS. Lisboa. 2018.

Jordão, Carina Raquel Mendes – AS DESIGUALDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO E A SUA MEDIÇÃO: CONTRIBUTOS DE UM NOVO INDICADOR COMPOSTO PARA OS PAÍSES DA UE-28. Coimbra. 2017.

Lopes, João Miguel Teixeira e Barbara Aibéo (2007), "Biblioteca e Leitores em Santa Maria da Feira" em Lopes, João Miguel Teixeira (org.), *Práticas de Dinamização da Leitura. Colectânea de Textos*, Porto, SetePés, pp. 42.

Perista, Heloisa et all., Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal. Lisboa, 2016.

Singly, François, Glaude, Michel (1986), «L'organisation domestique: pouvoir et négociation», *Economie et Statistique*, 187, pp. 3-30.

Zarca, Bernard (1990), «La division du travail domestique: Poids du passé et tensions au sein du couple», *Économie et Statistique*, 228, pp. 29-40

Oliveira, Ana et all, Contributos para comunicar com igualdade - ACEP. Lisboa.

**PÁGINAS WEB:**

A mulher e a cidade

<https://issuu.com/rosaisabella/docs/amulhereacidade>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

[Glossário - CIG - https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/](https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/)

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

<https://www.dgeec.mec.pt/np4/248/>

EIGE – Gender equality glossary and thesaurus

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

Gender Equality Glossary, UN Women Training Center

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc>

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf

Instituto Nacional de Estatística

<http://www.ine.pt>



Infraestruturas em Portugal

[Estratégia Nacional para a Mobilidade Ativa Pedonal | Infraestruturas de Portugal](#)

Igualdade de Género

[https://www.cm-maia.pt/institucional/relacoes-internacionais-e-cooperacao/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-ods/agenda-2030-transformar-o-nosso-mundo/igualdade-de-genero](#)

Kit de ferramentas para diagnósticos participativos

[https://eegrants.cig.gov.pt/resultados/local-gender-equality-mainstreaming-de-genero-nas-comunidades-locais/](#)

Sítio da Câmara Municipal da Maia

[https://www.cm-maia.pt/](#)

Violência no trabalho – Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf](#)

Sexismo: Repare nele. Fale dele. Acabe com ele.

[https://www.coe.int/pt/web/human-rights-channel/stop-sexism](#)

Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf](#)

ENTIDADES NACIONAIS E INTERNACIONAIS:

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

[www.cig.gov.pt](#)

CICDR - Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial

[www.cicdr.pt](#)

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

[www.cite.gov.pt](#)

DGPJ - Direção-Geral da Política de Justiça

[www.dgpi.justica.gov.pt](#)

INE - Instituto Nacional de Estatística

[www.ine.pt](#)

Ministério da Justiça

[www.justica.gov.pt](#)

Observatório das Desigualdades (CIES - IUL)

[www.observatorio-das-desigualdades.com](#)



OTSH - Observatório do Tráfico de Seres Humanos
www.otsh.mai.gov.pt

Portal da Violência Doméstica
www.ciq.gov.pt/portal-violencia-domestica

UMAR - Observatório das Mulheres Assassinadas
www.umarfeminismos.org

Comissão Europeia
<http://ec.europa.eu>

Comissão Europeia – Direção-Geral para o Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Conselho da Europa
www.coe.int

EUROFOUND - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
www.eurofound.europa.eu

Eurostat
www.ec.europa.eu/eurostat

Instituto Europeu para a Igualdade de Género
https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_pt

OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico
www.oecd.org

OIT - Organização Internacional do Trabalho
www.ilo.org

ONU - Organização das Nações Unidas
www.un.org

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – Género e Desenvolvimento Humano
www.hdr.undp.org

UN WOMEN
www.unwomen.org



Legislação

AVISO N° POISE –22-2020-03 - Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego.

Despacho n.º15/2021- Equipa Para a Igualdade na Vida Local, da Câmara Municipal da Maia (2019).

Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, entre Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Câmara Municipal da Maia (2019, 2022).

Resolução da Assembleia da República n.º 216/2021

Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021

Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º)

Lei Constitucional n.º 1/2005. D.R. I Série A. 155 (2005-08-12) p. 4642-4686. | Parlamento.pt. (2019).

Disponível em:

www.parlamento.pt/RevisoesConstitucionais/Documents/Revisao2005/155a00.pdf

Lei n.º 45/2019 de 27 de junho, Revisão global da Linguagem utilizada nas Convenções Internacionais relevantes em matéria de Direitos Humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada.

Disponível em: <https://files.dre.pt/ls/2019/06/12100/0306003060.pdf>

Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Disponível em: <https://dre.pt/application/eli/lei/45/2019/06/27/p/dre>

Resolução da Assembleia da República n.º 41/2013. D.R. I Série. 65 (2013-04-03) p. 1950-1951 - Sobre a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres.

Disponível em: <https://dre.pt/application/dir/pdf/dip/2013/04/06500/0195001951.pdf>

União Europeia. (2011/C 155/02). Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), Jornal Oficial C 155/10, 25 de maio.

Disponível em: <http://portugalmaisigual.pt/wp-content/uploads/ficheiros/Pacto-Europeu-para-a-Igualdade-entre-Homens-e-Mulheres.pdf>.



Glossário

Apresentação de algumas definições e conceitos, que devido à especificidade das temáticas da Igualdade e não discriminação abordadas neste documento facilitarão a sua interpretação.

AÇÕES POSITIVAS: Medidas temporárias especiais visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres (art.º 4.º CEDAW)

ASSÉDIO: Todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Fonte: Definição constante do sítio web da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em linha, disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>

ASSÉDIO SEXUAL: Todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Fonte: Definição constante do sítio web da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em linha, disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>

CIDADANIA: Conceito que envolve questões relativas a direitos e a deveres, bem como as ideias de igualdade, diversidade e justiça social. Não se reportando apenas ao ato de votar, o conceito de cidadania inclui todo um conjunto de ações praticadas por cada pessoa, com impacto na vida da comunidade (local, nacional, regional e internacional), indissociáveis do espaço público em cujo contexto as pessoas podem agir em conjunto.

Fonte: Education for Democratic Citizenship 2001-2004. Developing a Shared Understanding. A glossary of terms for education for democratic citizenship, Karen O'shea, Conselho da Europa, DGIV/EDU/CIT (2003) 29, Strasbourg.

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL: Adoção de sistemas de licença parental e de assistência à família e de estruturas de cuidados a crianças e pessoas idosas, paralelamente ao desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional propício à conciliação da atividade profissional, família e vida privada para homens e mulheres.

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

DIFERENÇA SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS (GENDER PAY GAP):

Diferença entre as remunerações médias das mulheres e as dos homens.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.



DISCRIMINAÇÃO SEXUAL: Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio. (Convenção das Nações Unidas (1979) sobre a erradicação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (art.º 1).

Fonte: Conselho da Europa. Disponível em: [Gender Equality Glossary](#)

ESTATÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO: Recolha e separação de dados e informações estatísticas por sexo, de forma a permitir distinguir os dados relativos a homens e a mulheres e analisá-los comparativamente.

Fonte: *Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers*, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO: Estereótipo de género são modelos sociais preconcebidos sobre uma série concreta e limitada de atributos, características e papéis que são ou deveriam ser possuídos ou desempenhados por mulheres e homens, em função do seu sexo. Os estereótipos de género são prejudiciais pois constituem um obstáculo à igualdade e sustentam a discriminação em função do sexo. Limitam a possibilidade de mulheres e homens de desenvolver as suas capacidades naturais, as suas preferências e as suas experiências, educativas e profissionais, de fazer escolhas e de usufruir das oportunidades que a vida lhe ofereça.

A gender stereotype is a generalised view or preconception about attributes or characteristics, or the roles that are or ought to be possessed by, or performed by women and men. A gender stereotype is harmful when it limits women's and men's capacity to develop their personal abilities, pursue their professional careers and make choices about their lives.

ONU –

<https://www.ohchr.org/en/issues/women/wras/pages/genderstereotypes.aspx>

Los estereotipos de género son modelos o ideas sociales y culturales preconcebidos que atribuyen a las mujeres y a los hombres una serie concreta y limitada de características en función de su sexo. Dichos estereotipos suponen un serio obstáculo para conseguir una igualdad de género real y alimentan esta forma de discriminación. También pueden limitar el desarrollo del talento y de las habilidades naturales de las niñas y los niños, de mujeres y hombres, sus preferencias y experiencias educativas y profesionales, así como las oportunidades que les ofrezca la vida en general.

Fonte: CoE – Estratégia para a Igualdade de Género 2018-2023 (par. 38)

EMPODERAMENTO DAS MULHERES: Processo pelo qual as mulheres ganham poder e controle sobre as suas próprias vidas e adquirem a capacidade de fazer escolhas estratégicas.

Fonte: EIGE – *Gender equality glossary and thesaurus* Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

FEMINISMO(S): Movimento(s) que visa(m) a igualdade social, política, económica e cultural, entre mulheres e homens, pugnando pelos direitos das mulheres. Pode



ser entendido como um fenómeno global que integra diversos fatores de acordo com a especificidade da situação das mulheres no mundo, das particularidades da cada cultura e de cada sociedade. Todavia, apesar dos feminismos se poderem configurar de forma específica, em diferentes sociedades e culturas, todos os seus movimentos são orientados pelo mesmo fundamento filosófico e objectivo político da conquista da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida.
Fonte: Glossary of Gender – related Terms, compilado por Josie Christodoulou (2005) e revisto por Anna Zodnina (2009), Mediterranean Institute of Gender Studies, em linha, disponível em http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated_final.pdf.

GÉNERO: Género refere-se aos papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas. O conceito de género inclui também as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos expectáveis de mulheres e homens (feminilidade e masculinidade). Os papéis e expectativas de género são adquiridas. Eles podem mudar ao longo dos tempos e variam dentro e entre culturas. Os sistemas de diferenciação social, tais como o estatuto político, classe, etnia, deficiência física ou mental, idade e outros, modificam os papéis de género. O conceito de género é vital porque, quando aplicado à análise social, revela como a subordinação das mulheres (ou a dominação dos homens) é socialmente construída. Assim, esta subordinação pode ser alterada ou terminada porque não é biologicamente determinada nem fixada para sempre.

Fonte: UNESCO – “Gender Mainstreaming Implementation Framework”

IDENTIDADE DE GÉNERO: Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos.

Fonte: Gender Equality and Thesaurus from EIGE, em linha, disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>; ONU, 2016, Living Free and Equal, p. 17

IGUALDADE DE GÉNERO: Ver Igualdade entre Mulheres e Homens

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS: Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS: Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Noção que significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os



diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade. (É neste sentido que é utilizada a expressão Igualdade de Género).

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

INQUÉRITO AOS USOS DO TEMPO: Inquérito que tem por objetivo medir o modo como as pessoas utilizam o tempo, no seu quotidiano, em especial com o trabalho remunerado e com o trabalho não remunerado, com as atividades da vida pessoal e do lazer.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA (DIMENSÃO) DE GÉNERO: É a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos políticos, de modo que uma perspetiva de igualdade de género seja incorporada em todas as políticas em todos os níveis e todas as etapas, pelos atores normalmente envolvidos na formulação de políticas

A integração de uma perspetiva de género é o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens em qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e em todos os níveis. É uma forma de fazer das preocupações e experiências das mulheres e dos homens uma dimensão integral do design, da implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais para que as mulheres e os homens beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada. O objetivo final é alcançar a igualdade de género.

A integração da perspetiva do género é uma estratégia complementar e não substitui políticas e programas específicos centrados nas mulheres, legislação de igualdade de género, mecanismos institucionais para a igualdade de género e intervenções específicas que visam fechar a diferença de género.

*Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus Disponível em:
<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>*

INTERSECCIONALIDADE: Reporta-se às discriminações múltiplas e ao reconhecimento de que as experiências de discriminação e de violação dos direitos humanos vividas pelas pessoas resultam não apenas do seu sexo, mas também de outras relações desiguais de poder como as que derivam da sua raça, etnia, classe, idade, situação de deficiência, orientação sexual, religião e de uma multiplicidade de fatores incluindo a sua situação de migrantes.

Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA:

- a) excisão, infibulação ou qualquer outra mutilação total ou parcial da labia majora, da labia minora ou do clitóris de uma mulher;
- b) O ato de constranger ou criar as condições para que uma mulher se submeta a qualquer um dos atos enumerados na alínea a);
- c) O ato de incitar, constranger ou criar as condições para que uma rapariga se



submeta a qualquer um dos atos enumerados na alínea a).

Fonte: *Conselho da Europa*

Disponível em: *Gender Equality Glossary Baseado no artigo 38.º da Convenção de Istambul*

SALÁRIO IGUAL POR TRABALHO DE IGUAL VALOR: Igualdade de remuneração pelo trabalho a que é atribuído o mesmo valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, abrangendo todos os aspetos do salário e condições de remuneração.

Fonte: *EIGE – Gender equality glossary and thesaurus*.

Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

NEUTRO EM TERMOS DE GÉNERO: Que não tem qualquer impacto diferencial, negativo ou positivo, nas relações de género ou na igualdade entre homens e mulheres.

Fonte: *A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais*.

PAPÉIS SOCIAIS DE GÉNERO: Conjunto de normas de ação e comportamento, tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres e classificadas, respetivamente, por masculinas e por femininas. Os papéis de género aprendem-se através de processos de socialização e podem alterar-se não sendo, por isso, fixos.

Fonte: *A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais*.

PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS: Partilha de responsabilidades e de prerrogativas entre mulheres e homens em todos os domínios, constituindo uma condição da igualdade entre mulheres e homens.

Fonte: *A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais*.

PATRIARCADO: Sistema social no qual os homens, ou o que é considerado masculino, têm mais importância do que as mulheres ou o que é considerado feminino. As sociedades têm sido organizadas de forma a que a propriedade, a residência, a descendência e as decisões sobre a maioria dos aspetos da vida costumam pertencer aos homens. As justificações para este tipo de organização social costumam ser de natureza biológica (porque dão à luz, as mulheres estão naturalmente mais preparadas para serem cuidadoras, por exemplo) e tendem a dar o mote para diversas formas de discriminação sexual das mulheres.

Fonte: *Gender Equality Glossary, UN Women Training Center, em linha, disponível em*

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&book=P&sortkey=&sortorder=asc>

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Forma de pensar sobre os problemas que tem em conta a situação concreta de mulheres e de homens, e das relações entre si, e de que as soluções devem ser concebidas prevendo as suas implicações sobre os homens e sobre as mulheres (Ver análise de género).



Fonte: OSCE – Organization for Security and Co-operation in Europe. *Glossary on Gender-related Terms* (Maio 2006) em linha, disponível em http://www.osce.org/documents/qen/2006/05/25936_en.pdf.

RELAÇÕES SOCIAIS DE GÉNERO: Relações assentes na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens. As relações de género estruturam, e são construídas por diversas instituições como a família, o sistema legislativo ou o mercado de trabalho. As relações de género assentam na noção de hierarquia e traduzem-se em relações de poder desiguais entre mulheres e homens, em desfavor das primeiras. Essas hierarquias de poder são geralmente aceites como “naturais” ainda que sejam socialmente construídas, culturalmente determinadas e, como tal, sujeitas a alterações no tempo.

Fonte: *A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

Fonte: *Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008*, Kenya, 2008, em linha, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

SEGREGAÇÃO PROFISSIONAL DO MERCADO DE TRABALHO: Concentração das mulheres e dos homens em diferentes tipos de trabalho/profissões e em diferentes níveis de atividades. Nesta concentração as mulheres veem-se confinadas a um leque restrito de ocupações/profissões (segregação horizontal) e aos níveis inferiores de responsabilidade e de decisão (segregação vertical).

Fonte: *Comissão Europeia (1998). 100 palavras para a igualdade: um glossário de termos sobre a igualdade entre mulheres e homens.*

SEXO: Refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem mulheres e homens. “Macho” e “fêmea” são categorias sexuais.

Fonte: *Organização mundial de saúde*

SEXISMO: Refere-se a qualquer atitude, gesto, representação visual, linguagem oral ou escrita, prática ou comportamento baseado no pressuposto de que uma pessoa ou grupo de pessoas é inferior em razão do sexo, que ocorra na esfera pública ou privada, por via eletrónica ou não, com o objetivo de, ou que tenha como consequência: ofender a dignidade intrínseca ou os direitos de uma pessoa ou um grupo de pessoas; provocar danos ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou socioeconómico a uma pessoa ou um grupo de pessoas; criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo; entravar a autonomia e o pleno gozo dos direitos humanos de uma pessoa ou um grupo de pessoas ou perpetuar e reforçar estereótipos de género.

Fonte: *CoE – Recomendação CM/Rec(2019)1*

TETOS DE VIDRO (BARREIRA INVISÍVEIS): Atitudes fundadas em preconceitos, normas e valores tradicionais que impedem a responsabilização e a participação plena das mulheres na sociedade.

Fonte: *A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais*



VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES: Todos os atos de violência de género que resultem ou possam resultar em dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou económico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, seja em público ou na vida privada.

Fonte: EIGE – *Gender equality glossary and thesaurus*. Disponível em:
<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: Todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem dentro da família ou da unidade doméstica, independentemente de laços familiares biológicos ou legais, ou entre cônjuges ou parceiros/as anteriores ou atuais, independentemente de partilharem, ou não, a mesma residência com a vítima

Fonte: EIGE – *Gender equality glossary and thesaurus*. Disponível em
<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

VIOLÊNCIA DE GÉNERO: Violência dirigida contra uma pessoa por causa do género, da identidade de género ou expressão de género dessa pessoa, ou que afeta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo.

Fonte: EIGE – *Gender equality glossary and thesaurus*. Disponível em
<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

[extrato integral disponível em CIG - <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/>]

