



BARCELOS
MUNICÍPIO

no cavado
PRÓ-IGUALDADE

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Município de Barcelos | 2022-2027

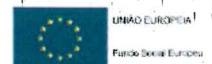
Entidade
Promotora



Entidade
Parceira



Entidades
Financiadoras



FICHA TÉCNICA

Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

Entidade parceira

Câmara Municipal de Barcelos

Entidade consultora

Semeiateclas Lda.

Título

Plano Municipal para a Igualdade

Equipa do projeto

Divisão de Ação Social e Saúde do Município de Barcelos

Equipa para Igualdade na Vida Local de Barcelos

Unidade de Políticas Sociais da Comunidade Intermunicipal do Cávado

Data

agosto 2022

Financiamento

Fundo Social Europeu através do POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego/ CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

ÍNDICE GERAL

Índice GERAL.....	2
ÍNDICE DE TABELAS	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS	6
ÍNDICE DE SIGLAS E ACRÓNIMOS	9
Introdução	12
Percurso metodológico	14
Diagnóstico do Município de Barcelos – Vertente Externa.....	19
Caracterização geográfica	19
Caracterização demográfica	19
Dinâmica demográfica.....	19
Movimentos da população.....	27
Educação e desporto	30
Escolaridade da população.....	30
Desporto escolar e federado	35
Caracterização social - proteção social e cidadania	38
Respostas Sociais na área da infância e terceira idade	38
Emprego e mercado de trabalho.....	43
Emprego/ desemprego.....	43
Poder económico.....	51
Tecido Empresarial do Município	52
Rede de Saúde do Sistema Nacional de Saúde e População.....	56
Rede de Saúde e População	57
Justiça e segurança- criminalidade e violência doméstica	60
Intervenção Municipal ao nível da IG e Não discriminação	63
Estruturas/Respostas de apoio no âmbito da violência e da RNAVVD	63
Projetos no âmbito da violência, igualdade e não discriminação	64
Ações de formação, informação e sensibilização.....	67
Participação Política	69
Perceções de IGND: inquéritos por questionário - vertente externa	71
Diagnóstico do Município de Barcelos – Vertente Interna	82
Perceções de IGND no município de Barcelos: inquéritos por questionário – vertente interna.....	91
Trabalhadoras e trabalhadores do Município	93
Diagnóstico participativo.....	97

Análise SWOT	98
Análise de necessidades: eixos de intervenção prioritários.....	100
Síntese e Recomendações para a Intervenção.....	103
PMIND: alinhamento estratégico	106
Plano de ação	109
Governança	111
Educação Formação.....	115
Emprego	118
Diversidade.....	120
Violência	122
Sistema de monitorização e avaliação do PMIND	123
Bibliografia.....	126
ANEXOS.....	129

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Atividades da Operação POISE-01-3422-FSE-000066	13
Tabela 2 Evolução da população residente: comparação por NUTS III.....	20
Tabela 3 Evolução da densidade populacional do concelho	20
Tabela 4 Evolução da população residente do concelho de Barcelos, por sexo	21
Tabela 5 População residente por sexo, por freguesia	22
Tabela 6 Evolução da relação de masculinidade: comparação por NUTS.....	23
Tabela 7 Número de óbitos- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS	25
Tabela 8 População residente: total e por grandes grupos etários	25
Tabela 9 Evolução do Índice de Sustentabilidade Potencial: comparação por NUTS	27
Tabela 10 Nados-vivos de mães residentes em Portugal – N.º total e por nacionalidade da mãe (%): comparação por NUTS.....	29
Tabela 11 Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente: total e por sexo	29
Tabela 12 População residente (n.º) por local de residência, sexo e níveis de ensino.....	30
Tabela 13 Nº de matrículas no ensino pré-escolar: total e por sexo	31
Tabela 14 Alunas (%) matrículas nos ensinos pré-escolar, básico e secundário- total e por nível de ensino: comparação por NUTS.....	31
Tabela 15 Nº de estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico- humanístico na modalidade de ensino recorrente	32
Tabela 16 Evolução da taxa de retenção e desistência no ensino básico: comparação por NUTS.....	32
Tabela 17 Evolução das Principais Taxas de Escolarização	33
Tabela 18 Evolução da taxa de analfabetismo da população residente com 10 e mais anos segundo os Censos: total e por sexo- comparação por NUTS.....	34
Tabela 19 Estabelecimentos de ensino, por nível de ensino	34
Tabela 20 Nº de docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino, por sexo, em 2020	35
Tabela 21 Docentes do sexo feminino em % dos docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino: comparação por NUTS.....	35
Tabela 22 Nº de docentes a lecionar no concelho	35
Tabela 23 Nº de clubes, modalidades e atletas: por âmbito desportivo	36
Tabela 24 Nº de atletas nas modalidades mais representativas: por sexo.....	36
Tabela 25 Nº de atletas, treinadores/as e presidências de direção: por sexo	36
Tabela 26 Beneficiários/as do subsídio de desemprego da SS- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS.....	39
Tabela 27 Beneficiários/as do subsídio social de desemprego da SS - total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS	40

Tabela 28 Nº Beneficiários/as do subsídio de doença da SS- total (número) e por sexo: comparação por NUTS	40
Tabela 29 Taxa de atividade (%): total e por sexo- comparação por NUTS	43
Tabela 30 Taxa de emprego segundo os Censos- total e por sexo (%): comparação por NUTS	44
Tabela 31 População empregada do sexo feminino segundo os Censos: total e por setor de atividade económica	45
Tabela 32 População do sexo feminino empregada: por situação na profissão principal	45
Tabela 33 Evolução da população desempregada inscrita em % da população residente, dos 15 aos 64 anos: comparação por NUTS	47
Tabela 34 Evolução do poder de compra per capita: comparação por NUTS	52
Tabela 35 Evolução do nº de empresas por 100 habitantes: comparação por NUTS	53
Tabela 36 Evolução da remuneração base média mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem (euros): total e por sexo – comparação por NUTS	55
Tabela 37 Evolução do número de crimes registados pelas autoridades: total e principais categorias de crime	61
Tabela 38 Composição dos cargos dirigentes da Câmara, por sexo e tipologia de cargos dirigentes	85
Tabela 39 nº de trabalhadores/as, por sexo, por cada unidade orgânica da autarquia	86
Tabela 40 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria	88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Evolução da população residente: município de Barcelos	20
Gráfico 2 Densidade populacional: comparação por NUTS, em 2021	21
Gráfico 3 População do sexo feminino residente no município, por grupo etário, 2020	24
Gráfico 4 Taxa de natalidade (%): comparação por NUTS, em 2020	24
Gráfico 5 Evolução da população residente, por grandes grupos etários (%)	26
Gráfico 6 Evolução do índice de envelhecimento (rácio%): comparação da evolução por NUTS	26
Gráfico 7 Evolução da dimensão dos agregados familiares (%)	27
Gráfico 8 Evolução dos saldos populacionais anuais: total, natural e migratório	28
Gráfico 9 Saldo total por cada mil habitantes (%): comparação por NUTS, em 2020.....	28
Gráfico 10 População estrangeira residente no município de Barcelos	29
Gráfico 11 População estrangeira (% da população residente): comparação por NUTS, em 2020.....	30
Gráfico 12 Evolução dos/as diplomados/as do ensino superior: por sexo	33
Gráfico 13 Nº de rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados	37
Gráfico 14 Nº de rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	37
Gráfico 15 Taxa de cobertura de cooperação da SS, 2020.....	38
Gráfico 16 Evolução da % das pensões da Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações, no total da população residente, com 15 e mais anos	39
Gráfico 17 Evolução do nº de beneficiários e beneficiárias do RMG e RSI da SS: total e por sexo	41
Gráfico 18 Nº de beneficiários/as do RMG e RSI da SS: total e por grupo etário	42
Gráfico 19 Evolução dos/as titulares da bonificação por deficiência.....	43
Gráfico 20 Taxa de inatividade por sexo: comparação por NUTS	44
Gráfico 21 Evolução da % da população empregada: por setor de atividade económica	45
Gráfico 22 Taxa de emprego segundo os censos (%): por grupos etários	46
Gráfico 23 Evolução do nº de desempregados/as inscritos/as no IEFP: média anual	47
Gráfico 24 Evolução da população desempregada inscrita no IEFP (média anual) por sexo.....	48
Gráfico 25 Nº de pessoas inscritas no IEFP, por grupo etário, em 2021.....	48
Gráfico 26 Nº de pessoas inscritas no IEFP, por nível de escolaridade completo, em 2021	49
Gráfico 27 Valor acrescentado bruto das empresas não financeiras: por principais atividades económicas	50
Gráfico 28 Evolução da % de pessoal ao serviço nas empresas (proporção) principais setores de atividade	50
Gráfico 29 Relação de masculinidade da população empregada segundo os Censos (2011): total e por sector de atividade económica	51
Gráfico 30 Proporção do poder de compra, em 2019: comparação NUTS III	52

Gráfico 31 Evolução do número de empresas no município de Barcelos	53
Gráfico 32 Evolução do pessoal do sexo feminino ao serviço nas empresas: por situação na profissão	54
Gráfico 33 Evolução das trabalhadoras por conta de outrem: total e por tipo de contrato	54
Gráfico 34 Evolução do ganho médio mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem: total e por sexo	55
Gráfico 35 Evolução da disparidade salarial por ganho médio mensal, por sexo- município	56
Gráfico 36 Pirâmide etária dos/as utentes inscritos/as	57
Gráfico 37 Distribuição dos/as médicos/as de família, por USF	58
Gráfico 38 Evolução do nº de profissionais de medicina: total e por sexo	58
Gráfico 39 Evolução do nº de habitantes por profissionais de medicina e farmacêutica: rácio	59
Gráfico 40 Óbitos, por principais causas de morte (%)	59
Gráfico 41 Evolução do número de crimes registados pelas autoridades	60
Gráfico 42 Crimes registados pelas autoridades: por principais tipos de crime	60
Gráfico 43 Evolução do número de crimes de VD registados pelas autoridades	62
Gráfico 44 (%) de crime de VD, no total de crimes registados _ comparação NUT III	62
Gráfico 45 Taxa de abstenção: por tipologia de eleições	70
Gráfico 46 Amostra por sexo	71
Gráfico 47 Tipo de direito da organização	72
Gráfico 48 Natureza jurídica	72
Gráfico 49 Nº de pessoas ao serviço	73
Gráfico 50 Norma 4552:2016- implementação	73
Gráfico 51 Grau de importância atribuído à IGND	76
Gráfico 52 Nível de satisfação face à forma como a temática da IGND é tratada pelo município	76
Gráfico 53 Amostra por sexo	77
Gráfico 54 Setor de atividade	77
Gráfico 55 Nº de pessoas ao serviço	77
Gráfico 56 Norma 4552:2016- implementação	78
Gráfico 57 Grau de importância atribuído à IGND	81
Gráfico 58 Nível de satisfação face à forma como a temática da IGND é tratada pelo Município	81
Gráfico 59 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por sexo	82
Gráfico 60 Evolução do nº de trabalhadoras e trabalhadores: total e por sexo	82
Gráfico 61 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por escalão etário	83
Gráfico 62 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por nível de escolaridade completo	83
Gráfico 63 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por nível de antiguidade	84
Gráfico 64 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por tipo de contrato	84

Gráfico 65 Composição do órgão Câmara, por sexo	85
Gráfico 66 Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo	85
Gráfico 67 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por categoria.....	88
Gráfico 68 Nº de trabalhadoras e trabalhadores com diversidade funcional, por categoria profissional	89
Gráfico 69 Nº de horas de trabalho extraordinário, por sexo.....	89
Gráfico 70 Absentismo: por motivo e proporção (%) por sexo.....	90
Gráfico 71 Caracterização da amostra, por sexo	93
Gráfico 72 Grau de satisfação profissional, por sexo	93
Gráfico 73 Situações de desigualdade entre homens e mulheres no seio da autarquia, por sexo	93
Gráfico 74 Violência no Trabalho: % de formação e preparação.....	96
Gráfico 75 Importância subjetiva da IGND, por sexo	96
Gráfico 76 Grau de satisfação da atuação do município, ao nível da IGND, por sexo	96

ÍNDICE DE SIGLAS E ACRÓNIMOS

ACES - Agrupamento de Centros de Saúde
APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
ARS - Administração Regional de Saúde
BA – Balanço Social
BI-CSP - Bilhete de Identidade dos Cuidados de Saúde Primários
CACI – Centro de Atividades de Capacitação para a Inclusão
CD – Centro de Dia
CE – Centro Escolar
CEB – Ciclo do Ensino Básico
CGA – Caixa Geral de Aposentações
CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CIM – Comunidade Intermunicipal
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CLAS – Conselho Local de Ação Social
CMB – Câmara Municipal Barcelos
CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
CSF - Comissões Sociais de Freguesia (CSF)
CSI – Complemento Solidário para Idosos
CSIF - Comissões Sociais Inter-Freguesias (
CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas
DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência
DGPJ - Direção-Geral da Política de Justiça
DGS - Direção-Geral de Saúde
DGT - Direção-Geral do Território
DS – Diagnóstico Social
EFA – Educação e Formação de Adultos
ENICC – Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas
ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
ERPI – Estruturas Residenciais para Idosos
GAS - Gabinete de Ação Social
GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento
GNR – Guarda Nacional Republicana

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional
 IPCA - Instituto Politécnico do Cávado e Ave
 IG – Igualdade de Género
 IGND – Igualdade de Género e Não Discriminação
 INE – Instituto Nacional de Estatística
 IPDJ – Instituto Português do Desporto e Juventude
 IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social
 ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa
 ISS – Instituto da Segurança Social
 LGBTI – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero e Intersexo
 MAI – Ministério da Administração Interna
 MCTES - Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
 ME – Ministério da Educação
 METD - Ministério da Economia e da Transição Digital
 MJ- Ministério da Justiça
 MS - Ministério da Saúde
 MSESS -Ministério da Solidariedade, do Emprego e da Segurança Social
 MTSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
 NUTS – Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos
 PAIMH – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
 PDS – Plano Desenvolvimento Social
 PDSS – Plano Desenvolvimento Social Supraconcelhio
 PMI – Plano Municipal para a Igualdade
 PSP – Polícia de Segurança Pública
 RATF – Reorganização Administrativa do Território das Freguesias
 RMG – Rendimento Mínimo Garantido
 RNU – Registo Nacional de Utentes
 RSI – Rendimento Social de Inserção
 SAD – Serviço de Apoio Domiciliário
 SEF- Serviço Estrangeiro e Fronteiras
 SNS – Serviço Nacional de Saúde
 SS – Segurança Social
 UCC – Unidade de Cuidados na Comunidade

UCSP – Unidade de Cuidados de Saúde Primários

UE – União Europeia

ULS – Unidade Local de Saúde

USF – Unidade de Saúde Familiar

VAB – Valor Acrescentado Bruto

VD - Violência Doméstica

INTRODUÇÃO

A igualdade e a não discriminação está consagrada no Artigo 13º da Constituição da República Portuguesa, e é fundamental à vida numa sociedade democrática, sendo por isso mesmo promovida pelo Estado, enquanto aspeto de intervenção comunitária basilar.

O combate às desigualdades de género deve ser colocado em ação por todos os setores da sociedade, pelo governo, pelas autarquias, pelas empresas, pelos trabalhadores e trabalhadoras, pela comunidade em geral, com vista a uma vivência plena da cidadania, um pré-requisito para uma sociedade justa e equitativa.

As autarquias, pela sua proximidade social, possuem um papel preponderante, tornando-se muitas vezes no motor operacional das políticas públicas, e o maior influenciador das boas práticas, com impacto direto e real nos membros da sua comunidade.

Consciente deste papel de proximidade e em alinhamento com o progressivo investimento que tem existido a nível europeu, nacional e regional, na promoção da igualdade e a não discriminação (em termos sociais, económicos, políticos, cívicos e culturais) enquanto princípio de justiça social e alicerce da democracia, promove-se a elaboração deste documento, tal como previsto na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 “Portugal + Igual” como instrumento de “... *mainstreaming nas diferentes áreas de política da administração local (...) que traduzam, à escala local, a estrutura da ENIND e respetiva articulação e concretização em planos setoriais locais, salvaguardando a autonomia das autarquias e a especificidade regional.*”

O Município de Barcelos e a Comunidade Intermunicipal (CIM) do Cávado, conscientes da necessidade interventiva no âmbito da igualdade e a não discriminação (e por perceber a sua importância), apostou num diagnóstico sob a perspetiva da igualdade e não discriminação, procurando identificar as vulnerabilidades e fragilidades do município, mas, ao mesmo tempo, as suas potencialidades e recursos. O objetivo é de produzir uma mudança consciente e proativa, com base numa auscultação real e efetiva da sua comunidade.

Ao longo do tempo, o Município de Barcelos tem envidado esforços, coerentes e concertados, com débitos e impactos evidenciados na avaliação dos documentos de planeamento e na gestão interna, assente em princípios que respeitam a ética, a transparência, a responsabilidade, a parceria, a igualdade de oportunidades e não discriminação. Não obstante este logro, é ainda insuficiente admitir um cenário totalmente otimista, pelo que a reflexão, adoção e recriação de mais e melhores estratégias, orientam a conduta e as competências municipais.

A prevenção, a denúncia e a proteção de pessoas que são expostas ao perigo e que constituem crime, é uma responsabilidade de todos/as e merece uma atuação/intervenção de todas as instâncias, às quais o Município de Barcelos está seguramente atento e sensível. Qualquer franja da sociedade que se apresente mais vulnerável e desprotegida redobra a atenção, a fim de se intervir atempadamente e devolver o bem-estar a todos/as que são alvos de atentados aos direitos e à dignidade humana. Os indultos e passividade/apatia social patológica que governou os homens e mulheres, tem que fazer parte do passado, exclusivamente.

Da assinatura entre o Município Barcelos e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), em junho de 2019, do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação – nova geração, foi constituída e nomeada a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), por via da aprovação em Reunião de Câmara de novembro de 2021. A EIVL de Barcelos assume, em linha com o previsto no âmbito do protocolo celebrado, um papel e competências preponderantes no acompanhamento do diagnóstico

territorial e na coordenação, implementação, monitorização e avaliação das medidas/ações do PMI do Município de Barcelos enquanto fórum de reflexão e atuação em prol da territorialização da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”.

Desta forma, o trabalho desenvolvido na construção deste documento realizou-se a partir da construção de um retrato sociológico do município de Barcelos, centrado nas (des)igualdades em geral e nas (des)igualdade de género, em particular, fomentando a formulação de políticas sociais locais e a mobilização social em torno das prioridades do concelho e da CIM do Cávado.

O presente documento estrutura-se em três partes centrais do processo de planeamento estratégico neste domínio de intervenção, que vai desde a realização de uma análise diagnóstica (quantitativa e qualitativa), a definição dos alicerces do plano municipal para a igualdade (eixos prioritários, objetivos, linhas de ação, parcerias e calendarização), até ao sistema de monitorização e avaliação da execução do plano.

Este documento reporta ao trabalho desenvolvido na primeira e em parte na segunda atividade, no âmbito da Operação POISE-01-3422-FSE-000066, aprovada no pelo Aviso n.º POISE - 22-2020-03 do Programa Operacional Temático da Inclusão Social e Emprego (POISE), conforme descrito na tabela seguinte:

Tabela 1 Atividades da Operação POISE-01-3422-FSE-000066

Atividade 1	Atividade 2	Atividade 3
Elaboração do Diagnóstico	Elaboração e implementação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação	Divulgação e avaliação do Plano para a Igualdade

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

Note-se que o Plano será desenvolvido para um universo temporal de cinco anos (2022-2027), estando sujeito às alterações necessárias por via de condicionalismos estruturais e/ou institucionais, financiamento das atividades e/ou avaliação efetuada a cada uma das atividades que o compõem.

Importa dar nota que todo o trabalho desenvolvido não seria possível sem a participação de diversas entidades e organizações, sociais, públicas e privadas, instaladas no município, assim como a contribuição da CIM do Cávado, dos serviços do Município de Barcelos, e da EIVL de Barcelos na disponibilização de informação crucial para a realização deste documento. Só com este contributo foi possível fazer um retrato da realidade do município. A todas e a todos, o nosso profundo agradecimento.

PERCURSO METODOLÓGICO

A elaboração de um diagnóstico representa o primeiro passo, fundamental, para a construção de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND). Este documento posiciona-se como um mecanismo de referência para o Mainstreaming de Género, ao nível local.

Esta centralidade política e social do (diagnóstico e) PMIND é plenamente assumida pela ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, quando identifica as autarquias locais e a sua rede de parcerias como *“agentes estratégicos do mainstreaming do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre homens e mulheres.”*

Esta tarefa de planeamento envolve, assim, uma leitura da realidade municipal, numa ótica dos estudos culturais, em geral, e dos estudos de género, em particular, por forma a abranger as multiplicidades e complexidades que compõem os territórios. Isto impõe uma leitura transversal e uma observação compreensiva das condições e modos de vida das pessoas que habitam as comunidades, procurando correlações provenientes das diferentes variáveis, narrativas e indicadores.

Assim, o percurso metodológico utilizado para a elaboração deste documento foi desenvolvido à luz dos guias para a integração local a nível da perspetiva de género e das orientações do kit de ferramentas para diagnósticos participativos¹, produzidos pelo **Projeto Local Gender Equality (LGE)**, e a partir de um conjunto de etapas estruturantes que constituem o corpo metodológico deste produto, que passaremos a explicar.

1.ª Etapa – Revisão Documental

A primeira etapa inclui a revisão dos documentos e mecanismos estruturantes em matéria de IG nomeadamente: revisão do estado da arte (consulta de planos municipais e intermunicipais); revisão bibliográfica (leitura de artigos, guiões e outros documentos de referência); e, revisão normativa (revisão de mecanismos normativos nacionais e internacionais).

Esta revisão de carácter mais geral serviu de enquadramento para uma análise mais incisiva dos documentos estratégicos que traçam as realidades e as políticas públicas locais do território concelhio, tais como: Balanço Social (BS) 2021, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) 2016-2021, Diagnóstico Social (DS) 2015, Carta Educativa, Carta Desportiva, Carta Social de Barcelos (e demais documentação organizacional disponível como planos estratégicos; regulamento interno; planos de atividades interna).

Esta contextualização forneceu o suporte para a recolha de informação, qualitativa e quantitativa, que permitiu identificar as especificidades do município, tendo por referência o alinhamento com a ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”. Este trabalho foi realizado a partir de duas dimensões estruturantes: uma dimensão com uma tônica interna, focada e voltada para a organização da autarquia, para os seus trabalhadores e trabalhadoras, para as suas dinâmicas e políticas organizacionais em matéria de IG; e uma dimensão assumidamente externa, focada no território, nas pessoas, nas organizações, nas comunidades, nas suas formas de interação e sinergias criadas.

¹ Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf

2ª Etapa – Recolha e Análise de Informação Quantitativa

A vertente quantitativa desta análise teve por base a recolha e análise de alguns dos indicadores que os diferentes guias para a integração local a nível da perspetiva de género contemplam, o conjunto de 38 indicadores das políticas de igualdade ao nível local previstos no Anexo 1 do Aviso Nº POISE- 22-2020-03 (cf. Anexo 2), e os dados estatísticos desagregados por sexo, sempre que possível, provenientes do INE, PORDATA e outras entidades públicas como o GEP, o SNS, e alguns mais específicos recolhidos com a colaboração de alguns elementos da EIVL, por forma a construir um retrato o mais completo possível das características e especificidades do município.

As dimensões de análise espelharam o conceito Mainstreaming de Género, a partir das orientações metodológicas e sugestões de operacionalização dos guias do LGE nas comunidades locais, ao nível da caracterização demográfica, educação e desporto, social, emprego e mercado de trabalho, saúde, e justiça e segurança.

Paralelamente às estratégias apresentadas foi realizado um inquérito por questionário, a partir da construção de um conjunto de instrumentos específicos, para a auscultação das representações, políticas e práticas no âmbito da igualdade de género e não discriminação na vertente interna e externa do município. Estes inquéritos autodiagnósticos tiveram por base as orientações do LGE e do “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local”.

Ao nível interno destacámos a construção de três modelos de inquérito por questionário considerando as especificidades dos públicos-alvo, a dizer: executivo; chefes de departamento ou divisão de recursos humanos; e colaboradores e colaboradoras da autarquia. Ao nível externo destacámos dois modelos de inquérito por questionário, dirigidos às organizações do setor empresarial e às organizações do terceiro setor/parceiros sociais.

3ª Etapa – Recolha e Análise de Informação Qualitativa (diagnóstico e planeamento participativo)

No sentido de concretizar a estratégia prioritária da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual” de promoção de parcerias, e tendo por base as orientações do kit de ferramentas para diagnósticos participativos do LGE, foi utilizada a metodologia participativa de *focus group*, entendida como uma técnica de pesquisa qualitativa por excelência para a produção de informação de qualidade, a partir da recolha de dados específicos e detalhados da temática da igualdade, e das suas dimensões-chave. A elaboração do guião que serviu de base para o desenvolvimento destes grupos focais teve a colaboração da CIM, os serviços municipais e a EIVL de Barcelos.

As interações e reflexões, e os respetivos registos e observações, foram um recurso de grande importância para a compreensão das perceções, comportamentos, e representações subjetivas e sociais das pessoas, e das pessoas em grupo, no município, e na comunidade.

Pretendeu-se com esta metodologia potenciar e reforçar o envolvimento e responsabilização dos diferentes stakeholders e coletividades, nomeadamente dos elementos da EIVL do nível interno e externo do Município, no processo de elaboração deste documento, através da realização de sessões de *focus group*, entre maio e junho de 2022, de natureza e finalidades distintas:

- ao nível interno do Município, procurou auscultar sobre as necessidades, oportunidades, desafios e interesses (diagnóstico) e posteriormente identificar linhas de ação prioritárias e possíveis medidas que fossem ao encontro do diagnóstico realizado ou que permitissem alavancar a integração da perspetiva de IGND na ação municipal (plano de ação);

- a nível externo aberto a diferentes stakeholders e coletividades, procurou auscultar as perceções individuais e institucionais da rede social, das instituições, e outros parceiros sociais, bem como os constrangimentos e as mais valias que o quotidiano, no terreno, revela e pode impulsionar como medidas de promoção da IGND no território.

Convém realçar, neste ponto, o contributo desta metodologia para a prossecução da estratégia de interseccionalidade da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”. A natureza do *focus group* permitiu abranger e aprofundar fenómenos sociopolíticos extremamente complexos tais como o cruzamento da discriminação em razão do sexo com outros fatores de discriminação: a idade, a origem étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, o local de



residência, etc.

Etapa Metodológica Transversal

Em todas as fases do processo foram efetuadas reuniões de acompanhamento com as equipas da CIM do Cávado, dos serviços do município e EIVL de Barcelos, com o intuito de organizar e planear o trabalho, definir prioridades, rever metodologias e processos para a introdução de alterações, quando necessário, para manter em sintonia de todas partes envolvidas no projeto.

A complexidade do objeto de trabalho reforça a necessidade de manter todo este processo em aberto, numa postura crítica, em constante evolução e atualização. Este esforço de desenvolvimento e aprendizagem deve ser feito com o envolvimento de todos os agentes que fizeram parte deste trabalho inicial, mantendo a tónica da consciencialização e responsabilização coletiva.

A elaboração do diagnóstico e PMIND teve sempre presente, como pano de fundo estratégico, o alinhamento com a ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual” em matéria de igualdade entre mulheres e homens; prevenção e combate à discriminação em razão do sexo e da interseção com outros fatores de discriminação (etnia, a idade, deficiência, nacionalidade, rendimentos, local de residência, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, etc.); e prevenção e combate a todas as formas de violência de género, contra as mulheres e violência doméstica, incluindo os grupos vulneráveis.

O tratamento e análise dos dados, nas suas mais diversas formas, possibilitou o trabalho de identificação das necessidades do município (vertente interna) e do território (vertente externa). Este trabalho assumiu a metodologia SWOT como estratégia de síntese dos dados através da categorização das forças

ou pontos fortes (Strengths), das fraquezas ou pontos fracos (Weaknesses) das oportunidades (Opportunities) e das ameaças (Threats).

A base de trabalho e proposta para PMIND surge do cruzamento entre as necessidades identificadas, eixos de intervenção priorizados e as recomendações elaboradas para o efeito.

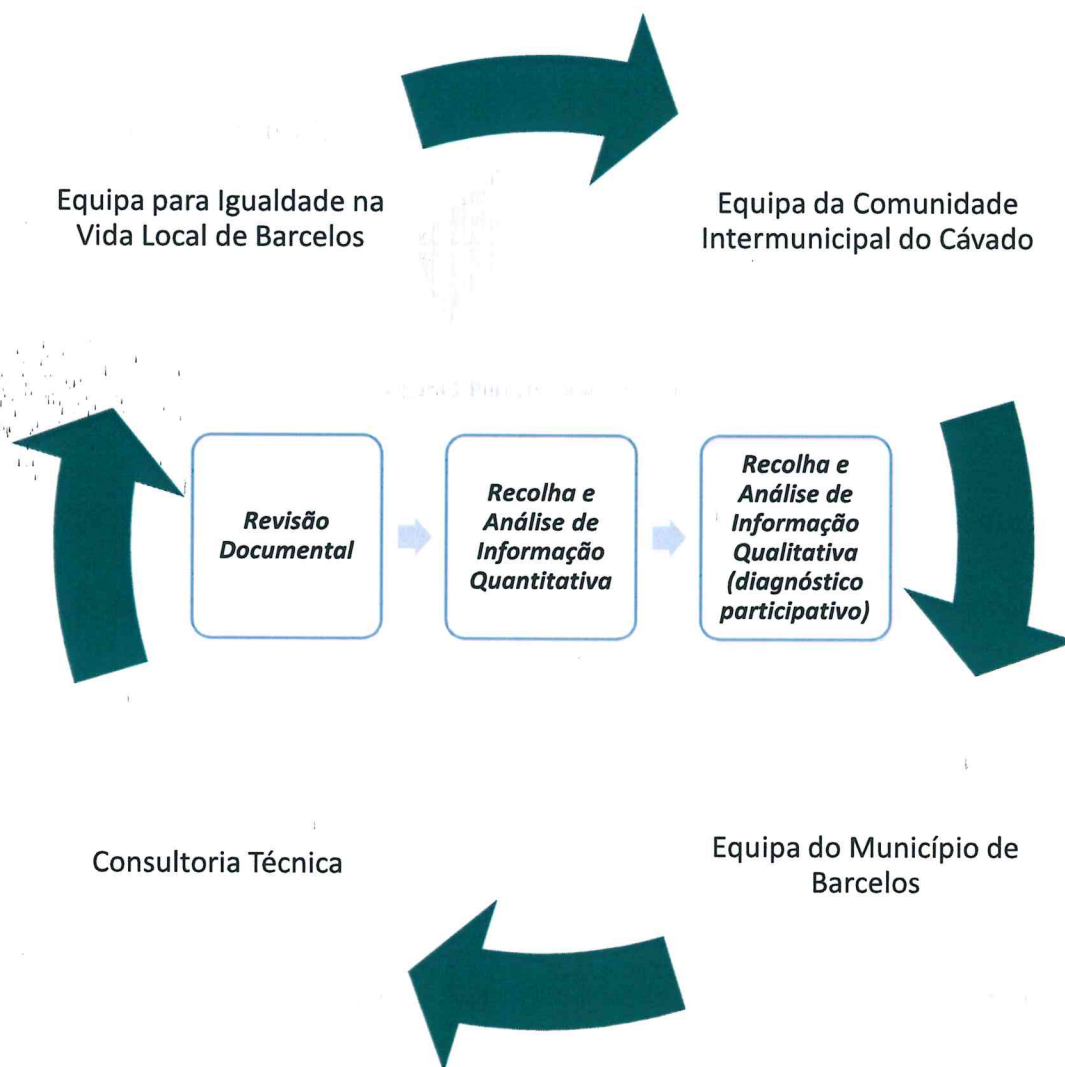
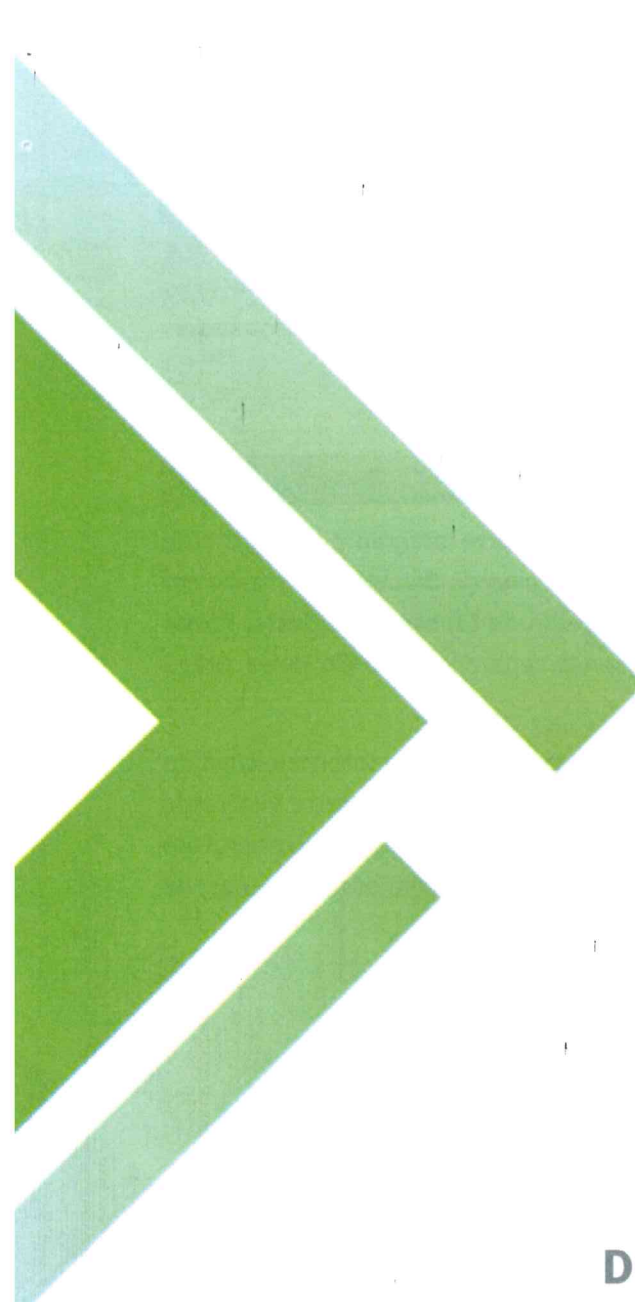


Figura 1 Percurso Metodológico



PARTE I

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO DE BARCELOS – VERTENTE EXTERNA

O diagnóstico municipal para a igualdade e não discriminação, na sua vertente externa, é realizado a partir de um enquadramento sociopolítico do concelho de Barcelos, e posteriormente apresentam-se os dados e informações recolhidas através dos inquéritos por questionário, aplicados aos parceiros sociais e tecido empresarial local.

CARACTERIZAÇÃO GEOGRÁFICA

O concelho de Barcelos situa-se na região Norte do país (NUTS II), sendo parte integrante do distrito de Braga e da NUTS III – Cávado. Com uma extensão de 379,4 km², o concelho de Barcelos é o maior, em superfície, de todo o território do Cávado. Faz fronteira com o concelho de Esposende a Oeste, Póvoa do Varzim a Sudoeste, Viana do Castelo e Ponte de Lima a Norte sendo separados pelo Rio Neiva, Braga e PMI a Nordeste.

Do ponto de vista administrativo, o município de Barcelos faz parte da Comunidade Intermunicipal do Cávado (CIM), juntamente com os municípios de Amares, Braga, Esposende, Terras de Bouro e Vila Verde (Figura2). Relativamente às unidades territoriais de menor dimensão, o município de Barcelos possui um total de 61 freguesias, a partir da RATF – Reorganização Administrativa do Território das Freguesias, de 2012.

Figura 2 O concelho de Barcelos na NUTS III do Cávado



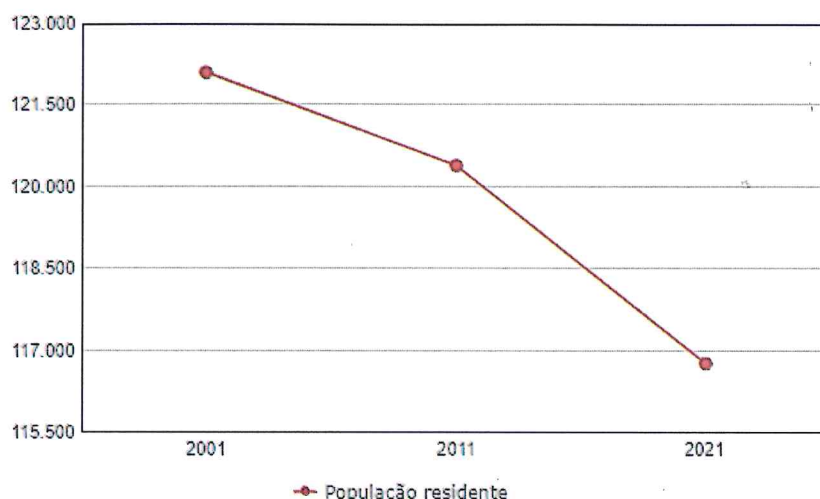
Fonte: PORDATA

CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA

DINÂMICA DEMOGRÁFICA

A população residente no concelho de Barcelos tem vindo a diminuir, nos 3 últimos recenseamentos da população. Como ilustra o Gráfico 1, no ano de 2001, havia 122.096 habitantes, em 2011 a população residente era de 120.391, e em 2021, 116.766 habitantes.

Gráfico 1 Evolução da população residente: município de Barcelos



Fonte/Ano: Censos 2001 ,2011, 2021; Pordata/2022

Quando analisarmos os dados da evolução da população residente, mas ao nível intermunicipal, na NUT III do Cávado (Tabela 2), percebemos que os concelhos de Barcelos e de Vila Verde apresentam, entre 2011 e 2021, uma taxa de variação negativa, na ordem dos 3%. Esta tendência decrescente é mais acentuada no município de Terras de Bouro, com um valor percentual na ordem dos 12,3. Os únicos municípios que apresentam um crescimento populacional são o de Braga e de Esposende com um aumento de 6,5% e 2,6%, respetivamente. São estas taxas de crescimento que permite o saldo positivo no território do Cávado, com mais 6.483 habitantes.

Tabela 2 Evolução da população residente: comparação por NUTS III

Territórios	População residente		
	2001	2011	2021
Cávado	393 063	410 169	416 652
Amares	18 521	18 889	18 595
Barcelos	122 096	120 391	116 766
Braga	164 192	181 494	193 349
Esposende	33 325	34 254	35 138
Terras de Bouro	8 350	7 253	6 358
Vila Verde	46 579	47 888	46 446

Fonte/Ano: Censos 2001,2011,2021; Pordata/2022

A densidade populacional, que é definida pela intensidade do povoamento expressa pela relação entre o número de habitantes de uma área territorial determinada e a superfície desse território (habitualmente expressa em número de habitantes por quilómetro quadrado) (INE), acompanha a tendência decrescente da população residente (Tabela 3). Em 2001, a densidade populacional era de 322,2 e em 2021, os dados provisórios apontam para 308,2.

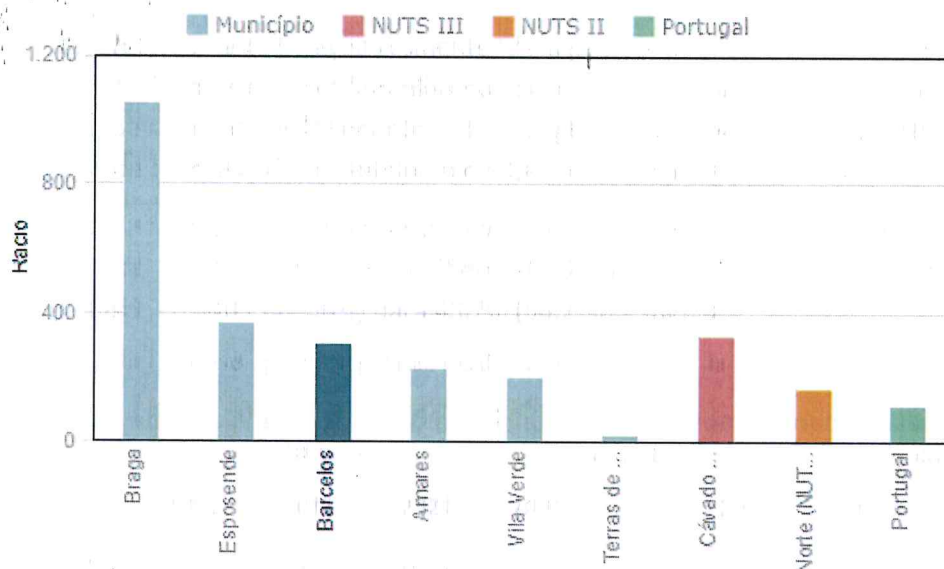
Tabela 3 Evolução da densidade populacional do concelho

Âmbito Geográfico	Anos	Densidade populacional		
		2001	2011	2021
Município	Barcelos	322,2	317,7	Pro 308,2

Fonte/Ano: Censos 2001 ,2011, 2021 (dados provisórios); Pordata/2022

O Gráfico 2 representa a densidade populacional dos concelhos que constituem o território do Cávado. O concelho de Barcelos tem 308 habitantes/Km2, apresentando o terceiro valor mais elevado da NUTS III. O município com a densidade populacional mais elevada é o de Braga, com 1.054 habitantes por Km2. Com uma densidade populacional de 22,9 habitantes por Km2, o município de Terras de Bouro apresenta a densidade populacional mais baixa das unidades territoriais em análise.

Gráfico 2 Densidade populacional: comparação por NUTS, em 2021



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

POPULAÇÃO

Ao analisarmos a evolução da população residente, desagregada por sexo (Tabela 4), podemos conferir um predomínio de residentes do sexo feminino no concelho, em linha com os dados à escala nacional. Nas últimas duas décadas, e relativamente à média global, a população residente em Portugal é composta por 52% de pessoas do sexo feminino e 48% do sexo masculino. (INE, 2022).

Esta predominância tem vindo a acentuar-se ao longo dos últimos anos. Em termos percentuais existiam, em 2001, em Barcelos, 51,4% de munícipes mulheres (62.756) e 48,6% de homens (59.284). A proporção em 2021 foi de 51,8% (60.540 mulheres) para 48,2% (56.226 homens).

Tabela 4 Evolução da população residente do concelho de Barcelos, por sexo

Âmbito Geográfico	Anos	Sexo								
		Total			Masculino			Feminino		
		2001	2011	2021	2001	2011	2021	2001	2011	2021
Município	Barcelos	122.096	120.391	116.766	59.340	58.284	56.226	62.756	62.107	60.540

Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

Incidindo a análise da população residente no último momento censitário (2021, dados provisórios), mas à escala geográfica das freguesias do município (Tabela 5), verificamos que a freguesia com maior número de habitantes é de Arcozelo, com 12.828 habitantes (6.014 homens e 6.814 mulheres). A freguesia com menos residentes é a de Panque, com 308 homens e 323 mulheres. A União das freguesias de Areias de Vilar e Encourados, Oliveira, Fornelos, Carvalhas e a Airó, são as únicas que têm mais

elementos do sexo masculino a residir nas suas áreas, e por uma margem mínima. No total de 61 freguesias e uniões de freguesia, 56 acompanham a tendência da população do concelho, na variável sexo, embora com proporções bastante diversas.

Tabela 5 População residente por sexo, por freguesia

	População residente (N.º) por Local de residência, Sexo	Sexo		
		HM	H	M
		N.º	N.º	N.º
2021	Abade de Neiva	2.011	959	1.052
	Aborim	827	397	430
	Adães	755	363	392
	Airó	884	443	441
	Aldreu	795	395	400
	Alvelos	2.010	973	1.037
	Arcozelo	12.828	6014	6814
	Areias	1.026	497	529
	Balugães	787	386	401
	Barcelinhos	1.869	915	954
	Barqueiros	1.916	907	1.009
	Cambeses	1.236	599	637
	Carapeços	21.68	1.020	1.148
	Carvalhal	1.233	589	644
	Carvalhas	692	352	340
	Cossourado	758	363	395
	Cristelo	1.657	810	847
	Fornelos	804	408	396
	Fragoso	2.070	992	1.078
	Galegos (Santa Maria)	2.848	1401	1.447
	Galegos (São Martinho)	1.842	915	927
	Gilmonde	1.497	729	768
	Lama	1.164	560	604
	Lijó	2.425	1146	1.279
	Macieira de Rates	1.907	907	1.000
	Manhente	1.705	808	897
	Martim	2.051	980	1071
	Moure	921	433	488
	Oliveira	986	497	489
	Palme	1.045	497	548
	Panque	631	308	323
	Paradela	789	388	401
	Pereira	1.241	597	644
	Perelhal	1.700	832	868
	Pousa	2.218	1.036	1.182
	Remelhe	1.280	616	664
	Rio Covo (Santa Eugénia)	1.556	757	799
	Roriz	2.022	990	1032
	Silva	900	439	461
	Tamel (São Veríssimo)	2.915	1417	1.498
	Ucha	1.418	674	744
	União das freguesias de Alheira e Igreja Nova	1.347	638	709
	União das freguesias de Alvito (São Pedro e São Martinho) e Couto	1.446	700	746
	União das freguesias de Areias de Vilar e Encourados	1.740	943	797

União das freguesias de Barcelos, Vila Boa e Vila Frescainha (São Martinho e São Pedro)	11.349	5.454	5.895
União das freguesias de Campo e Tamel (São Pedro Fins)	1.509	735	774
União das freguesias de Carreira e Fonte Coberta	2.022	1.008	1.014
União das freguesias de Chorente, Góios, Courel, Pedra Furada e Gual	2.454	1.173	1.281
União das freguesias de Creixomil e Mariz	1.112	545	567
União das freguesias de Durrães e Tregosa	1.379	671	708
União das freguesias de Gamil e Midões	1.377	668	709
União das freguesias de Milhazes, Vilar de Figos e Faria	1.993	921	1.072
União das freguesias de Negreiros e Chavão	2.204	1.061	1.143
União das freguesias de Quintiães e Aguiar	1.080	521	559
União das freguesias de Sequeade e Bastuço (São João e Santo Estevão)	1.808	900	908
União das freguesias de Silveiros e Rio Covo (Santa Eulália)	2.098	982	1.116
União das freguesias de Tamel (Santa Leocádia) e Vilar do Monte	1.269	614	655
União das freguesias de Viatodos, Grimancelos, Minhotães e Monte de Fralães	3.744	1.784	1.960
União das freguesias de Vila Cova e Feitos	2.449	1.163	1.286
Várzea	1.934	942	992
Vila Seca	1.065	494	571

Fonte/Ano: INE – Plataforma de divulgação dos resultados provisórios/2022

Um indicador interessante para este retrato da população residente é o de relação de masculinidade. Esta relação representa o número de homens por cada 100 mulheres. Um valor superior a 100 significa que há mais homens do que mulheres.

Em Barcelos podemos verificar tendência negativa ao longo dos últimos 20 anos sendo que, em 2021, existiam 92,9 homens para cada 100 mulheres, no município (Tabela 6). Este número está acima da média nacional (90,7) e da região Norte (90,9), e da relação de masculinidade registada na NUTS III do Cávado. Barcelos possui o terceiro número mais elevado do Cávado, em termos de relação de masculinidade.

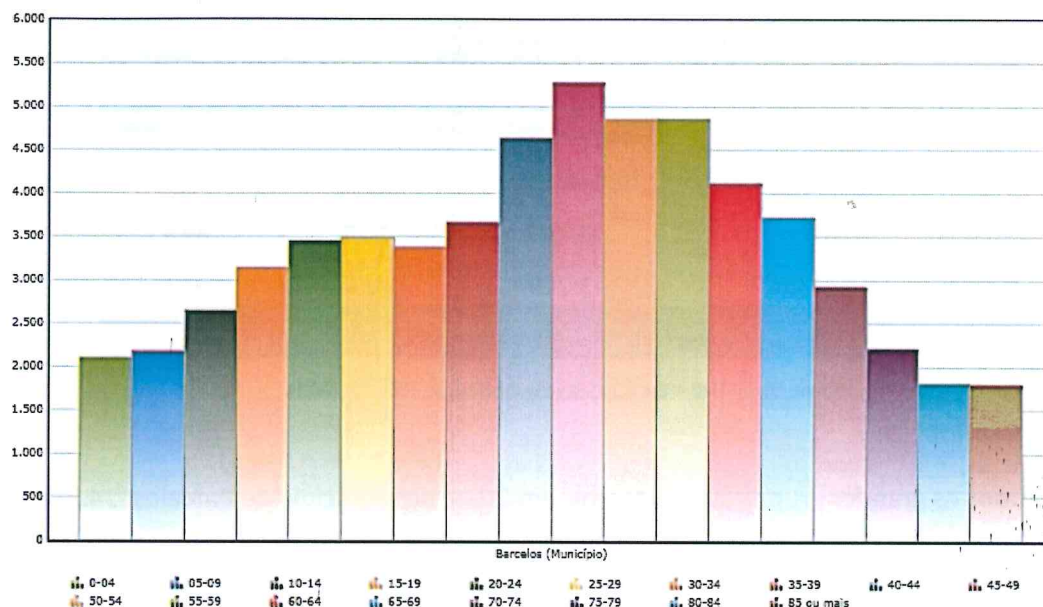
Tabela 6 Evolução da relação de masculinidade: comparação por NUTS

Territórios		Relação de masculinidade		
Âmbito Geográfico	Anos	2001	2011	2021
NUTS I	Continente	93,4	91,4	90,7
NUTS II	Norte	93,6	91,8	90,9
NUTS III	Cávado	93,5	92,3	91,9
Município	Barcelos	94,6	93,8	92,9

Fonte/Ano: INE - XIV, XV e XVI Recenseamentos Gerais da População; PORDATA/2021

Os números da população do sexo feminino residente, por faixa etária (Gráfico 3), são também indicadores importantes para o retrato social, numa ótica de género, de uma determinada comunidade. No município de Barcelos, no ano de 2020, os grupos mais representativos foram as munícipes entre os 45-49 anos e 55-59 anos, com 5.282 e 4.873 residentes, respetivamente. O grupo das residentes entre os 50-54 anos apresentou o terceiro valor mais significativo, com 4.866 cidadãs. As residentes com idades entre os 40 e os 44 anos apresentaram um registo de 4.654 elementos. Com números muito semelhantes entre si temos as meninas entre os 0 e os 4 (2.109), e entre os 5 e os 9 anos (2.180). Os grupos com menor peso na totalidade da população no feminino e com valores muito semelhantes, na ordem dos 1.800, são as residentes entre os 80 e 84 anos, e com 85 anos ou mais.

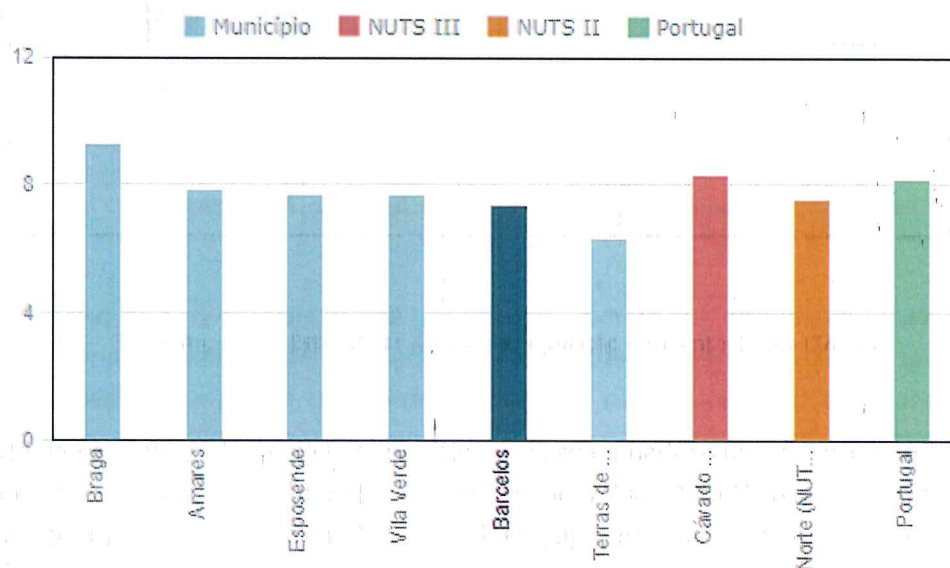
Gráfico 3 População do sexo feminino residente no município, por grupo etário, 2020



Fonte/Ano: INE – Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

A taxa bruta de natalidade do município, ou seja, número de nados-vivos ocorrido durante ano civil de 2020, referente à população média desse ano, foi de 7,4%. O Gráfico 4 situa este indicador, na comparação intermunicipal, e com as NUTS I e II. O diagrama indica que este rácio, no município de Barcelos, é o segundo mais baixo da NUTS Cávado. A taxa bruta de natalidade em Portugal é 8,2% e a da região NUTS II, região Norte, é de 7,5%. A média no território do Cávado é superior às NUTS 2013 e NUTS II, com um valor percentual de 8,3.

Gráfico 4 Taxa de natalidade (%): comparação por NUTS, em 2020



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

A análise do número total de óbitos de residentes, por NUTS (Tabela 7), assenta que em Barcelos morreram, no ano de 2020, 1.028 pessoas, numa proporção de 51,9 no feminino para 48,1 no masculino. Esta proporção, no feminino, é a segunda mais alta das unidades territoriais representadas.

Tabela 7 Número de óbitos- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS

Territórios		2020		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico		Nº	Proporção (%)	
NUTS I	Continente	118.193	49,7	50,3
NUTS II	Norte	40.022	50,2	49,8
NUTS III	Cávado	3.715	48,7	51,3
Município	Barcelos	1.028	49,1	50,9

Fonte/Ano: INE – Estatísticas de Óbitos; PORDATA/2021

Ao considerarmos os grandes grupos etários temos, em 2020, no município de Barcelos: 14.398 jovens, 7.334 do sexo masculino e 7.064 do sexo feminino; 80.002 residentes em idade ativa sendo que 38.870 são do sexo masculino e 41.132 do sexo feminino (neste grupo etário a predominância é do sexo feminino); com mais de 65 anos registou-se 21.489 residentes, 9.095 são do sexo masculino e 12.395 do sexo feminino (Tabela 8).

O peso da população do sexo feminino com menos de 15 anos de idade, no total da categoria, é de 11,5%, um número inferior ao nacional, de 12,5, e aos valores da região Norte, que apresenta uma percentagem de população feminina com menos de 15 anos de 11,6.

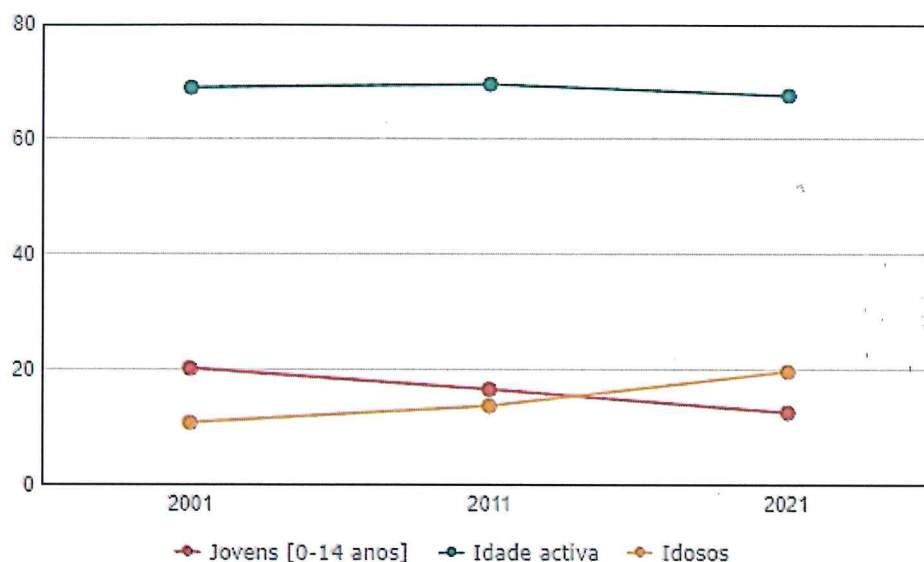
Tabela 8 População residente: total e por grandes grupos etários

		Grandes grupos etários							
		Total		0-14		15-64		65 ou mais	
Anos		2020							
Barcelos		115.888		14.398		80.002		21.489	
HM		H	M	H	M	H	M	H	M
		55.298	60.590	7.334	7.064	38.870	41.132	9.095	12.395

Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

O Gráfico 5 representa a evolução, em termos percentuais, destes grandes grupos, nas duas últimas décadas. É possível visualizar a queda percentual da população ativa, relativamente ao total da população residente, bem como a inversão da relação entre os/as jovens e os idosos e idosas do concelho. Assim, em 2021, a população ativa no território concelhio era de 67,7%, a população jovem era de 12,6 %, e a população idosa de 19,7 %.

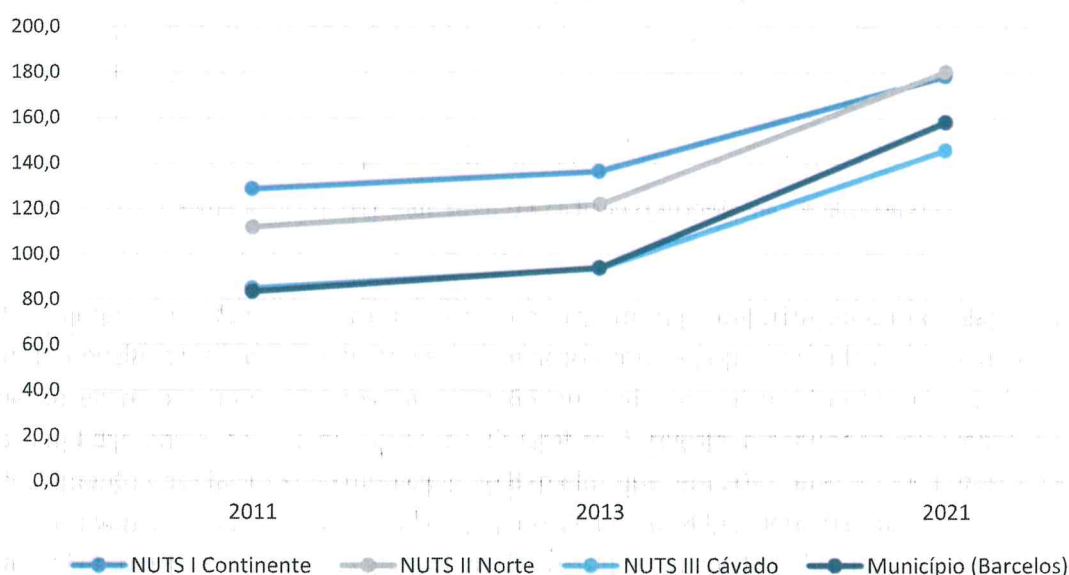
Gráfico 5 Evolução da população residente, por grandes grupos etários (%)



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

A leitura anterior contempla outro indicador importante na caracterização da população residente, o índice de envelhecimento. Este estabelece a relação entre a população idosa e a população jovem (o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos). O Gráfico 6 regista a tendência crescente do índice de envelhecimento populacional no município de Barcelos que, em 2021, era de 158,1 idosos e idosas para cada 100 jovens. Se considerarmos o valor de 2011, de 83,4, percebemos que o aumento deste indicador compósito é, de facto, significativo. De ressaltar que este valor, no último ano em análise, é significativamente inferior ao índice da região Norte (180,3) e Portugal continental (178,3). A região do Cávado apresenta um rácio inferior ao registado no território concelhio (145,6).

Gráfico 6 Evolução do índice de envelhecimento (rácio%): comparação da evolução por NUTS



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

Outro indicador pertinente, para esta leitura, é o Índice de Sustentabilidade Potencial, que estabelece o quociente entre a população com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos e a população com 65 ou mais anos. No concelho de Barcelos, este índice acompanha a tendência nacional decrescente e apresenta um valor inferior à região do Cávado, mas superior às NUTS I e II (Tabela 9).

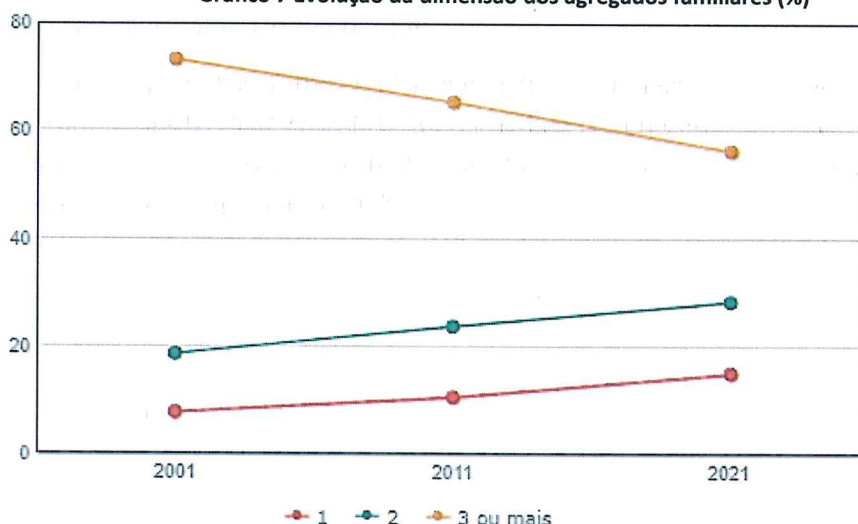
Tabela 9 Evolução do Índice de Sustentabilidade Potencial: comparação por NUTS

Territórios		Índice de Sustentabilidade Potencial	
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2020
NUTS I	Continente	3,4	2,8
NUTS II	Norte	4,0	3,1
NUTS III	Cávado	5,0	3,8
Município	Barcelos	5,2	3,7

Fonte/Ano: INE; Pordata/2021

Os dados relativos à dimensão dos agregados familiares no concelho, nas últimas duas décadas (Gráfico 7) mostram-nos uma redução significativa na percentagem do número de famílias com 3 ou mais elementos, de 73,3% em 2001 para 56,4%, em 2021. Os agregados constituídos por 2 elementos apresentam uma tendência crescente e representaram, no último ano, 28,4% das famílias do município. Os agregados constituídos por uma só pessoa representaram um valor percentual de 15,2 no total da categoria.

Gráfico 7 Evolução da dimensão dos agregados familiares (%)



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2022

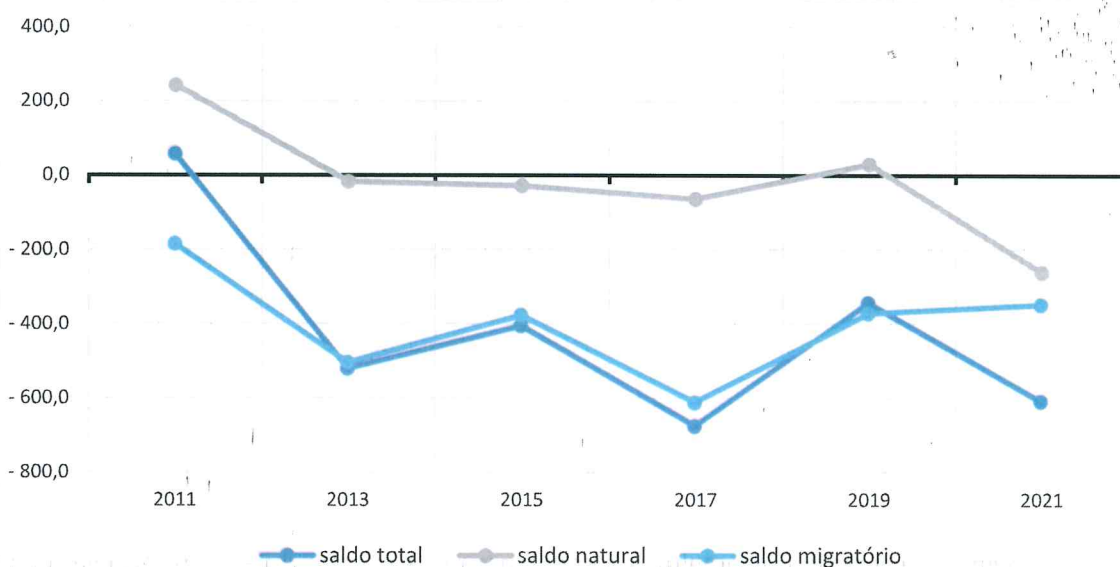
MOVIMENTOS DA POPULAÇÃO

Ao analisar os movimentos da população num determinado território, é importante considerar os saldos populacionais natural, migratório, e o saldo total.

No município de Barcelos, ao observarmos a diferença entre o número de nascimentos e o número de óbitos (saldo natural), desde 2011 (Gráfico 8), percebemos que este apresenta uma tendência decrescente e que é negativo (à exceção de 2019) desde 2013, com um valor de -17. Em 2021 apresentou o valor mais baixo do período em análise: -261.

O saldo migratório, que representa a diferença entre a imigração (entrada) e a emigração (saída) de pessoas numa determinada região, durante o ano em análise, apresentou sempre números negativos e em 2021 teve um valor de -349. O saldo total destes dois indicadores foi, em 2021, de -610.

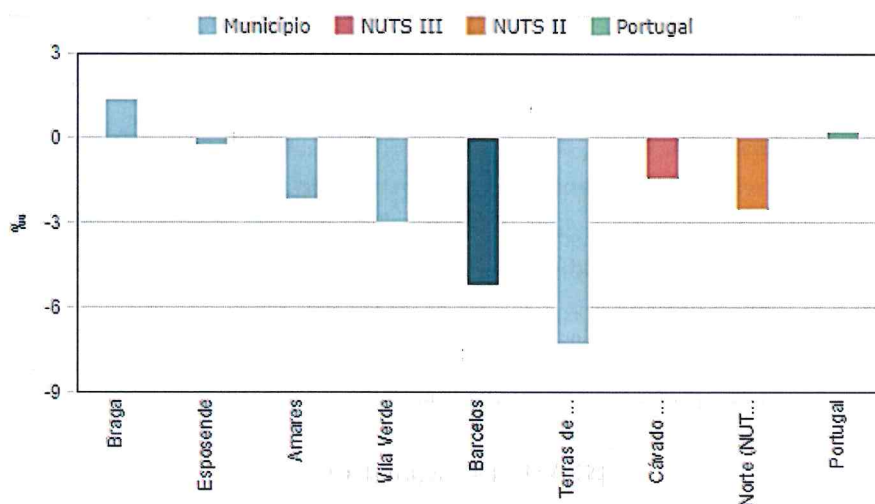
Gráfico 8 Evolução dos saldos populacionais anuais: total, natural e migratório



Fonte/Ano: PORDATA/2021

Ao compararmos os movimentos da população, em termos de saldo total, com outros territórios, percebemos que o município de Barcelos apresenta um valor negativo, em sintonia com todos os municípios do Cávado, à exceção de Braga. O Gráfico 9 representa estes valores, em percentagem, por cada mil habitantes, por comparação com as NUTS.

Gráfico 9 Saldo total por cada mil habitantes (%): comparação por NUTS, em 2020



Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

Outro indicador pertinente para a caracterização demográfica, em geral, e para a análise dos movimentos da população, em particular, é o número total de nados vivos de mães residentes em Portugal, mas considerando, em proporção, a nacionalidade da mãe (Tabela 10). No município de Barcelos, dos 853 nados vivos nascidos em 2020, 96,6% das mães eram de nacionalidade portuguesa e 3,4% de nacionalidade estrangeira. Esta percentagem é a terceira mais baixa dos concelhos da NUT III, e significativamente inferior aos valores do continente e região norte.

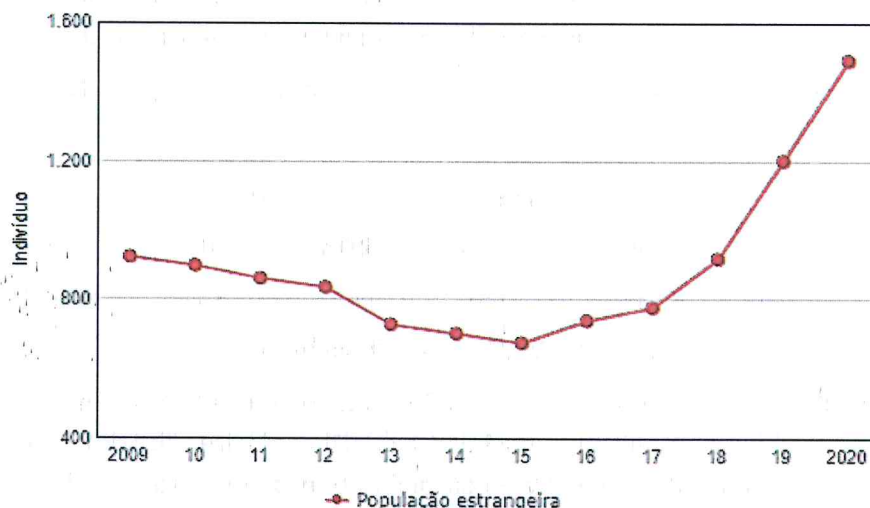
Tabela 10 Nados-vivos de mães residentes em Portugal – N.º total e por nacionalidade da mãe (%): comparação por NUTS

Territórios		2020		
		Total	Portuguesa	Estrangeira
Âmbito Geográfico		Nº	Proporção (%)	
NUTS I	Continente	80.464	86,1	13,9
NUTS II	Norte	26.856	94,2	5,8
NUTS III	Cávado	3.357	92,3	7,7
Município	Barcelos	853	96,6	3,4

Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

Ao incidirmos sobre a população estrangeira residente no concelho, percebemos que o seu número aumentou consideravelmente nos últimos anos (Gráfico 10). Em 2017, a população estrangeira com autorização de residência era de 781 pessoas. Em 2020, essa população era de 1493 habitantes.

Gráfico 10 População estrangeira residente no município de Barcelos



Fonte/Ano: INE; SEF; MAI; PORDATA/2021

Se olharmos para a caracterização desta população residente, em termos de sexo (Tabela 11), percebemos que em 2011 havia mais elementos do sexo masculino (468 num total de 864 residentes), ou seja, 54,2% da população estrangeira, comparativamente com os 45,8% de elementos do sexo feminino (396 pessoas). Em 2020, este predomínio, em termos de sexo, é inexistente, com 747 homens e 746 mulheres de nacionalidade estrangeira, a residir no concelho.

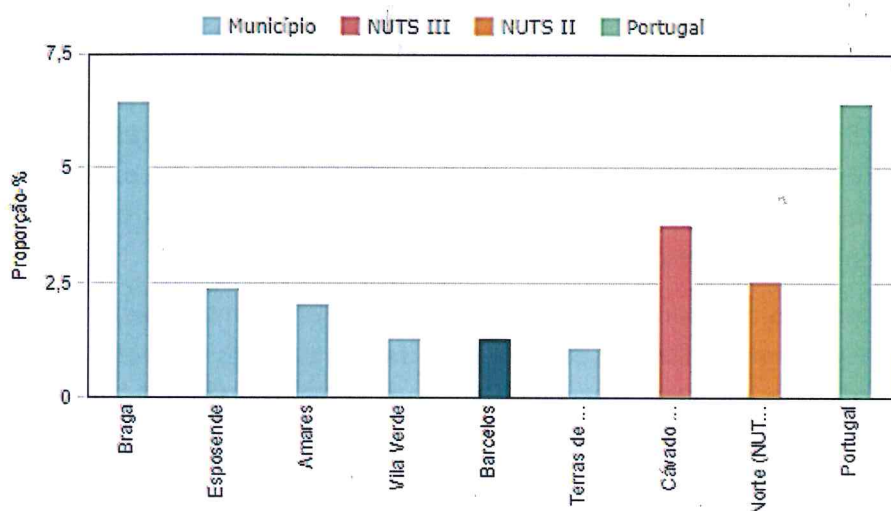
Tabela 11 Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente: total e por sexo

Anos	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Barcelos	864	1.493	468	747	396	746

Fonte/Ano: INE; SEF; MAI; PORDATA/2021

A percentagem da população estrangeira, a residir no município de Barcelos, em 2020, representava 1,3% da população total de residentes (Gráfico 11). Este valor percentual é o segundo mais baixo do território do Cávado, em ex aequo com o município de Vila Verde. A região Norte (2,5%), a região do Cávado (3,7%), e a média nacional (6,4%) apresentam valores mais elevados.

Gráfico 11 População estrangeira (% da população residente): comparação por NUTS, em 2020



Fonte/Ano: INE; SEF; MAI; PORDATA/2021

EDUCAÇÃO E DESPORTO

ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO

De acordo com o Censo de 2021 (INE- dados provisórios), sistematizados na Tabela 12 o nível de escolaridade mais representativo no concelho de Barcelos é o do ensino básico, com 66.152 munícipes, 33.143 do sexo masculino e 33.009 do sexo feminino. Estes números traduzem cerca de 56% do total da população residente. O ensino secundário representa o nível de ensino completo de 19% da população, com 22.496 pessoas, 11.357 homens e 11.139 mulheres. Com o ensino superior completo temos um total de 4.954 munícipes, cerca de 11% do total dos/as residentes. Sem qualquer tipo de escolaridade temos uma população de 15.068 munícipes, um pouco acima dos 12 valores percentuais. É importante ressaltar, neste ponto, que estes números são referentes à população total residente, incluindo as crianças com menos de 10 anos.

Tabela 12 População residente (n.º) por local de residência, sexo e níveis de ensino

Ano	Local de residência	Níveis de ensino	Sexo		
			HM N.º	H N.º	M N.º
2021	Barcelos	Total	116.766	56.226	60.540
		Nenhum	15.028	6.772	8.256
		Ensino básico	66.152	33.143	33.009
		1º ciclo	28.647	13.246	15.401
		2º ciclo	19.143	10.005	9.138
		3º ciclo	18.362	9.892	8.470
		Ensino secundário e pós-secundário	22.496	11.357	11.139
		Ensino superior	13.090	4.954	8.136

Fonte/Ano: INE – Plataforma de divulgação dos resultados provisórios/2022

Quando cruzamos o nível de escolaridade mais elevado (completo) com o sexo, percebemos que sem qualquer grau de ensino o predomínio é no feminino, com uma proporção é de 54%. No total do ensino básico não existem diferenças significativas, e o mesmo acontece no ensino secundário. Será importante ressaltar, neste ponto, que dentro dos ciclos do ensino básico a distribuição por sexo é diferente: no 1º CEB existem mais mulheres com o nível completo, numa proporção de 54 mulheres para 46 homens; já no 2º CEB e no 3º CEB a situação reverte-se, e existem cerca de 53 homens para cada 47 mulheres. No ensino superior as mulheres assumem um papel de destaque, com cerca de 62% do conjunto da população, com este nível de escolaridade completo.

Do total de 1,100 matrículas do ensino pré-escolar no ano de 2020, no município de Barcelos (Tabela 13), 1,375 eram do sexo masculino e 1.307 do sexo feminino. Estes valores representam uma predominância de alunos, numa proporção de 51,1% para 48,9%. Em todas as NUTS veiculadas, a percentagem de crianças do sexo masculino a frequentar creches ou jardins de infância do ensino público ou privado é maior, relativamente às do sexo feminino.

Tabela 13 Nº de matrículas no ensino pré-escolar: total e por sexo

Territórios		2020		
		Total	Masculino	Feminino
NUTS I	Continente	238.618	123.563	115.055
NUTS II	Norte	82.226	42.526	39.700
NUTS III	Cávado	10.550	5.485	5.065
Município	Barcelos	2.682	1.375	1.307

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2021

Quando ampliámos esta análise, por sexo, para todos os níveis de ensino não superior, percebemos que existem menos alunas do que alunos, no território concelhio de Barcelos, numa proporção na ordem das 48,8 alunas, para cada 51,2 alunos. Esta discrepância é maior no 2ºCEB, com 46,4 % de alunas, e menor no 1º CEB, com um valor percentual de 49,8 (Tabela 14). O ensino secundário é o único nível que têm mais matrículas no feminino, numa proporção de 50,5.

Esta proporção, neste indicador, acompanha todas as NUTS de que fazem parte esta síntese. Barcelos apresenta o valor mais alto da tabela, em termos de totais da categoria, e como tal é o território com mais alunas, das unidades consideradas.

Tabela 14 Alunas (%) matrículas nos ensinos pré-escolar, básico e secundário- total e por nível de ensino: comparação por NUTS

Territórios		Nível de ensino					
		Total	Educação Pré-Escolar	Ens. Básico – 1º Ciclo	Ens. Básico – 2º Ciclo	Ens. Básico – 3º Ciclo	Ens. Secundário
Âmbito Geográfico	Anos	2020					
NUTS I	Continente	48,6	48,2	48,8	48,1	48,2	49,6
NUTS II	Norte	48,7	48,3	48,9	48,3	48,1	49,6
NUTS III	Cávado	48,3	48,0	48,7	47,5	48,2	48,4
Município	Barcelos	48,8	48,7	49,4	46,4	48,0	50,5

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2021

Analisando o número de estudantes a frequentar o Ensino Secundário (**Indicador 32 a 35 do Anexo 1 do Aviso**), por curso científico-humanístico, na modalidade de ensino recorrente, e desagregado por sexo, verifica-se uma predominância de alunos nas áreas das Ciências e Tecnologias e das Ciências Económicas, ainda que em termos absolutos existam mais alunas, no total da categoria. A área das Ciências e Tecnologias é a que tem maior representatividade, com 53% das alunas e 67% dos alunos. A frequentar a área das ciências económicas estão 15% dos alunos e 13% das alunas. As línguas e humanidades têm uma predominância no feminino e representa 27% das alunas e 15% dos alunos. As artes visuais é a área menos representativa, com 7% das matrículas no feminino e 3% no masculino.

Tabela 15 Nº de estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente

Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente	Mulheres		Homens		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Ciências e tecnologias	642	53%	643	67%	1.285
Ciências socioeconómicas	164	13%	143	15%	307
Línguas e humanidades	332	27%	140	15%	472
Artes visuais	80	7%	30	3%	110
Total	1.218	----	956	----	2.174

Fonte: DGEEC/ME-MCTES, 2019/2020²

A evolução da taxa de retenção e desistência no território concelhio, ao nível do ensino básico e secundário, apresenta um decréscimo acentuado ao longo dos últimos anos: de 2015 a 2019, e no ensino básico, percebe-se uma variação na ordem dos -3,9%. No ensino secundário houve um decréscimo na taxa de retenção e desistência, com uma taxa de variação média de -7,5%.

Este indicador acompanha as tendências das outras unidades territoriais em que está inserido (Tabela 16). As taxas do município de Barcelos, em termos de retenção e desistência nos três ciclos do ensino básico, são inferiores aos valores de Portugal Continental, da região Norte, e da sub-região do Cávado.

Tabela 16 Evolução da taxa de retenção e desistência no ensino básico: comparação por NUTS³

Territórios		Ens. Básico – 1º Ciclo		Ens. Básico – 2º Ciclo		Ens. Básico – 3º Ciclo		Ens. Secundário	
Âmbito Geográfico	Anos	2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020
NUTS I	Continente	4,0	1,4	8,5	2,4	12,1	3,0	16,4	8,4
NUTS II	Norte	3,1	0,7	6,4	1,1	10,9	1,7	14,0	6,5
NUTS III	Cávado	2,4	0,5	4,4	0,9	8,4	1,2	13,8	6,1
Município	Barcelos	2,1	0,2	2,6	0,3	7,8	0,8	12,1	4,6

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2020

² DGEEC (2019/20) – Dados disponíveis à data

³ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

A taxa bruta de escolarização relaciona o número de alunos matriculados num ciclo de estudos e a população residente em idade normal de frequência desse ciclo de estudos. Pela análise na tabela seguinte, verifica-se que o concelho de Barcelos regista uma tendência de aumento progressivo nas diferentes taxas de pré e de escolarização, sendo a variação mais significativa nas taxas brutas de pré-escolarização e de escolarização no ensino secundário.

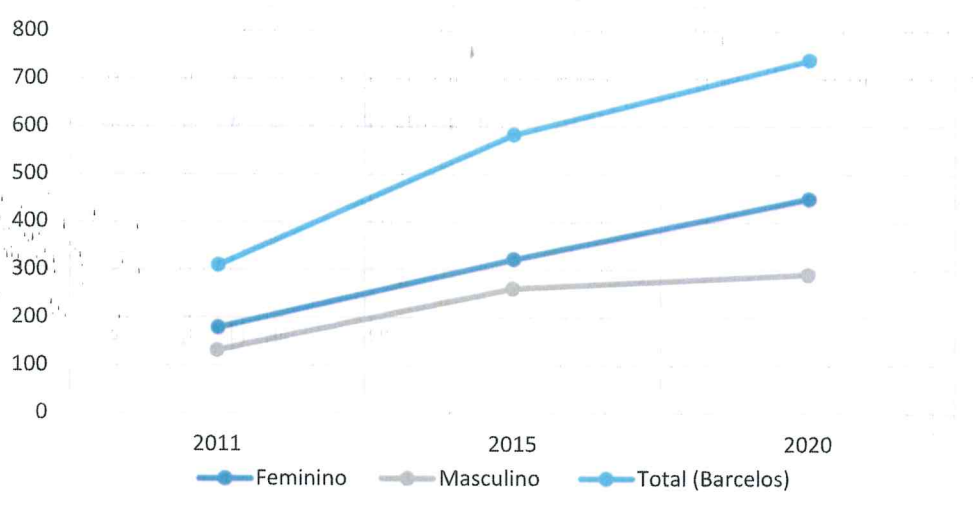
Tabela 17 Evolução das Principais Taxas de Escolarização⁴

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Taxa bruta de pré-escolarização	100,6	103,2	106,1	111,9	113,3
Taxa bruta de escolarização - Ensino básico	114,3	116,5	114,9	118,0	120,5
Taxa bruta de escolarização - Ensino secundário	146,3	155,1	155,2	160,0	162,0
Taxa real de pré-escolarização	97,7	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DGEEC/ME-MCTES, 2019/2020

O Gráfico 12 ilustra a evolução das diplomadas e diplomados do ensino superior e politécnico, por sexo, no concelho de Barcelos. Assiste-se a um predomínio do número de diplomadas, com uma tendência crescente no último intervalo de tempo em análise, de 2015 a 2020. Em termos proporcionais, em 2020, havia cerca de 61 diplomadas para cada 39 diplomados, no concelho.

Gráfico 12 Evolução dos/as diplomados/as do ensino superior: por sexo



Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2022

No que respeita à evolução da taxa de analfabetismo na população residente, com mais de 10 anos, segundo o recenseamento demográfico de 2011 (Tabela 18), o município de Barcelos apresenta um valor percentual de 4,6. Este valor é mais baixo, quando comparado com a região Norte e com os valores médios em Portugal continental, mas mais alto do que a média dos territórios do Cávado. Quando comparado com o valor do momento censitário anterior, percebe-se uma diminuição de 3% da população com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever, isto é, incapaz de ler e compreender uma frase escrita ou de escrever uma frase completa.

⁴ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

A taxa de analfabetismo nas mulheres foi sempre significativamente superior à dos homens. Em 2011, a taxa no sexo feminino era de 6,4% e no masculino, 2,6%.

Tabela 18 Evolução da taxa de analfabetismo da população residente com 10 e mais anos segundo os Censos: total e por sexo- comparação por NUTS

Territórios		Sexo					
		Total		Masculino		Feminino	
Âmbito Geográfico	Anos	2001	2011	2001	2011	2001	2011
NUTS I	Continente	8,9	5,2	6,1	3,4	11,5	6,8
NUTS II	Norte	8,3	5,0	5,5	3,2	10,9	6,6
NUTS III	Cávado	7,6	4,5	4,7	2,6	10,3	6,2
Município	Barcelos	7,6	4,6	4,7	2,6	10,2	6,4

Fonte/Ano: Censos 2011 e Pordata/2015

REDE ESCOLAR

Segundo o Recenseamento Escolar da DGEEC- ME- MCTES, no ano de 2020 a rede escolar de Barcelos era constituída 9 agrupamentos escolares e 184 estabelecimentos. A sua distribuição pelos níveis de ensino é feita da seguinte forma:

Tabela 19 Estabelecimentos de ensino, por nível de ensino

Territórios		Nível de ensino				
		Pré-Escolar	1º CEB	2º CEB	3º CEB	Secundário
Âmbito Geográfico	Anos	2020				
Município	Barcelos	81	64	11	17	11

Fonte/Ano: DGEEC; ME-MCTES; Recenseamento Escolar; Pordata/2021

A mesma fonte de dados permite identificar as escolas públicas e privadas no território concelhio de Barcelos. Existe uma predominância da oferta pública, relativamente à privada, em todos os níveis de ensino, mas com diferenças significativas em termos de proporção: na educação pré-escolar, 86,4% do total dos estabelecimentos de ensino são públicos; no 1º CEB 96,9%; no 2º CEB, 72,7%; no 3º CEB 64,7%; no ensino secundário existia uma proporção de 54,5 % de estabelecimentos públicos, com a menor diferença ente público e privado de todos os níveis de ensino.

Em termos de ensino superior existiam, em 2021, 4 estabelecimentos de ensino Politécnico, todos do subsistema de ensino público. Estavam matriculados e matriculadas neste ano, nestes estabelecimentos de ensino superior, 4172 estudantes, 2.065 do sexo masculino e 2.107 do sexo feminino.

Ao observarmos o número de docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário, por sexo e a percentagem de docentes do sexo feminino em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário (Tabela 20/21), percebemos que a representação feminina é esmagadora: 74,5% no total da categoria. Barcelos apresenta, no entanto, o valor mais baixo das escalas consideradas. Ao nível do pré-escolar esta representação é de 99,5%, no 1ºCEB de 82%, 65,8% no 2ºCEB e 67,7% no 3º CEB e secundário. Estes dados estão em linha com os dados de Portugal Continental, região Norte e território do Cávado, com algumas oscilações pontuais, mas mantendo a predominância do universo feminino em todas as entradas.

Tabela 20 Nº de docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino, por sexo, em 2020

Territórios		Nível de ensino									
		Total	Pré	1º CEB	2º CEB	3º CEB E SEC	Total	Pré	1º CEB	2º CEB	3º CEB E SEC
		H					M				
Âmbito Geográfico											
NUTS I	Continente	29.799	139	3.453	5.958	20 249	106.792	15.326	24.095	15.758	51.613
NUTS II	Norte	11.018	40	1.391	2.186	7 401	38.226	5.417	8.422	5.686	18.701
NUTS III	Cávado	1.349	3	193	278	875	4.585	674	1.031	640	2.240
Município	Barcelos	376	1	58	78	239	1 098	183	265	150	500

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2021

Tabela 21 Docentes do sexo feminino em % dos docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino: comparação por NUTS

Territórios		Nível de ensino				
		Total	Educação Pré-Escolar	1º CEB	2º CEB	3º CEB e Ens.Secundário
Âmbito Geográfico	Anos	2020				
NUTS I	Continente	78,2	99,1	87,5	72,6	71,8
NUTS II	Norte	77,6	99,3	85,8	72,2	71,6
NUTS III	Cávado	77,3	99,6	84,2	69,7	71,9
Município	Barcelos	74,5	99,5	82,0	65,8	67,7

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2021

Do universo de docentes a Lecionar no concelho (tabela 22), e relativamente à realidade formativa de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania (**Indicador 30 do Anexo 1 do Aviso**), verificamos que nos últimos 2 anos, e de acordo com a informação disponibilizada, não houve participação em ações acreditadas.

Tabela 22 Nº de docentes a lecionar no concelho

Concelho	Docentes de Carreira			Docentes Contatados		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Barcelos	789	274	1.063	264	47	311

Fonte/Ano: Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE)/2022

DESPORTO ESCOLAR E FEDERADO

Segundo a Carta Desportiva de Barcelos (2021) o concelho, ao nível do associativismo desportivo, caracteriza-se, de uma forma global, pela existência de 6.071 atletas distribuídos por 34 modalidades e 89 Clubes/Associações Desportivas.

Tabela 23 Nº de clubes, modalidades e atletas: por âmbito desportivo

Âmbito Desportivo	Número Clubes	Número Modalidades	Número Atletas
Federado	56	34	4.669
Não Federado	33	34	1.402
TOTAL	89	34	6.071

Fonte: Carta Desportiva de Barcelos/2021

Ao analisarmos os/as praticantes das várias modalidades, por sexo, podemos constatar a existência de 5.394 (88,8%) atletas do sexo masculino e 677 (11,2%) atletas femininos. A tabela seguinte lista o número de atletas nas modalidades mais representativas. Todas as modalidades com maior peso na atividade desportiva do município possuem um maior número de atletas masculinos, à exceção da Patinagem Artística.

Tabela 24 Nº de atletas nas modalidades mais representativas: por sexo

Modalidades	Nº Atletas Masculinos	Nº Atletas Femininos
Futebol	3.647	76
Tiro desportivo	406	15
Basquetebol	261	140
Judo	160	51
Ornitologia	148	12
Ciclismo	96	5
Patinagem Artística	5	88
Outras ⁵	671	290
Total (de modalidades)	5.394	677

Fonte: Carta Desportiva de Barcelos/2021

As diferenças, na desagregação por sexo, mantêm-se nos indicadores de atletas com 18 ou mais anos, menores de 18 anos, treinadores e treinadoras, e presidência de direções.

Tabela 25 Nº de atletas, treinadores/as e presidências de direção: por sexo

Categorias	Total por sexo	Total Absoluto
Atletas masculino (18 ou + anos)	2 485	2 691
Atletas feminino (18 ou + anos)	206	
Atletas masculino (menores de 18 anos)	2 909	3 380
Atletas feminino (menores de 18 anos)	471	
Treinadores	662	696
Treinadoras	34	

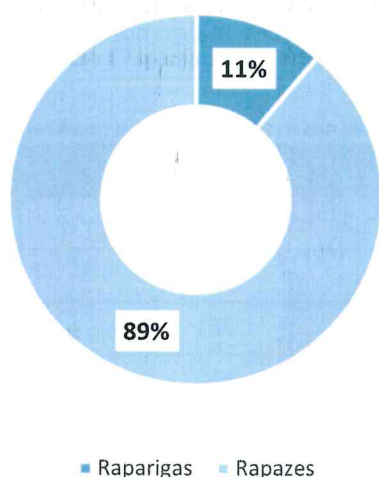
⁵ Inclui como outras modalidades: Atletismo; BTT – Downhill; Canoagem; Columbofilia; Enduro; Futsal; Ginástica; Hóquei em Patins; Jet-Ski; Jogos Tradicionais; Ju-Jitsu; Karaté; Lutas Amadoras; Minigolfe; Mototurismo; Natação; Orientação; Paraquedismo; Radiomodelismo; Supermoto; Taekwondo; Ténis; Ténis de Mesa; Trail; Trial; Velocidade; e, Xadrez.

Presidentes de Direção masculino	88	92
Presidentes de Direção feminino	4	

Fonte: Carta Desportiva de Barcelos/2021

O gráfico seguinte (**Indicador 38 do Anexo 1 do Aviso**) ilustra que, ao nível dos desportos federados, existe uma discrepância acentuada na representação das mulheres e jovens mulheres (11%) e dos rapazes e homens (89%), no município. Dos/as 6.071 praticantes, 677 são do sexo feminino e 5.394 do sexo masculino

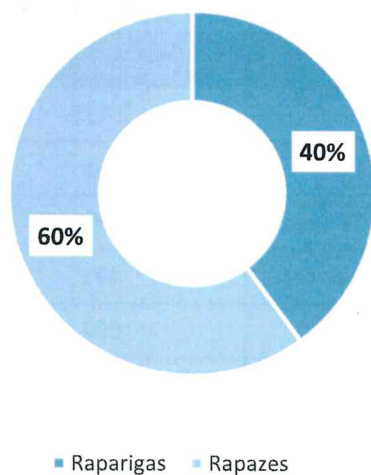
Gráfico 13 Nº de rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados



Fonte: Carta Desportiva de Barcelos/2021

O desporto no município apresenta, a nível escolar, um desequilíbrio em termos de representação de rapazes e raparigas, mas menos acentuado que o indicador anterior: no universo de 533 munícipes, cerca de 40% são raparigas e 60% rapazes (**Indicador 37 do Anexo 1 do Aviso**).

Gráfico 14 Nº de rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar



Fonte: Carta Desportiva de Barcelos/2021

CARACTERIZAÇÃO SOCIAL - PROTEÇÃO SOCIAL E CIDADANIA

A proteção social a todos os cidadãos e cidadãs, em situação desfavorecida, é um direito consagrado no artigo 63.º da Constituição da República Portuguesa, efetivado pelo Sistema de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, que define as suas bases gerais, princípios, objetivos e estrutura.

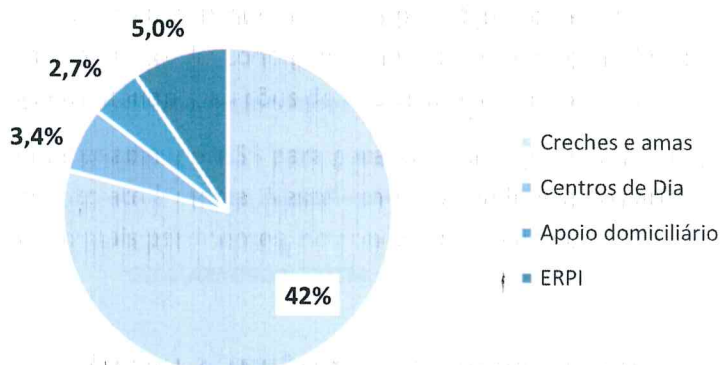
A Segurança Social (SS) é um sistema que pretende assegurar direitos básicos dos cidadãos e das cidadãs e a igualdade de oportunidades, assim como promover o bem-estar e a coesão social para os cidadãos e cidadãs portugueses/as ou estrangeiros/as que exerçam atividade profissional ou residam no território nacional. Neste sentido podemos afirmar que a SS tem por objeto de existência garantir a todos/as os cidadãos e às cidadãs, um conjunto de condições que potenciam uma vida digna, minimizando as desigualdades sociais, salvaguardando situações de risco social e económico.

São inúmeras as ferramentas criadas pela SS para garantir esse fim e que abrangem todas as fases da nossa vida, desde o nascimento até à morte. Neste contexto, evidenciamos apenas as ferramentas que dizem respeito aos dados que mais pertinentes, no concelho de Barcelos.

RESPOSTAS SOCIAIS NA ÁREA DA INFÂNCIA E TERCEIRA IDADE

Em termos de taxa de cobertura de cooperação da SS (*Indicador 22 a 26 do Anexo 1 do Aviso*), em 2020, verificámos que 42% das crianças com menos de 3 anos frequentam creches e creches familiares. A população residente com idade igual ou superior a 65 anos e inferior a 75 anos coberta por centros de dia é de 3,4%. A população residente com idade igual ou superior aos 65 anos emergida pelo serviço de apoio domiciliário é de 2,7%. A taxa de cobertura de ERPI para população residente com idade igual ou superior aos 75 anos tem um valor de 5%.

Gráfico 15 Taxa de cobertura de cooperação da SS, 2020



Fonte: ISS, IP\ Gabinete de Planeamento e Estratégia

A Carta Social⁶ elenca a composição das respostas sociais, no Município de Barcelos:

- Creches: 25 equipamentos, com uma capacidade de 1243 lugares, com 1068 utentes;

⁶ Dados atualizados em <https://www.cartasocial.pt/>

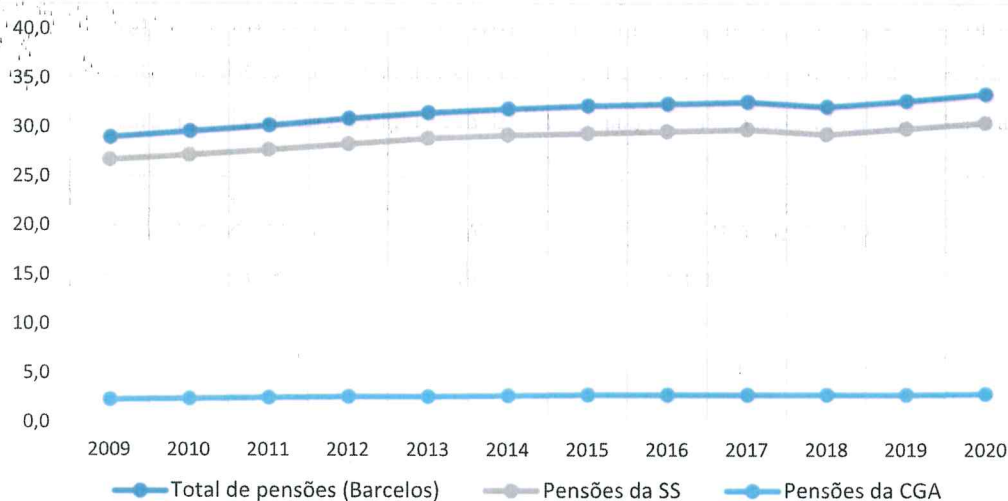
- Jardins de Infância da Rede Pública: 83 equipamentos, com uma capacidade de 3761 lugares e com 2887 utentes;
- Centros de dia: 22 equipamentos, com uma capacidade de 583 lugares, com 424 utentes;
- Apoio domiciliário: 26 equipamentos, com uma capacidade de 872 lugares e com 657 utentes;
- ERPI: 17 equipamentos, com uma capacidade de 653 lugares e 652 utentes.

Para além destas respostas sociais na área da infância e da terceira idade, um vasto conjunto de outras respostas sociais com intervenção em fenómenos complexos neste domínio, através de várias entidades do tecido social e da saúde local que as dinamizam, complementando estruturas e otimizando o desenvolvimento e coesão social deste território.

PRESTAÇÕES SOCIAIS

No que diz respeito às percentagens de pensões de aposentação, invalidez ou sobrevivência, atribuídas pela SS e pela Caixa Geral de Aposentações (CGA), a residentes no concelho de Barcelos, nos últimos anos (Gráfico 16) o ano de 2020 registou o seu valor mais alto (33,4% dos/as residentes) e o ano de 2009 o valor mais baixo, com 29%. Do total de pensões atribuídas no ano de 2020, 30,5% foram da responsabilidade da SS, e somente 2,9 % do total corresponderam à CGA.

Gráfico 16 Evolução da % das pensões da Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações, no total da população residente, com 15 e mais anos



Fonte/Ano: INE; CGA; MTSSS; PORDATA/2022

Ao observarmos os beneficiários e beneficiárias do subsídio de desemprego da SS (número totais e proporção, por sexo, em 2020) percebemos que, no município de Barcelos, 59,8% eram do sexo feminino, comparativamente aos 40,2% do sexo masculino (Tabela 26). Esta predominância, no feminino, é a segunda mais alta das unidades em análise, ultrapassada unicamente pela região Norte.

Tabela 26 Beneficiários/as do subsídio de desemprego da SS- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS

Territórios	2020		
	Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico	Nº	Proporção (%)	
NUTS I			
Continente	196.717	43,9	56,1

NUTS II	Norte	70.823	42,7	57,3
NUTS III	Cávado	6.823	40,1	59,9
Município	Barcelos	1.704	40,2	59,8

Fonte/Ano: INE; CGA; MTSSS; PORDATA/2022

Os dados relativos aos beneficiários e beneficiárias do subsídio social de desemprego da SS, em 2020, também apresentam uma predominância no feminino, na desagregação por sexo (Tabela 27). Se assumirmos que o subsídio social de desemprego é o montante compensatório atribuído pela segurança social a desempregados/as com baixo rendimento familiar e que não podem aceder ao subsídio de desemprego (INE), percebemos que as munícipes se encontram mais fragilizadas, já que ocupam 58,1% do total da categoria. Este valor, no feminino, é, no entanto, o mais baixo de todas as unidades territoriais em análise.

Tabela 27 Beneficiários/as do subsídio social de desemprego da SS - total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS

Territórios		2020		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico		N.º	Proporção (%)	
NUTS I	Continente	33.267	38,2	61,4
NUTS II	Norte	12.729	38,9	61,0
NUTS III	Cávado	935	36,1	63,9
Município	Barcelos	210	41,9	58,1

Fonte/Ano: INE; CGA; MTSSS; PORDATA/2022

No sentido de clarificar se existiram mais homens ou mulheres a receber o apoio da SS, enquanto estão incapacitados/as para trabalhar, podemos observar a Tabela 28, que sintetiza os dados relativos aos beneficiários e beneficiárias do subsídio por doença. No ano em análise, de 2020, existiram 6.337 beneficiárias e 4.567 beneficiários deste apoio: em termos proporcionais, temos novamente um predomínio das munícipes, com cerca de 58% do total de beneficiários/as.

Tabela 28 N.º Beneficiários/as do subsídio de doença da SS- total (número) e por sexo: comparação por NUTS

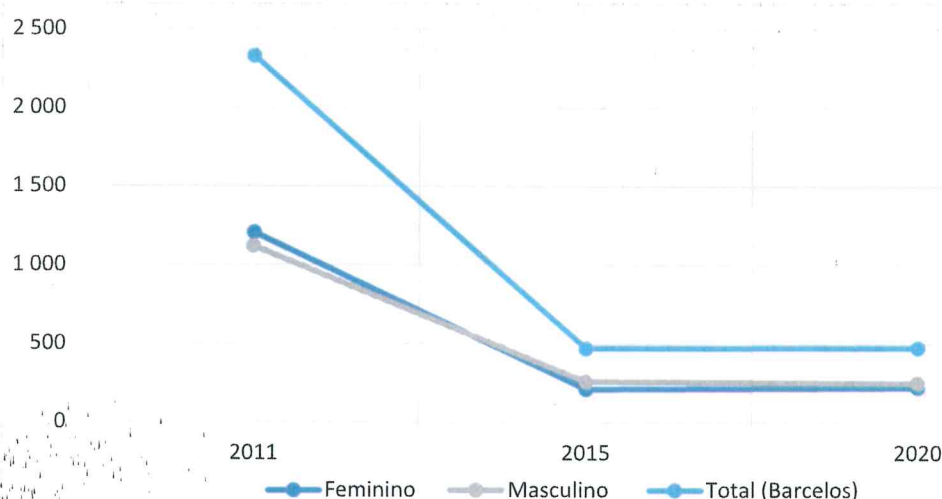
Territórios		2020		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico		N.º		
NUTS I	Continente	686.811	286.232	400.579
NUTS II	Norte	294.622	126.866	167.756
NUTS III	Cávado	33.808	14.144	19.664
Município	Barcelos	10.913	4.576	6.337

Fonte/Ano: INE; CGA; MTSSS; PORDATA/2022

No que diz respeito à proteção social em situação de maior vulnerabilidade socioeconómica, traduzida na atribuição do Rendimento Social de Inserção (RSI), e ao analisarmos a percentagem de beneficiários/as do RMG e RSI da Segurança Social no total da população residente no município de Barcelos, nos últimos anos, verificamos um decréscimo acentuado na percentagem de beneficiários e beneficiárias do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social. No total da população residente com 15 e mais anos, em 2003, o valor percentual de beneficiários e beneficiárias era de 4,3. Em 2020, a percentagem de beneficiários/as era de 0,6. (PORDATA, 2021).

O Gráfico 17 ilustra este decréscimo e faz a distinção em termos de sexo. Nos primeiros anos do período em análise existiam mais beneficiárias do que beneficiários, mas a partir de 2013 foram mais elementos do sexo masculino a ser apoiados: no último ano em análise estes valores estão relativamente próximos, 223 do sexo feminino e 251 do sexo masculino.

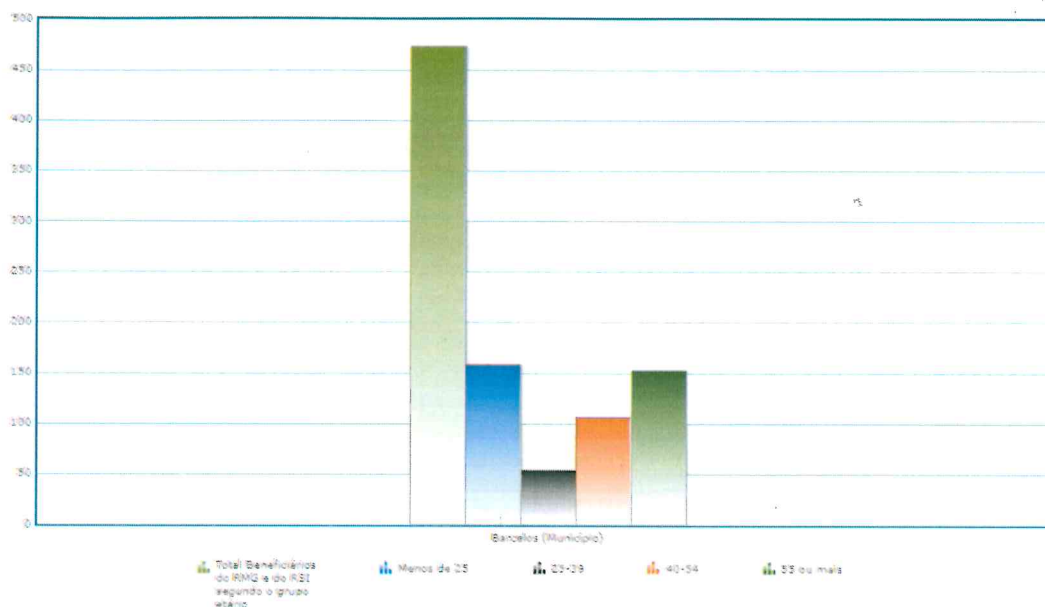
Gráfico 17 Evolução do nº de beneficiários e beneficiárias do RMG e RSI da SS: total e por sexo



Fonte/Ano: II/MTSSS/PORDATA/2021

Se observarmos o mesmo universo de pessoas (o número de beneficiários/as do RMG e RSI da Segurança Social no município de Barcelos, em 2020) mas distribuídos pelos grupos etários (Gráfico 18), percebemos que os jovens com menos de 25 anos são aqueles e aquelas que recebem mais apoios, 159 no total de 474. Imediatamente a seguir temos os cidadãos e cidadãs com mais de 55 anos, com 153 apoios. O grupo etário menos representado é o de 25 a 39 anos, com 55 beneficiários/as.

Gráfico 18 Nº de beneficiários/as do RMG e RSI da SS: total e por grupo etário



Fonte/Ano: II/MTSSS/PORDATA/2021

COMPLEMENTO SOLIDÁRIO PARA IDOSOS E IDOSAS

O Complemento Solidário para Idosos (CSI) é uma prestação extraordinária de combate à pobreza da população idosa. Destina-se a pensionistas com mais de 65 anos de idade, uma vez que este grupo está mais exposto a situações de privação monetária, porque aufer, muitas vezes, rendimentos exclusivamente provenientes das pensões mínimas.

Tem direito ao CSI os idosos e idosas titulares de pensões de velhice e sobrevivência ou equiparadas de qualquer sistema de proteção social nacional ou estrangeiro, que residam legalmente em território nacional há mais de 6 anos.

No distrito de Braga⁷, em 2021, e segundo os dados da SS, 12.499 seniores tiveram direito a este complemento, 4.123 do sexo masculino e 8.376 do sexo feminino. Uma vez que este benefício é uma prestação pecuniária extraordinária de combate à pobreza da população idosa, é possível inferir que a população feminina, por comparação, é mais carenciada que a masculina, auferindo rendimentos de pensões inferiores.

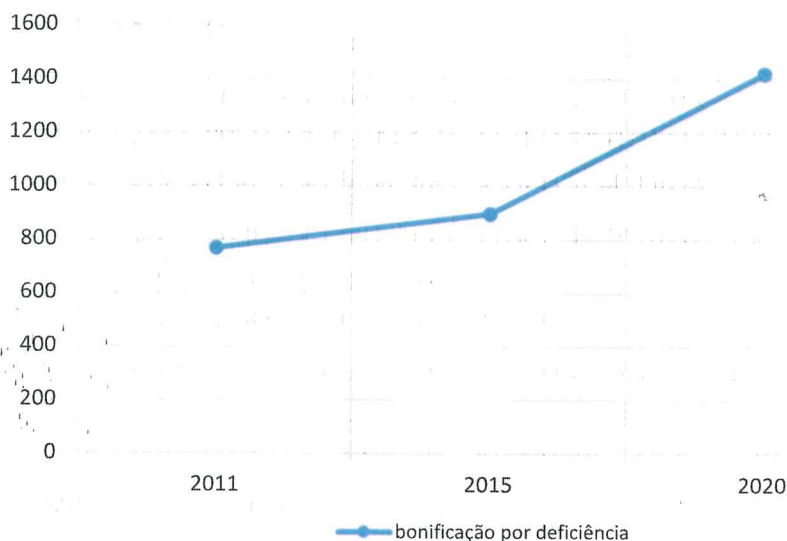
BONIFICAÇÃO POR DEFICIÊNCIA

A Bonificação por Deficiência é outra prestação social pertinente para questões da IG e não discriminação. Representa uma bonificação acrescida, atribuída pela SS ao subsídio familiar, a crianças e jovens com idade inferior a 24 anos portadoras de deficiência. O Gráfico 19⁸ ilustra a evolução do número de titulares desta bonificação, com uma tendência crescente, em particular desde 2015. Em 2020, 1.421 pessoas receberam este acréscimo.

⁷ Não foram encontrados dados por concelho

⁸ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

Gráfico 19 Evolução dos/as titulares da bonificação por deficiência



Fonte/Ano: II/MTSSS/PORDATA/2021

EMPREGO E MERCADO DE TRABALHO

EMPREGO/ DESEMPREGO

Segundo o Censo de 2011, a taxa de atividade representa o número de pessoas ativas por cada 100 pessoas, com 15 e mais anos. Por sua vez, a população ativa representa a mão-de-obra disponível para trabalhar, incluindo as pessoas que estão empregadas e desempregadas.

A taxa de atividade do município de Barcelos, em 2011, era de 59,5% (tabela 29). Este valor está acima dos valores de Portugal Continental e da região Norte. A taxa de atividade no feminino apresenta valores bastante inferiores à masculina, na ordem dos 12 valores percentuais.

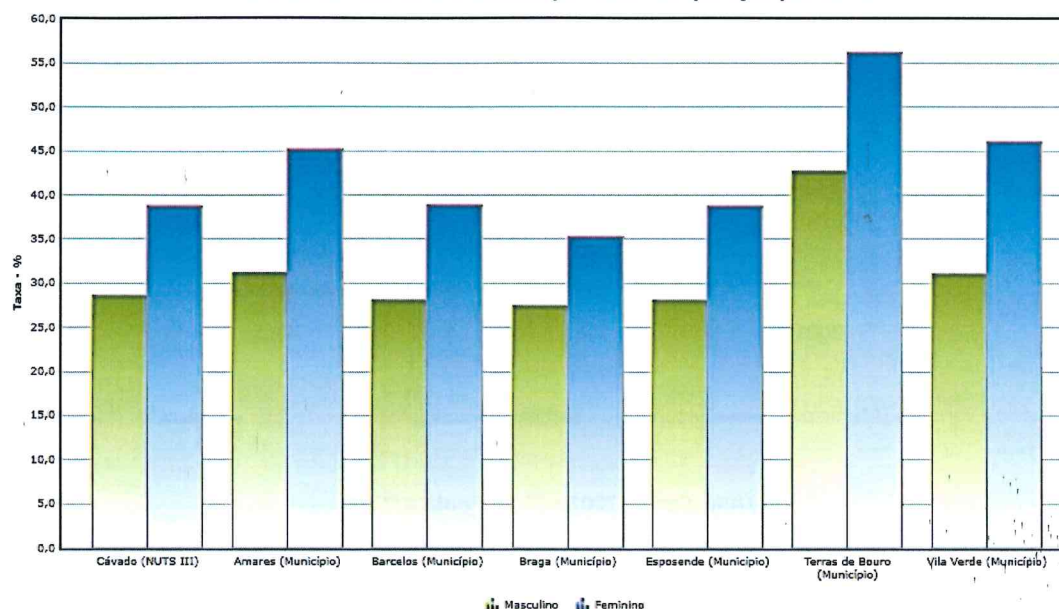
Tabela 29 Taxa de atividade (%): total e por sexo- comparação por NUTS

Territórios		Sexo		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico	Anos	2011		
NUTS I	Continente	55,8	61,2	51,0
NUTS II	Norte	56,1	62,4	50,4
NUTS III	Cávado	59,4	65,2	54,1
Município	Barcelos	59,5	65,7	53,8

Fonte/Ano: INE, Censos 2011; Pordata/2015

Em linha com as observações anteriores, e na representação gráfica da taxa de inatividade, por sexo (Gráfico 20) é notoriamente superior o universo feminino, em qualquer dos territórios em análise. Se este indicador representa o número de residentes, por cada 100 pessoas com 15 e mais anos, que não está empregado/a nem desempregado/a, como é o caso da população estudantil, doméstica e reformada, é evidente a disparidade, em termos de género.

Gráfico 20 Taxa de inatividade por sexo: comparação por NUTS



Fonte/Ano: Censos 2011; Pordata/2015

A Tabela 30 sistematiza a taxa de emprego, total e por sexo, das várias NUTS em que está inserido o município de Barcelos. Podemos verificar que, no total da categoria, o território concelhio apresenta 52,3 pessoas empregadas por cada 100 munícipes com 15 e mais anos. O foco em termos de sexo evidencia uma predominância da representação masculina, em todas as NUTS. Barcelos apresenta uma disparidade entre a taxa de emprego no feminino e a taxa de emprego no masculino de 11,9 pontos percentuais.

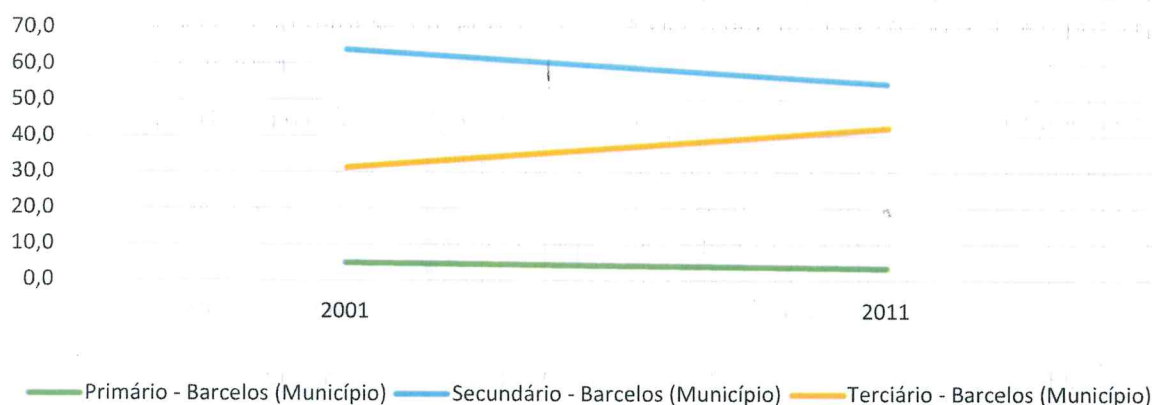
Tabela 30 Taxa de emprego segundo os Censos- total e por sexo (%): comparação por NUTS

Territórios		Sexo		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico	Anos	2011		
NUTS I	Continente	48,5	53,5	43,9
NUTS II	Norte	47,9	54,3	42,3
NUTS III	Cávado	51,8	58,0	46,3
Município	Barcelos	52,3	58,5	46,6

Fonte/Ano: INE, Censos 2011; Pordata/2015

No total da população empregada, em 2011, 54,3% estava alocada ao setor secundário, 42,3 % ao setor terciário, e 3,4% ao setor primário. O setor secundário era o mais representativo no território concelhio, mas apresenta uma quebra percentual de 9,5 valores, relativamente a 2001. Assiste-se a uma crescente terciarização da economia do concelho, já que comparativamente a 2001 o setor terciário foi o único a registar ganhos, de 10,9 pontos percentuais. O setor primário é o menos representativo com valores na ordem dos 1,4% e assume uma tendência decrescente (Gráfico 21).

Gráfico 21 Evolução da % da população empregada: por setor de atividade económica



Fonte/Ano: Censos 2001 e 2011; Pordata/2015

A Tabela 31 sistematiza os números no feminino da população empregada, no seguimento da análise anterior. No mesmo recenseamento registou-se, em Barcelos, 24.468 trabalhadoras, 704 das quais afetas ao setor primário, 12.215 ao secundário, e 11.549 ao terciário. Estes números acompanham a generalidade da população residente, em termos percentuais: 49,9% das mulheres trabalhadoras exercem a sua atividade no setor secundário. O setor terciário tem um peso de 47,2 %, e o primário de 2,9%, no total da categoria.

Tabela 31 População empregada do sexo feminino segundo os Censos: total e por setor de atividade económica

Territórios		Setores de atividade económica			
		Total	Primário	Secundário	Terciário
Âmbito Geográfico	Anos	2011			
NUTS I	Continente	1.986.962	36.641	317.049	1.633.272
NUTS II	Norte	697.594	12.845	173.767	510.982
NUTS III	Cávado	83.534	1.719	24.643	57.172
Município	Barcelos	24.468	704	12.215	11.549

Fonte/Ano: INE, Censos 2011; Pordata/2015

Quando nos debruçamos sobre a situação, na profissão principal, da população do sexo feminino empregada (Tabela 32), os dados indicam que, em 2011, 20.027 das 24.468 trabalhadoras trabalhavam por conta de outrem, 1.603 por conta própria e 2.234 por conta própria como empregadora. As situações menos representativas são a trabalhadora familiar não remunerada (306), e membro ativo numa cooperativa (16).

Tabela 32 População do sexo feminino empregada: por situação na profissão principal

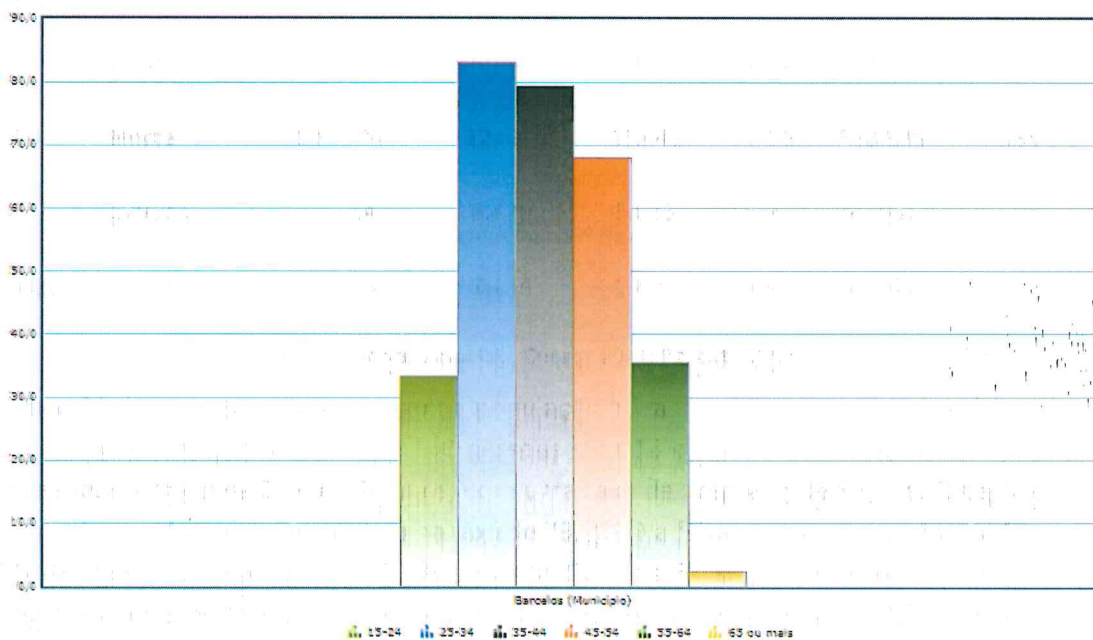
Situação na profissão principal						
Total	por conta própria empregador	por conta própria isolado	familiar não remunerado	por conta de outrem	cooperativa	outra

Âmbito Geográfico	Anos	2011						
NUTS I	Continente	1.986.962	156.040	114.325	14.099	1.675.319	774	26.405
NUTS II	Norte	697.594	52.439	41.646	5.856	588.835	364	8.454
NUTS III	Cávado	83.534	6.428	5.085	816	70.057	38	1.110
Município	Barcelos	24.468	2.234	1.603	306	20.027	16	282

Fonte/Ano: INE, Censos 2011; Pordata/2015

O Gráfico 22 ilustra a taxa de emprego da população ativa, em 2011, por grupos etários. O grupo com mais pessoas empregadas, por cada 100 pessoas com 15 ou mais anos, é o das pessoas com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos, com uma taxa de emprego de 83,1 %. O segundo grupo está entre os 35 e os 44 anos e apresenta uma taxa de 79,4%. Na faixa etária entre os 45 e os 54 anos existiam 68,1% das pessoas empregadas, 35,6% entre os 55 e os 64 anos, e o valor percentual das pessoas empregadas entre os 15 e os 24 anos era de 33,5 %. Com mais de 65 anos 2,5% das pessoas estavam empregadas.

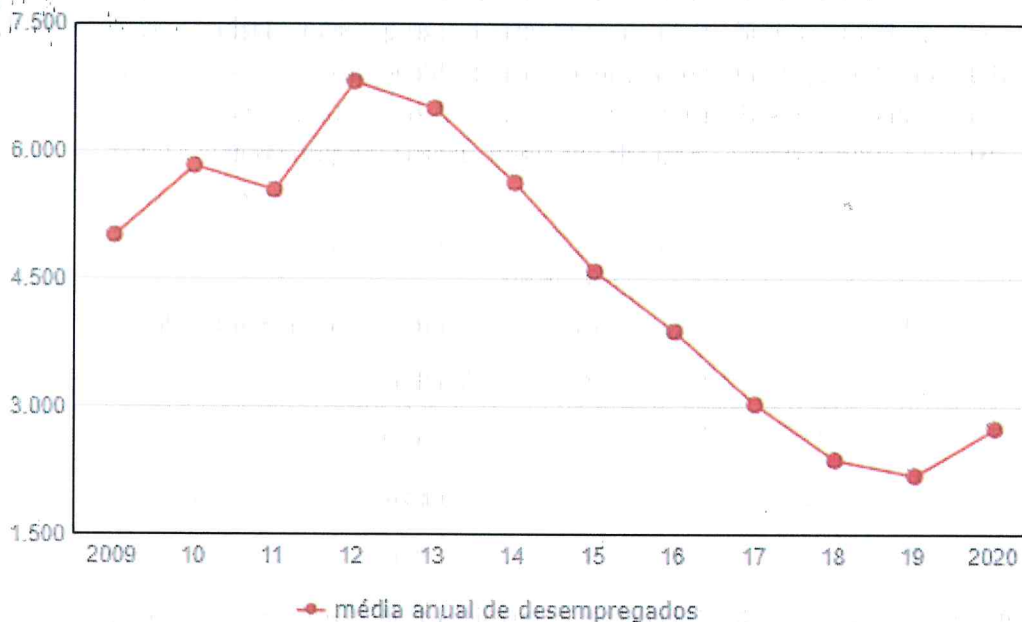
Gráfico 22 Taxa de emprego segundo os censos (%): por grupos etários



Fonte/Ano: Censos 2011; Pordata/2015

Ao analisarmos o desemprego no município, em termos de número, Barcelos registou uma subida significativa do número de pessoas inscritas no IEFP de 2009 a 2012, atingindo, nesse ano, o máximo de 6.829 registos (Gráfico 23). Desde então, os números têm caído consideravelmente, chegando a um mínimo de 2.214 inscritos/as, em 2019. No último ano em análise, em 2020, houve um ligeiro aumento, fixando a média anual em 2.766.

Gráfico 23 Evolução do nº de desempregados/as inscritos/as no IEFP: média anual



Fonte/Ano: IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2022

Ao compararmos, este indicador, com as outras unidades territoriais em análise (Tabela 33) em termos de percentagem de população desempregada inscrita no IEFP, no total da população residente, dos 15 aos 64 anos, percebemos que a sua evolução acompanha a tendência generalizada: um aumento de valores percentuais de 2009 a 2011. De 2011 a 2015, e contrariamente a todos as outras unidades territoriais em análise, a percentagem desceu, passando de 6,6 a 5,5%. Barcelos, em 2020, apresentava um valor percentual de 3,5.

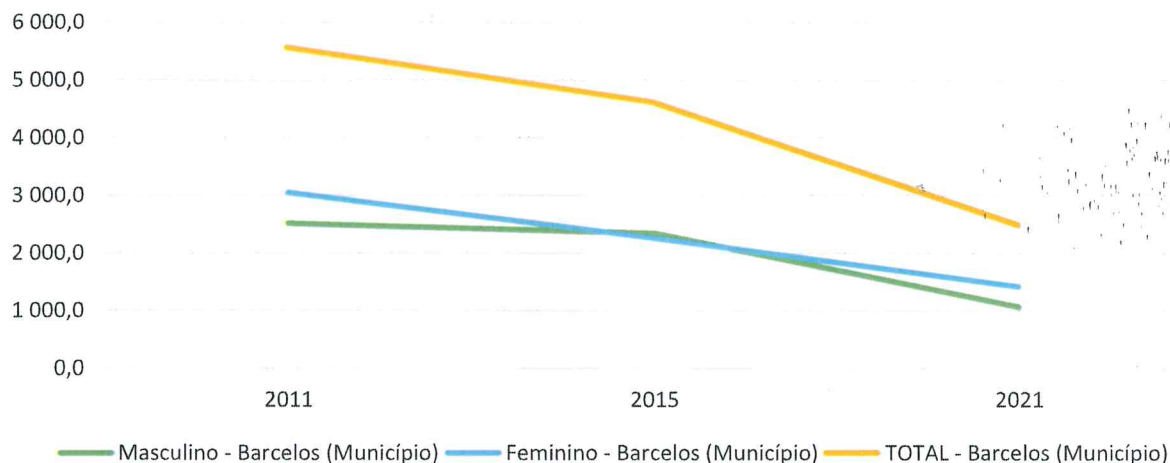
Tabela 33 Evolução da população desempregada inscrita em % da população residente, dos 15 aos 64 anos: comparação por NUTS

Âmbito Geográfico	Anos	2009	2011	2015	2020
NUTS I	Continente	7,2	7,9	8,2	5,7
NUTS II	Norte	8,6	9,4	9,7	6,2
NUTS III	Cávado	6,7	7,6	7,6	4,7
Município	Barcelos	5,9	6,6	5,5	3,5

Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2022

Ao analisarmos a evolução dos números da população desempregada inscrita no IEFP (média anual), por sexo (Gráfico 24), verificámos em 2011 a predominância de mulheres desempregadas (3.041 mulheres e 2.513 homens). Em 2015, verificou-se uma inversão pontual destes números com 2.346 homens e 2.262 mulheres. Em 2021, das 2476 inscrições, 1.414 eram do sexo feminino e 1061 do sexo masculino.

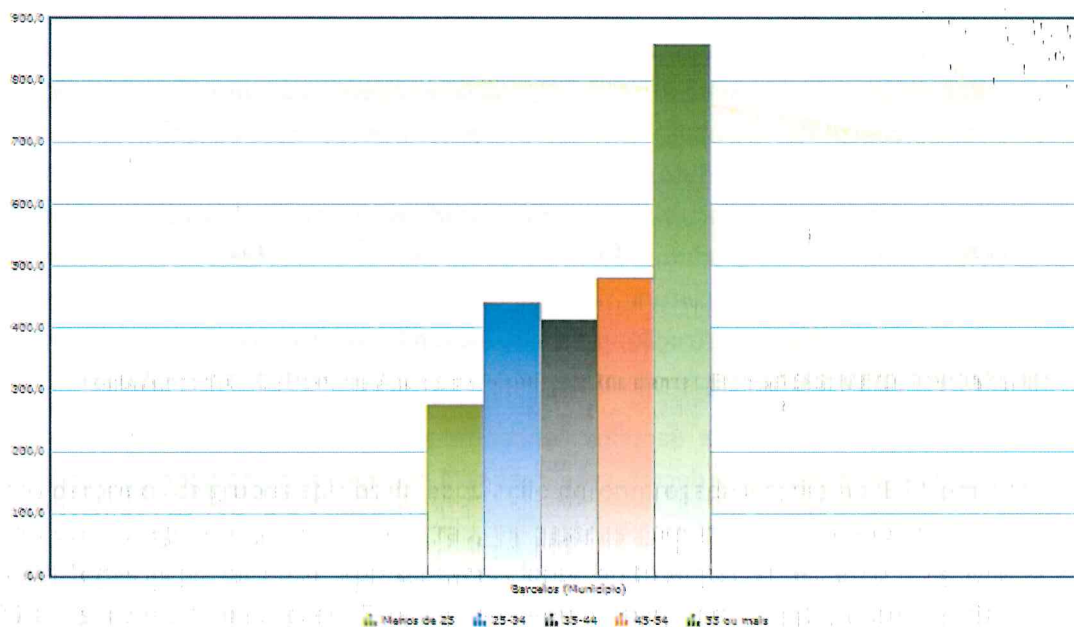
Gráfico 24 Evolução da população desempregada inscrita no IEFP (média anual) por sexo



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2021

Se considerarmos os grupos etários da população desempregada inscrita no IEFP, em 2021, verificamos que o desemprego atinge, em maior grau, as pessoas com mais de 55 anos (860 do total de 2.476 registos). Todas as outras faixas apresentam valores muito semelhantes, exceto as pessoas com menos de 25 anos, com 277 inscrições. Teremos que equacionar, neste ponto, a frequência da escolaridade obrigatória (Gráfico 25).

Gráfico 25 Nº de pessoas inscritas no IEFP, por grupo etário, em 2021

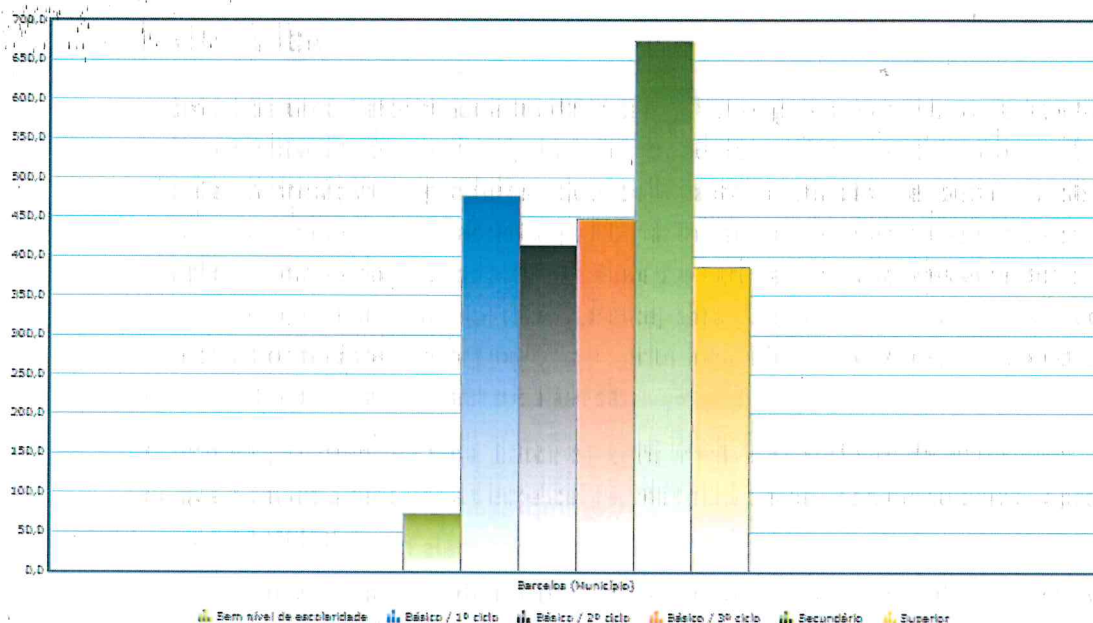


Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2022

Ao analisarmos o mesmo universo de pessoas, no mesmo ano, mas em termos de nível de escolaridade completo (Gráfico 26), verificamos que o desemprego atinge, em maior grau, as pessoas com o ensino secundário completo, representando 675 dos 2476 registos. As pessoas com o 1º CEB completo ocupam o segundo lugar, com 477 inscrições. O 3º e o 2º CEB ocupam a terceira e a quarta posições, com 448 e

414 inscrições, respetivamente. O grupo sem qualquer nível de escolaridade representa o valor mais baixo, com 73 registos.

Gráfico 26 Nº de pessoas inscritas no IEFP, por nível de escolaridade completo, em 2021



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2022

ATIVIDADE ECONÓMICA

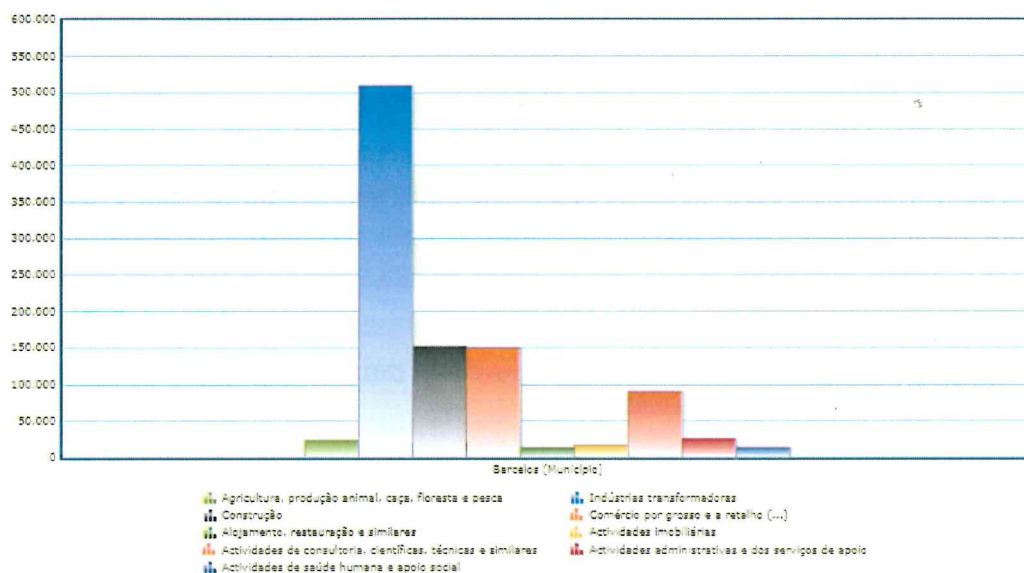
A atividade económica de uma determinada unidade territorial engloba o conjunto de atividades que resultam de uma combinação de recursos, tais como equipamentos, mão-de-obra, técnicas de fabricação, redes de informação e produtos, que conduzem à criação de bens ou de serviços determinados. Qualquer atividade se caracteriza por uma entrada de produtos (bens ou serviços), um processo de produção, e uma saída de produtos. É frequente agrupar as atividades económicas em três grandes sectores: primário, incluindo agricultura, floresta, caça, pesca e extração mineral; secundário, incluindo indústria transformadora e construção; terciário, incluindo os serviços, tais como comércio, transportes, administração pública, educação ou saúde.

Tal como já foi referido, o município de Barcelos concentra a sua atividade económica no setor secundário, ainda que com uma tendência decrescente, mas será pertinente, neste ponto, aprofundar o retrato económico do concelho.

O Gráfico 27 apresenta o valor acrescentado bruto das empresas não financeiras do município de Barcelos, em euros (milhares). A meta informação (INE) define valor acrescentado bruto (VAB) como a riqueza gerada na produção, descontando o valor dos bens e serviços consumidos para a obter, tais como as matérias-primas. Estes dados remontam ao ano de 2019 e englobam os setores de atividade que mais contribuíram para o total do indicador, de 1.041.848 euros. O setor mais representativo, de uma forma esmagadora, foi o das indústrias transformadoras, com 510.662 euros. Este setor representou 49% do valor total da categoria, no ano em análise. O segundo setor com maior impacto na atividade económica foi o da construção, com 153.472 euros. Em terceiro lugar encontrou-se o comércio por grosso e a retalho, com um VAB de 150.323 euros. As atividades de saúde humana e apoio social apresentaram um VAB de 89.775 euros, cerca de 8,6% do total. O setor da agricultura, produção

animal, caça, floresta teve um VAB de 23.862 e representou a quinta atividade com maior impacto económico no território concelhio.

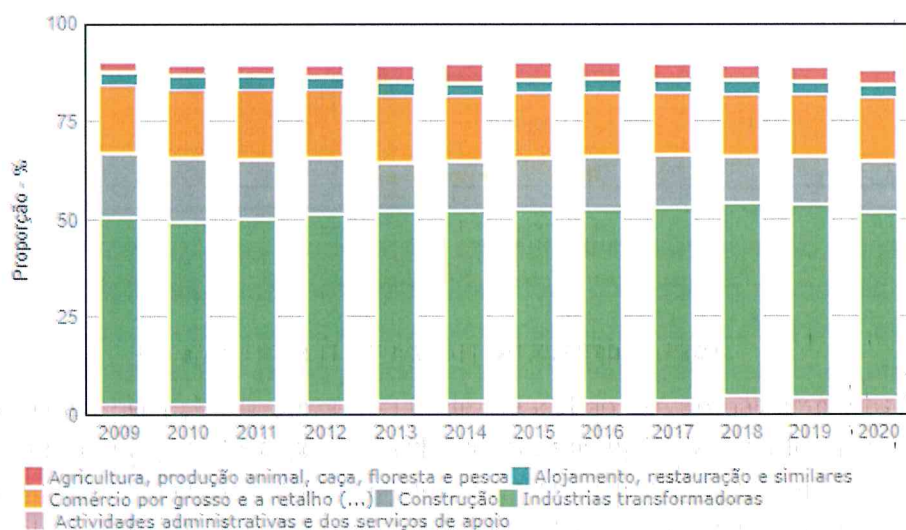
Gráfico 27 Valor acrescentado bruto das empresas não financeiras: por principais atividades económicas



Fonte/Ano: INE; GEP; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2022

Ao olharmos para a evolução da percentagem de pessoal ao serviço nas empresas (proporção) nos principais setores de atividade (Gráfico 28), verificamos que as indústrias transformadoras concentraram a maior percentagem de pessoal, com 47,6%. As empresas deste setor apresentaram, no entanto, uma quebra percentual de 1,6, relativamente ao ano anterior. Em segundo lugar aparece o comércio grosso e a retalho, com 16,1% das trabalhadoras e trabalhadores. A construção empregou 12,7% do total as atividades administrativas e de serviços de apoio 4,4. Os setores menos representativos são a agricultura e de alojamento e restauração com 3,6 e 3,5 valores percentuais, respetivamente.

Gráfico 28 Evolução da % de pessoal ao serviço nas empresas (proporção) principais setores de atividade⁹



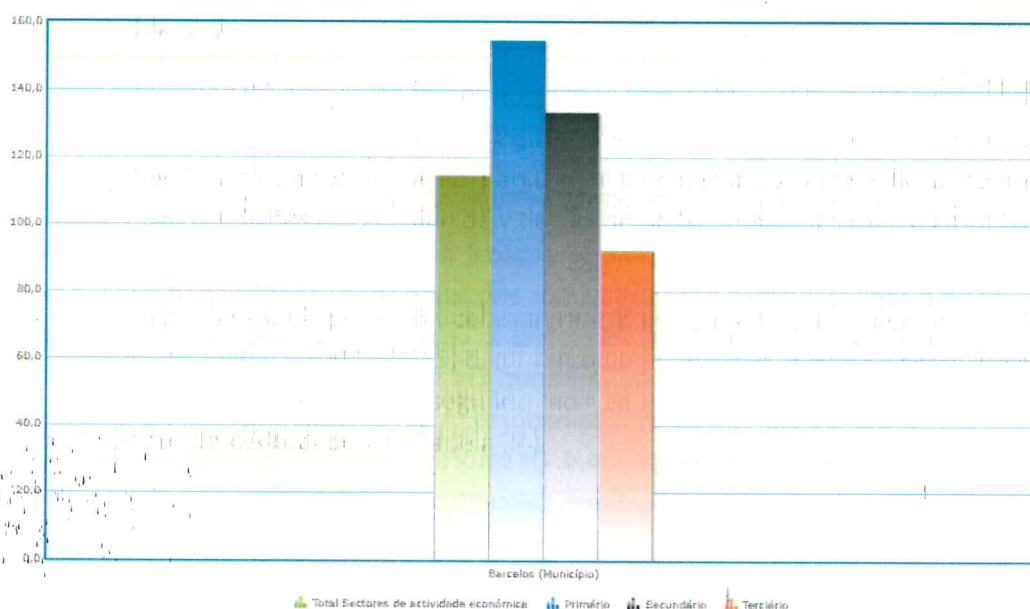
Fonte/Ano: INE; GEP; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2021

⁹ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

Quando incidimos a análise da atividade económica sob a perspetiva de género, interessa observar a relação de masculinidade da população empregada (Gráfico 29). Segundo o Censo de 2011, e tendo por base os setores de atividade económica, percebemos que existem mais homens a trabalhar, no total dos setores de atividade económica, com o valor de 114,6. Posto de outra forma, para cada 100 trabalhadoras existem 114,6 trabalhadores, no concelho de Barcelos.

Ao incidirmos a análise por setor económico, verificamos que há mais trabalhadores nos setores primário e secundário, e mais trabalhadoras no setor terciário. Aquele que tinha uma proporção mais díspar era o setor primário com 154,8 homens, para cada 100 mulheres. O setor secundário, tradicionalmente masculino, em termos de empregabilidade, traduz uma realidade de 133,5 trabalhadores para cada 100 trabalhadoras.

Gráfico 29 Relação de masculinidade da população empregada segundo os Censos (2011): total e por sector de atividade económica



Fonte/Ano: INE; PORDATA/2015

PODER ECONÓMICO

O poder de compra per capita representa um número índice, com o valor 100 na média do país, que compara o poder de compra manifestado quotidianamente, em termos per capita, nos diferentes municípios e regiões. A partir da sua definição, percebe-se a importância deste indicador composto para a análise do conforto, condições e qualidade de vida das pessoas, dentro dos seus territórios, e nas suas comunidades.

O poder de compra dos/as munícipes de Barcelos, apresentava, em 2019, um valor de 80,1. No primeiro intervalo de tempo em análise (2007 a 2015) o aumento do poder de compra per capita no concelho foi acentuado, um pouco acima dos 10%. No segundo momento (de 2015 a 2019) o município de Barcelos registou um aumento percentual de 2,4 (Tabela 34).

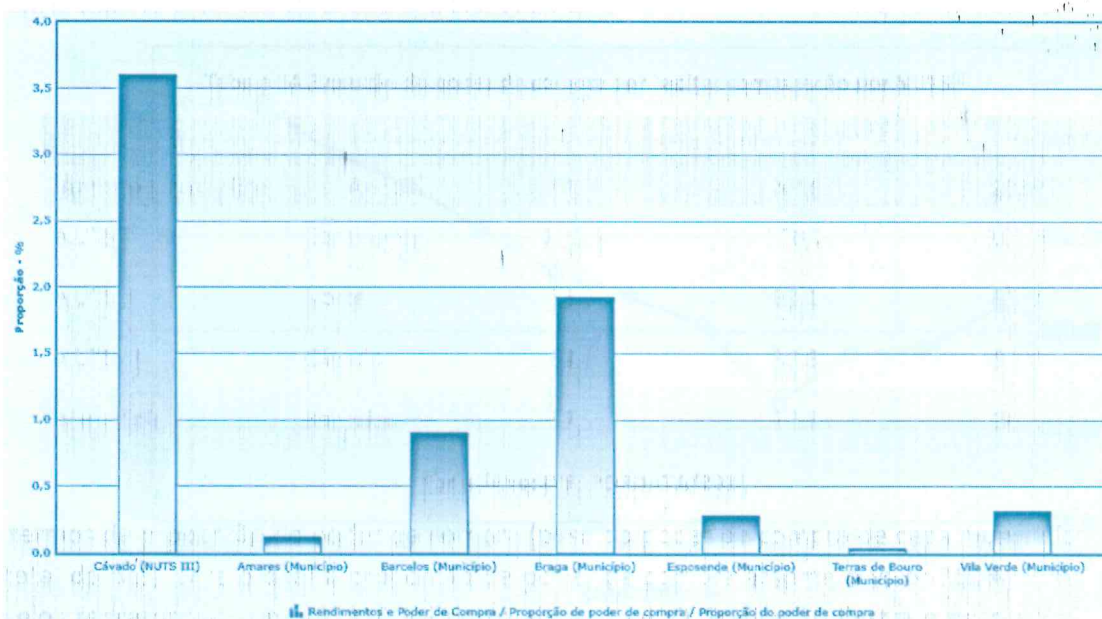
Tabela 34 Evolução do poder de compra per capita: comparação por NUTS¹⁰

Territórios		Poder de compra		
Âmbito Geográfico	Anos	2007	2015	2019
NUTS I	Continente	100,5	100,7	100,6
NUTS II	Norte	86,2	92,1	93,0
NUTS III	Cávado	82,3	88,8	91,7
Município	Barcelos	67,3	77,7	80,1

Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

Em termos de proporção do poder de compra (peso do poder de compra de cada município ou região, no total do país, para o qual a proporção de poder de compra assume o valor 100%) o município de Barcelos representava, em 2019, 0,9% do total nacional. O Gráfico 30 ilustra o peso do município, o segundo maior, no total do território do Cávado, cuja proporção, em percentagem, é de 3,604.

Gráfico 30 Proporção do poder de compra, em 2019: comparação NUTS III



Fonte/Ano: INE Estudo sobre o Poder de Compra Concelhio; PORDATA/2021

TECIDO EMPRESARIAL DO MUNICÍPIO

Ao analisarmos o tecido empresarial do concelho, em termos de números de empresas por cada 100 habitantes, percebemos que o este rácio tem vindo a aumentar desde 2011, sendo que no último período em análise, de 2015 a 2019, este aumento foi mais acentuado (Tabela 35). Neste indicador, o território concelhio apresenta um valor abaixo da média de Portugal continental, região Norte e território do Cávado.

¹⁰ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

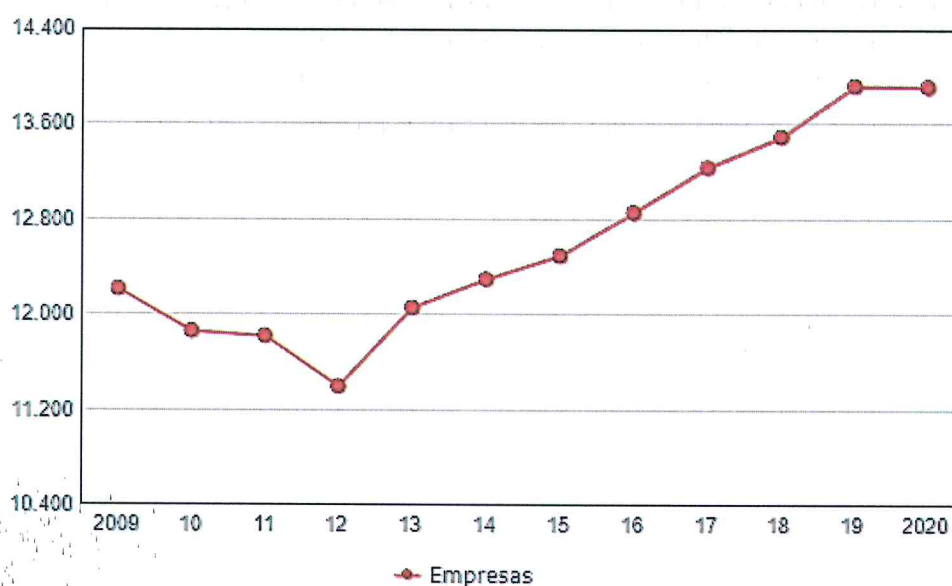
Tabela 35 Evolução do nº de empresas por 100 habitantes: comparação por NUTS

Territórios		Empresas por 100 habitantes		
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2015	2019
NUTS I	Continente	10,6	11,3	12,9
NUTS II	Norte	9,8	11,0	12,5
NUTS III	Cávado	10,0	10,6	12,3
Município	Barcelos	9,8	10,5	12,0

Fonte/Ano: INE Estudo sobre o Poder de Compra Concelhio; PORDATA/2021

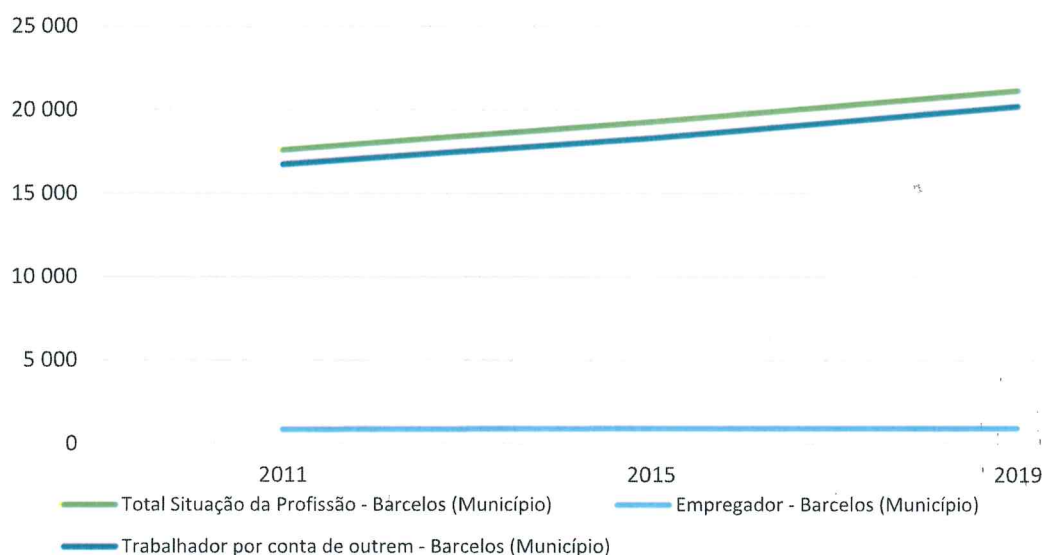
O número de empresas não financeiras, em termos absolutos, tem vindo a aumentar no território concelhio. O Gráfico 31 ilustra o rápido crescimento do tecido empresarial, de 2012 até 2019. Em 2012 existiam no município 11.404 empresas e em 2019, 13.930 empresas. Em 2020 verificou-se um ligeiro decréscimo, com menos 7 empresas, relativamente ao ano anterior.

Gráfico 31 Evolução do número de empresas no município de Barcelos



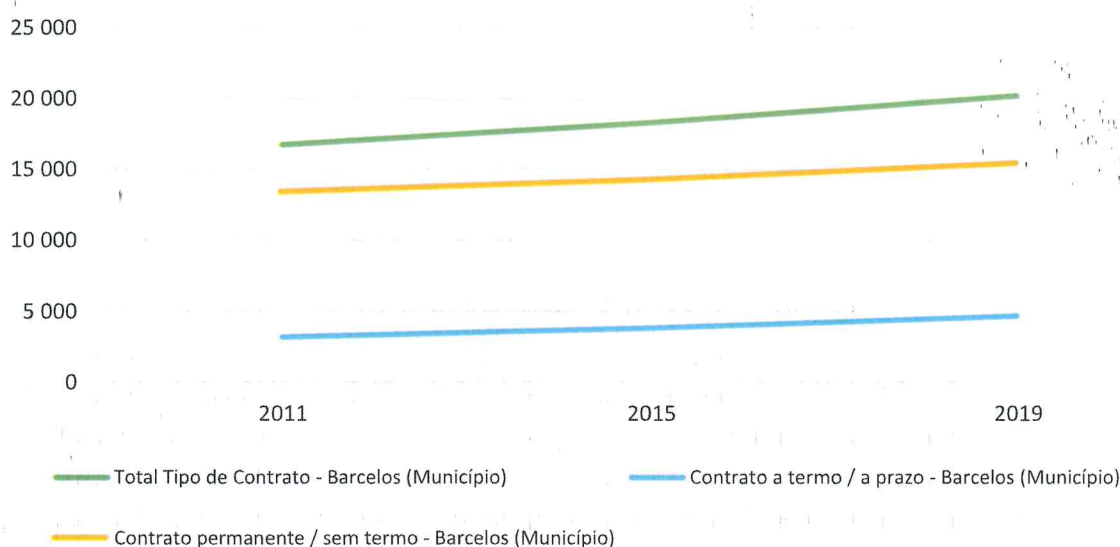
Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

Ao incidirmos sobre a evolução da situação das mulheres trabalhadoras, ao nível concelhio (Gráfico 32), percebemos que, em termos profissionais, a esmagadora maioria das profissionais trabalha por conta de outrem. Em 2019, 95,5% das 21.151 mulheres trabalhadoras, ou seja, 20.202, eram trabalhadoras por conta de outrem. No mesmo ano, registou-se 908 mulheres empregadoras, cerca de 4.3% do total da categoria.

Gráfico 32 Evolução do pessoal do sexo feminino ao serviço nas empresas: por situação na profissão

Fonte/Ano: GEP; MESS, MTSS; PORDATA/2021

Se atendermos ao tipo de contrato que as trabalhadoras, por conta de outrem, estabeleceram com as entidades empregadoras (Gráfico 33), percebemos que, em termos totais, o número de mulheres trabalhadoras por conta de outrem tem vindo a aumentar nos últimos anos, e a um ritmo mais acelerado, desde 2015. Relativamente ao tipo de contrato de trabalho, os contratos a termo têm acompanhado este aumento, de forma proporcional. Em 2019 esta relação contratual representava 23,1% dos totais da categoria, mais 4,2 % do que em 2011. Os contratos permanentes, embora permaneçam a relação contratual mais comum, representavam 76,5% do total, em 2019, enquanto em 2011 compunham 80% dos totais da categoria.

Gráfico 33 Evolução das trabalhadoras por conta de outrem: total e por tipo de contrato

Fonte/Ano: GEP; MESS; MTSS; PORDATA/2021

Ao analisarmos a evolução da remuneração base média mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, por sexo (Tabela 36), verificamos que existe uma disparidade salarial decrescente no concelho de Barcelos, em termos de género. No último ano em análise, de 2019, uma trabalhadora

auferia uma remuneração base média de 771€, enquanto um trabalhador, no exercício de funções equiparadas, auferia uma remuneração base média mensal de 843 €. Esta disparidade acompanha os dados representativos das outras NUTS em análise.

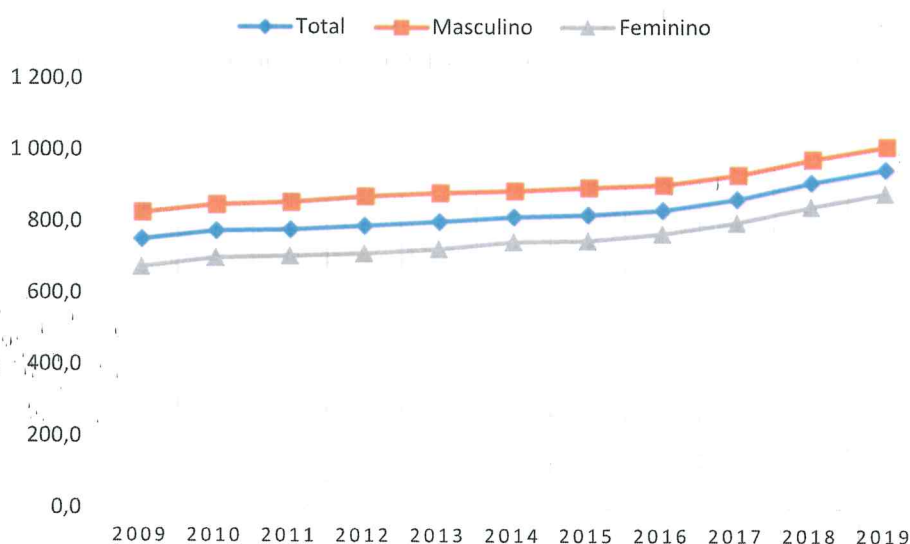
Tabela 36 Evolução da remuneração base média mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem (euros): total e por sexo – comparação por NUTS

Territórios		Sexo					
		Total		Masculino		Feminino	
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2019	2011	2019	2011	2019
NUTS I	Continente	906,1	1.005,1	985,2	1.073,8	808,4	922,6
NUTS II	Norte	802,4	924,5	864,4	983,3	723,2	851,9
NUTS III	Cávado	743,7	882,7	804,1	935,9	671,0	816,9
Município	Barcelos	672,2	807,8	723,4	843,6	623,4	771,3

Fonte/Ano: GEP; MESS; MTSS; PORDATA/2021

É interessante observar, numa ótica de sexo, que a disparidade entre o ganho mensal entre homens e mulheres, mantém uma evolução constante ao longo do período em análise (Gráfico 35). Ao contrário do rendimento base, o ganho mensal é o montante que o/a colaborador/a recebe, de facto, todos os meses. Para além da remuneração de base, inclui outras remunerações pagas pela entidade empregadora, como horas extra, subsídio de férias ou prémios.

Gráfico 34 Evolução do ganho médio mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem: total e por sexo

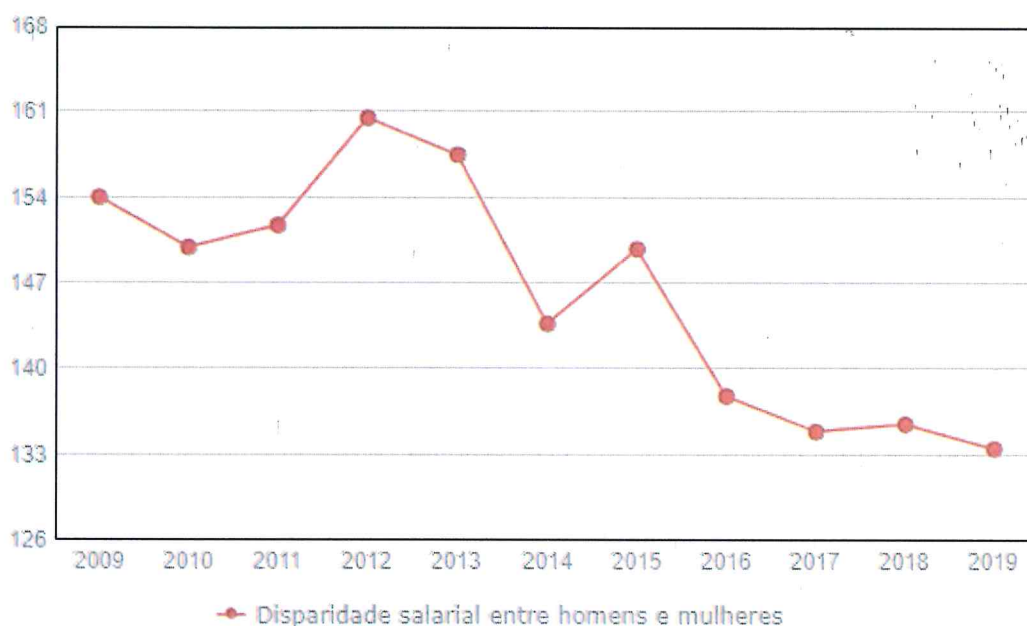


Fonte/Ano: GEP; MESS, MTSS; PORDATA/2021

O Gráfico 35 ilustra a evolução da disparidade salarial, nos últimos 10 anos, em Barcelos, evidenciando a tendência decrescente apoiada pelos dados anteriores. No ano de 2009 a diferença remuneratória entre homens e mulheres no município era de 154 euros, e atingiu o seu valor máximo em 2012, com

161 euros. Desde 2015 essa diferença apresenta uma tendência decrescente, embora com algumas oscilações, e, no último ano em análise, verificou-se o valor mais baixo, de 134 euros.

Gráfico 35 Evolução da disparidade salarial por ganho médio mensal, por sexo- município



Fonte/Ano: GEP; MESS; MTSS; PORDATA/2021

REDE DE SAÚDE DO SISTEMA NACIONAL DE SAÚDE E POPULAÇÃO

O acesso a uma proteção associada à saúde é um direito previsto na Constituição da República Portuguesa, no seu Artigo nº 64, independentemente das condições económicas e sociais dos cidadãos e cidadãs. É um dever do País, com o contributo de todos e de todas, garantir as condições económicas, sociais, culturais e ambientais que garantam a proteção da saúde de todos os cidadãos e cidadãs, durante todos os ciclos de vida.

Com a Lei de Bases da Saúde, ao Estado ficou atribuída a responsabilidade de garantia de prestação universal de cuidados de saúde, tendo justificado a criação do Serviço Nacional de Saúde com a premissa de providenciar, com prestadores/as de cuidados de saúde em rede, o acesso a um serviço gratuito ou com taxas de valor reduzido, a todos os cidadãos e cidadãs.

Assim, o Estado assegura o direito à proteção da saúde com um SNS, constituído por todos os serviços e entidades públicas prestadoras de cuidados de saúde, agrupamentos de centros de saúde, estabelecimentos hospitalares e unidades locais de saúde. Os cuidados de saúde primários e os cuidados diferenciados passaram a integrar, em sintonia, hospitais e centros de saúde, agora com a designação de Unidade Local de Saúde (ULS).

As Unidades Locais de Saúde constituem, neste sentido, o primeiro acesso da população à prestação dos cuidados de saúde, daí designados como primários, adotando relevantes funções de promoção da saúde e prevenção da doença, prestação de cuidados na doença e ligação a outros serviços para a continuidade dos cuidados.

A estes recursos de saúde acrescem outros serviços dinamizados por instituições da malha do tecido social e da saúde e que prestam uma intervenção essencial e complementar no âmbito de problemáticas específicas identificadas no Diagnóstico Social e no PDS.

REDE DE SAÚDE E POPULAÇÃO

A rede de saúde pública de Barcelos é constituída por 1 hospital; 12 unidades de saúde familiar (USF) distribuídas por todo o concelho; 6 Unidades de cuidados de saúde personalizados; 3 unidades de cuidados na comunidade; 1 unidade de recursos assistenciais partilhados; e 1 Unidade de Saúde Pública.

O Hospital Santa Maria Maior (HSMM) foi fundado em 1356, e está integrado na rede hospitalar do Serviço Nacional de Saúde. Localiza-se na cidade de Barcelos. Para além da população do concelho de Barcelos, a área de influência do Hospital compreende ainda um elevado número de utentes a residir no concelho limítrofe de Esposende. O HSMM é o único hospital público existente nos municípios de Barcelos e de Esposende e tem como hospital de referência o Hospital de Braga. Articula-se, ao nível da rede de cuidados de saúde primários, com os centros de saúde que lhe referenciam utentes, com a Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI), e, por fim, com o setor privado, para a realização de meios complementares de diagnóstico e terapêutica.

AGRUPAMENTO DE CENTROS DE SAÚDE DO CÁVADO III – BARCELOS/ESPOSENDE

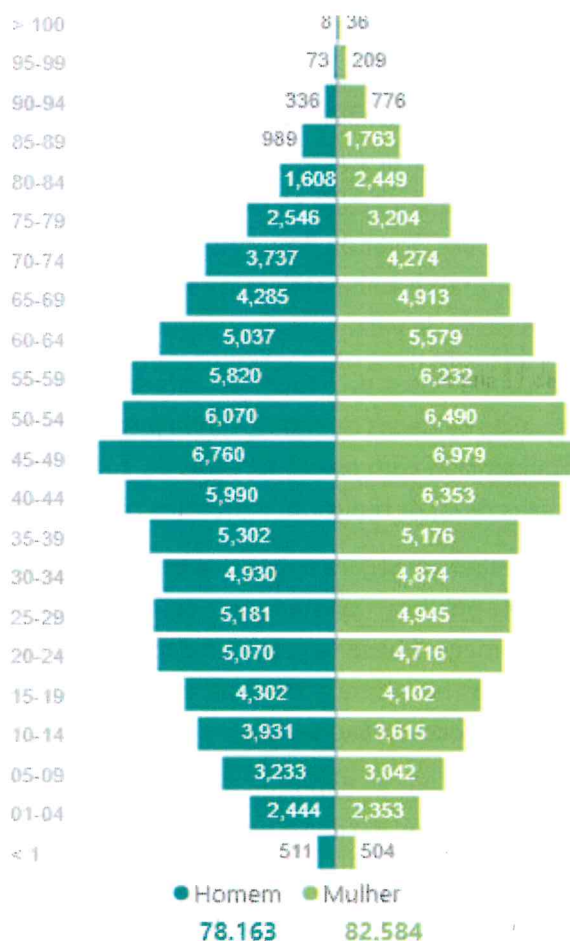
A missão do ACES de Barcelos/Esposende é garantir na comunidade a melhoria da qualidade na promoção da saúde, na prevenção da doença, na prestação de cuidados e em rede, garantir uma acessibilidade eficaz e eficiente a todos os cidadãos e cidadãs.

O ACES de Barcelos/Esposende assume como Visão ser reconhecido pelos seus níveis de excelência na prevenção e prestação dos cuidados de saúde, pioneiro da inovação nos CSP e com Equipas de saúde motivadas e comprometidas com a satisfação dos Utentes, promovendo o desenvolvimento dos seus Profissionais e da sua Comunidade.

Segundo o Bilhete de Identidade dos Cuidados de Saúde Primários (BI-CSP) do Serviço Nacional de Saúde (SNS) este ACES é constituído, em termos de recursos humanos por 102 Médicos/as; 153 Enfermeiros/as; 98 Secretários/as Clínicos/as, 28 Internos/as e 74 Outros/as Profissionais.

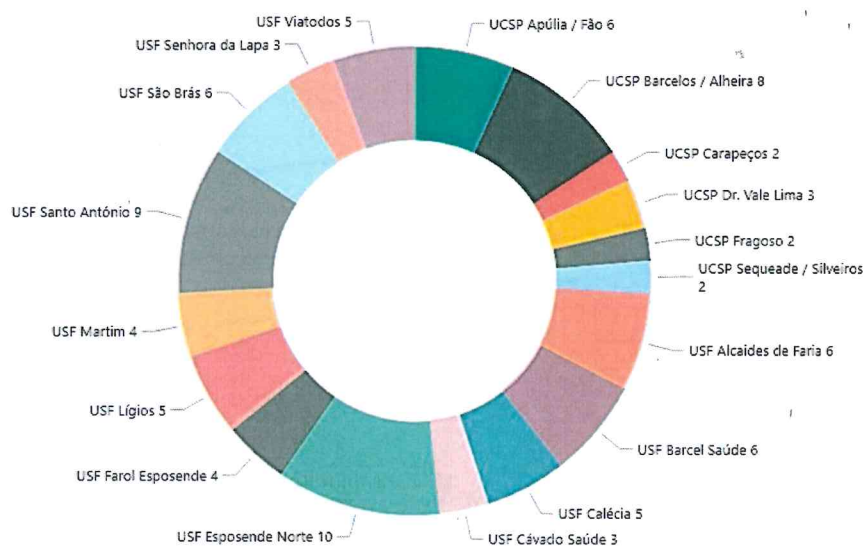
O número de utentes inscritos/as é de 160.747, 82.584 mulheres e 78.163 homens, distribuídos pelos grupos etários conforme ilustra o Gráfico 35 (Fonte/Ano: BI-CSP /2022).

Gráfico 36 Pirâmide etária dos/as utentes inscritos/as



A distribuição do pessoal de medicina pelas unidades é feita conforme representa o Gráfico 36, sendo que a USF Esposende norte é a que contabiliza mais profissionais, com 10, e as UCSP Barcelos/ Alheira, Carapeços e Sequeade/ Silveiros menos, com 2 profissionais. cada uma.

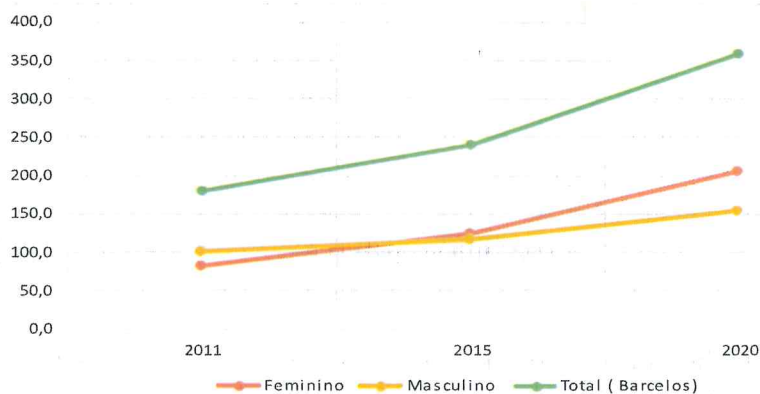
Gráfico 37 Distribuição dos/as médicos/as de família, por USF¹¹



Fonte/Ano: BI-CSP /2022

Em termos de caracterização dos recursos humanos que compõem a rede de saúde do município, o Gráfico 37 ilustra a evolução do número de médicos e médicas de 2011 a 2020, total e por sexo. Podemos observar que os/as profissionais de medicina têm vindo a aumentar no concelho, sendo que este aumento foi mais manifesto no segundo momento em análise, de 2015 (com o registo de 240 profissionais) a 2020 (com 359). É possível constatar, na variável de género, um predomínio de médicos nos primeiros anos em análise. A partir de 2015 passou a haver mais médicas (123) do que médicos (117) e esta predominância de mulheres a exercer a profissão tem vindo a acentuar-se nos últimos anos. Em 2020, existiam 205 médicas e 154 médicos a exercer no concelho.

Gráfico 38 Evolução do nº de profissionais de medicina: total e por sexo

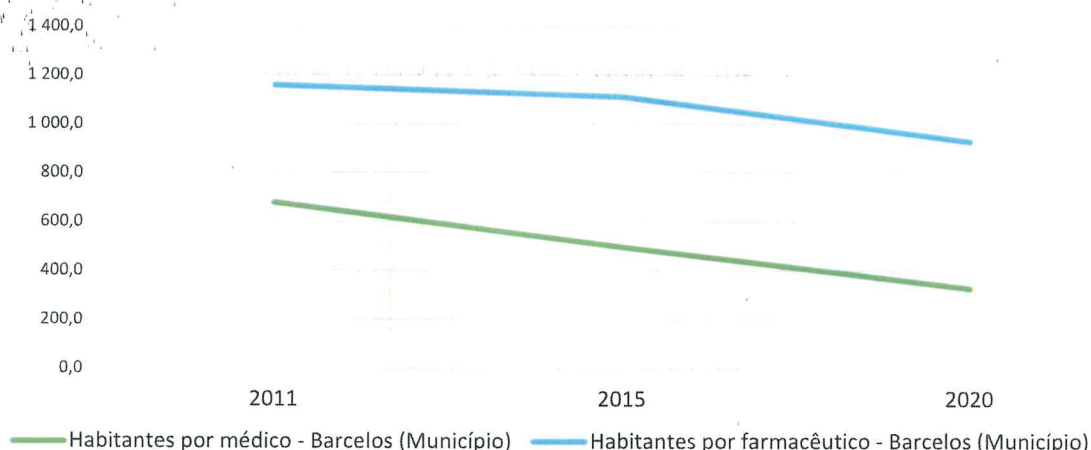


Fonte/Ano: INE; DGS; MS; Pordata/2022

¹¹ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

Outro dado pertinente para caracterizar a rede de saúde são os rácios de profissionais de medicina e farmacêutica, por habitante. Estes têm vindo a descer em ambas as especialidades (Gráfico 38), e esta diminuição é mais acentuada na área da medicina que apresentava, em 2011, um rácio de 676,9 e, em 2020, de 324,7. O rácio relativo à farmacêutica, apresentou uma descida mais gradual: de 1.158 em 2011 para 925, em 2020¹².

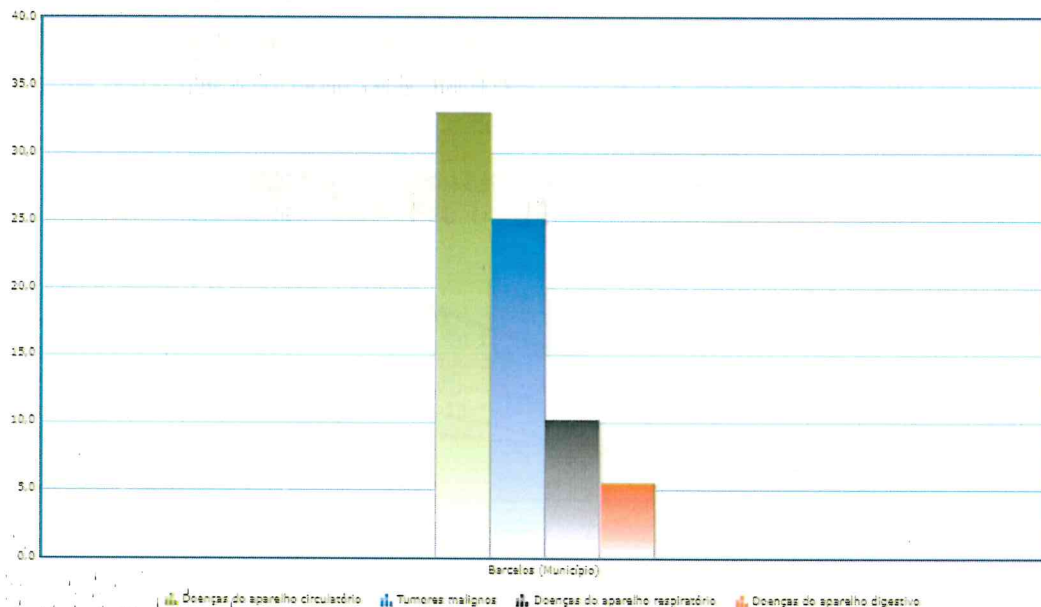
Gráfico 39 Evolução do nº de habitantes por profissionais de medicina e farmacêutica: rácio



Fonte/Ano: INE; DGS; MS; Pordata/2022

Ao focarmos nas principais causas de morte, em percentagem, observamos que a principal causa de prende-se com as doenças do aparelho circulatório que, em 2019, representou 33,1% do total de óbitos. As doenças do foro oncológico são a segunda principal causa de morte no território concelhio, representando 25,2% dos óbitos. As doenças do aparelho respiratório ocupam o terceiro lugar, com uma percentagem de 10,3.

Gráfico 40 Óbitos, por principais causas de morte (%)



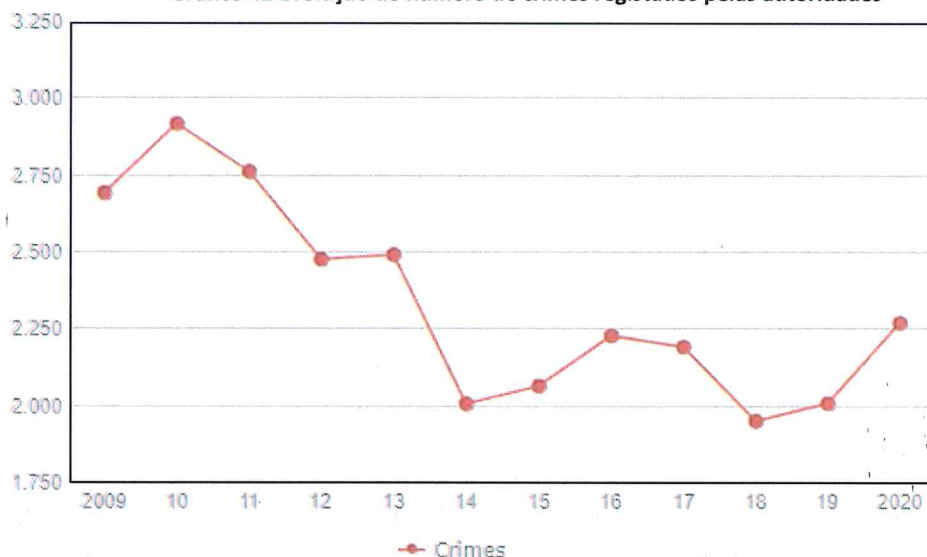
Fonte/Ano: INE; DGS; MS; Pordata/2022

¹² Não foram encontrados dados desagregados por sexo

JUSTIÇA E SEGURANÇA- CRIMINALIDADE E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

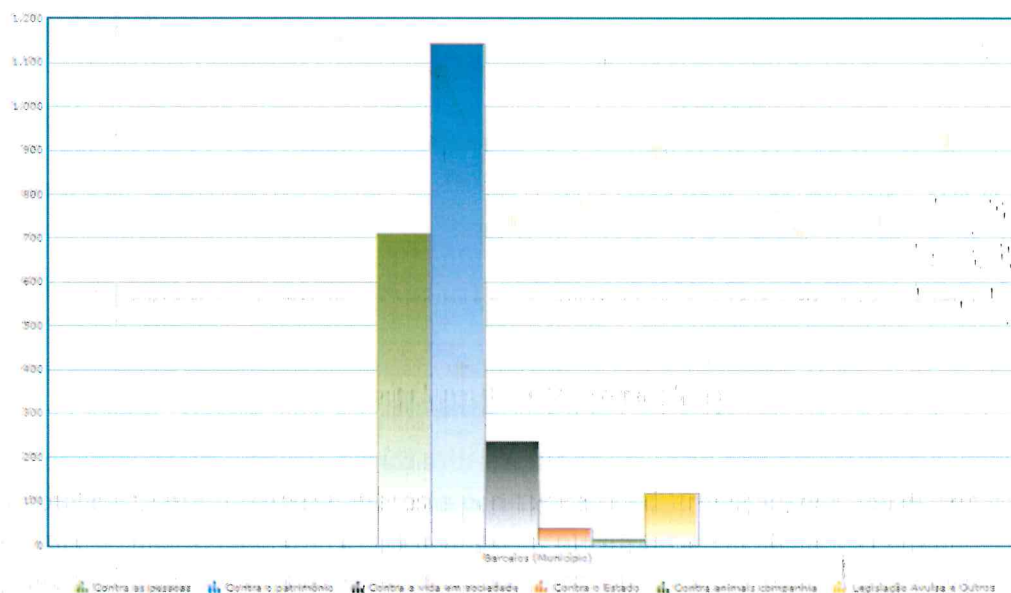
Quando observamos a evolução do número de crimes registados pelas autoridades no concelho de Barcelos, nos últimos anos (Gráfico 40), percebe-se uma tendência decrescente a partir de 2010 (ano em que houve o maior número de registos, com 2917 crimes) até 2014, com 2.007 registos. A partir de 2014 existe uma tendência oscilatória, e o ano de 2020 foi aquele que registou o maior número de crimes desde 2014, com 2.271 ocorrências.

Gráfico 41 Evolução do número de crimes registados pelas autoridades



Do valor total de crimes registados interessa perceber a sua distribuição, por tipo de crimes. Assim, e tal como atesta o Gráfico 41, o tipo de crime mais ocorrente no ano de 2020 foi o crime contra o património, que representa 1.145 ocorrências, cerca de 50% dos registos. Os crimes contra pessoas registaram 711 (31,3% do total), e contra a vida em sociedade 239 (10,5% das) ocorrências. Os crimes contra o estado representaram 1,8%.

Gráfico 42 Crimes registados pelas autoridades: por principais tipos de crime



Quando fazemos uma leitura, sob a ótica de género, do sistema de segurança de uma comunidade, importa realçar, desde logo, a caracterização do crime de Violência Doméstica (VD), enquadrado no contexto geral do sistema de justiça. Segundo o Código Penal, no seu artigo 152º, n.º 1, pratica o crime de VD “Quem, de modo reiterado ou não, infligir maus-tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações da liberdade, ofensas sexuais ou impedir o acesso ou fruição aos recursos económicos e patrimoniais próprios ou comuns:

- a) Ao cônjuge ou ex-cônjuge;
- b) A pessoa de outro ou do mesmo sexo com quem o agente mantenha ou tenha mantido uma relação de namoro ou uma relação análoga à dos cônjuges, ainda que sem coabitação;
- c) A progenitor de descendente comum em 1.º grau;
- d) A pessoa particularmente indefesa, nomeadamente em razão da idade, deficiência, doença, gravidez ou dependência económica, que com ele coabite;
- e) A menor que seja seu descendente ou de uma das pessoas referidas nas alíneas a), b) e c), ainda que com ele não coabite; é punido com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

O PDS de Barcelos 2021 integra na sua Bolsa de Projetos a elaboração e implementação de uma Estratégia Local para o Combate à Violência Doméstica ao nível do eixo prioritário de “Microrrede para a Cidadania e Direitos” e no domínio de intervenção da Igualdade de Oportunidades, e que assume como prioridade a “*dinamização de um programa de ação que vise o combate à discriminação e facilite o processo de integração social para tod@s, através de subscrição dos direitos fundamentais*”.

Ao observarmos os dados relativos a crimes registados pelas autoridades, no concelho de Barcelos, mas distribuídos pelas principais categorias de crime (Tabela 37), verificámos que o crime de violência doméstica contra cônjuge ou análogos é a categoria de crimes que apresentou uma taxa de variação mais elevada, no número de registos, nos períodos em análise. Esta categoria teve 199 entradas em 2011 e 258, em 2020. Todas as outras categorias, à exceção do furto em veículo motorizado, apresentam uma descida, acompanhando a tendência decrescente do total de ocorrências registadas pelas autoridades.

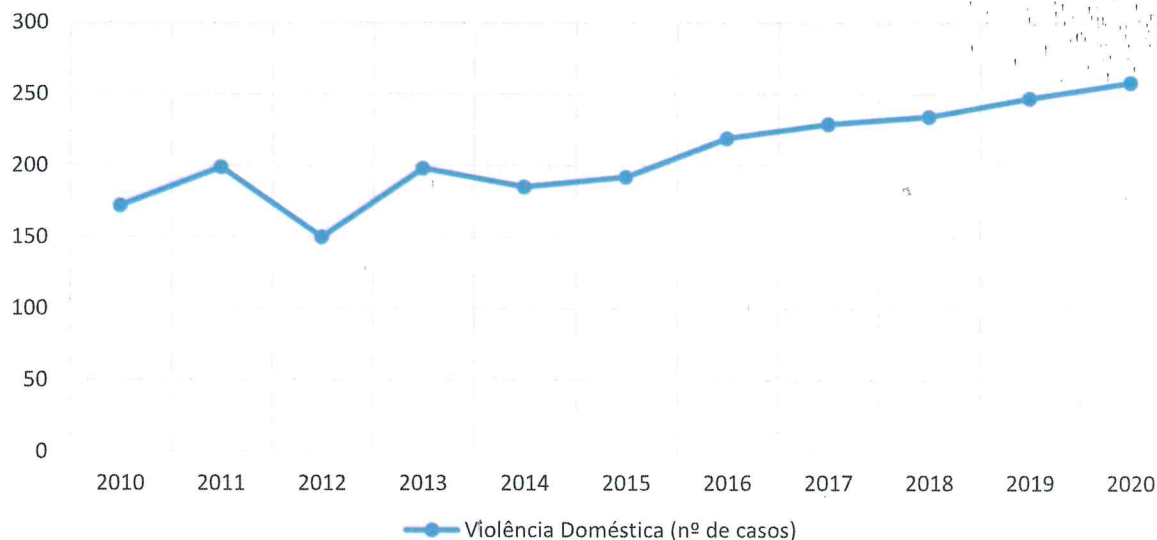
Tabela 37 Evolução do número de crimes registados pelas autoridades: total e principais categorias de crime

	Categoria de crime									
	Total		Violência doméstica contra cônjuge ou análogos		Furto em veículo motorizado		Furto em residência		Furto em edifício comercial ou industrial	
Anos	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Barcelos	2.762	2.271	199	258	134	160	305	81	156	85

Fonte/Ano: DGPI; MJ; Pordata/2021

O Gráfico 42 ilustra a evolução do crime de violência doméstica contra conjugue ou análogo no total de crimes registados pelas autoridades de 2010 a 2020. Não só esta categoria de crimes não acompanha a tendência decrescente do total de crimes registados, como apresenta uma tendência crescente, desde 2014. No último ano em análise, foram registados 258 crimes, o maior número de crimes desta natureza do período em análise.

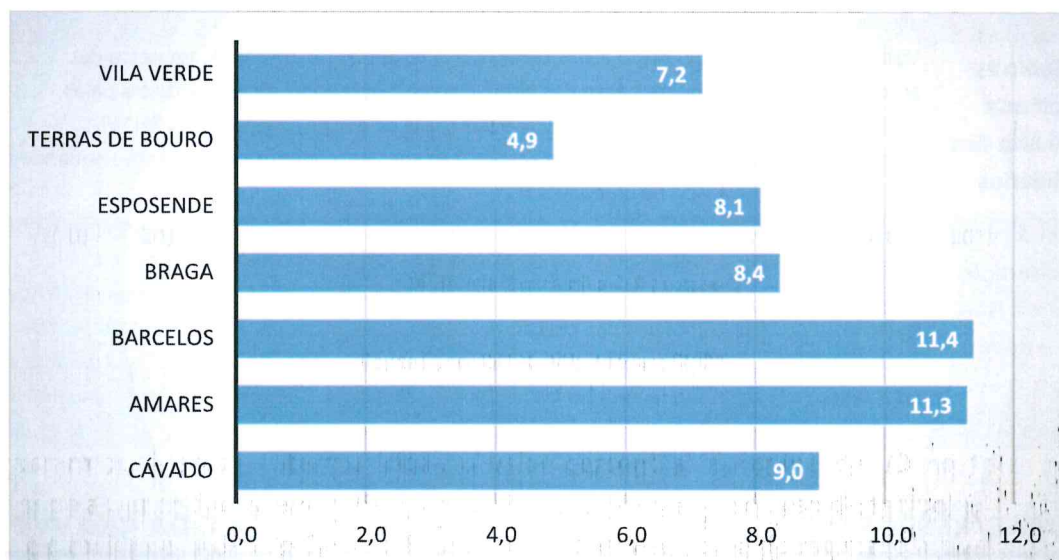
Gráfico 43 Evolução do número de crimes de VD registados pelas autoridades



Fonte/Ano: DGPJ; MJ; Pordata/2021

Se compararmos, à escala intermunicipal, o valor percentual do crime de VD no total de crimes registados pelas autoridades, em 2020 (Gráfico 43), percebemos que o peso desta tipologia, em Barcelos (11,4%), é o maior da região do Cávado. Este valor encontra-se acima do registado a nível nacional (7,8) na região Norte (8,3), e no território do Cávado (9,0).

Gráfico 44 (%) de crime de VD, no total de crimes registados _ comparação NUT III



Fonte/Ano: DGPJ; MJ; Pordata/2021

INTERVENÇÃO MUNICIPAL AO NÍVEL DA IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O Município de Barcelos tem envidado esforços, coerentes e concertados, com débitos e impactos evidenciados na avaliação dos documentos de planeamento e na gestão interna, assente em princípios que respeitam a ética, a transparência, a responsabilidade, a parceria, a igualdade de oportunidades e não discriminação. Não obstante este logro, é ainda insuficiente admitir um cenário totalmente otimista, pelo que a reflexão, adoção e recriação de mais e melhores estratégias, orientam a conduta e as competências municipais.

A prevenção, a denúncia e a proteção de pessoas que são expostas ao perigo e que constituem crime, é uma responsabilidade de todos/as e merece uma atuação/intervenção de todas as instâncias, às quais o Município de Barcelos está seguramente atento e sensível. Qualquer franja da sociedade que se apresente mais vulnerável e desprotegida redobra a atenção, a fim de se intervir atempadamente e devolver o bem-estar a todos/as que são alvos de atentados aos direitos e à dignidade humana. Os indultos e passividade/apatia social patológica que governou os homens e mulheres, tem que fazer parte do passado, exclusivamente.

É neste contexto que o Município de Barcelos tem ao longo dos anos vindo a reconhecer a importância do princípio da igualdade e não discriminação, e tem efetuado um percurso significativo neste domínio, por via da subscrição e celebração de um conjunto de protocolos e documentos no âmbito da igualdade, conforme se enuncia na tabela por ordem cronológica:

Designação	Objeto/Âmbito	Ano
Protocolo de Cooperação para a Promoção da Igualdade de Género	Cria os princípios de ação para o desenvolvimento de políticas locais de promoção da igualdade entre mulheres e homens. Têm a duração de um ano e são renovados por iguais e sucessivos períodos de forma automática	2014
Adesão Portugal Concilia ou Medida Simplex	Inserida no Programa Simplex+ 2016, a medida Portugal Concilia, teve como objetivo disponibilizar online o mapeamento de serviços de apoio à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal junto da população em geral. Esta medida foi desenvolvida em parceria com algumas autarquias para apoiar a população.	2016
Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, no âmbito dos Municípios Solidários	Visou instituir uma cooperação institucional entre as partes no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica, sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo integradas na RNAVD, encontrando soluções que possam dar resposta às suas necessidades de habitação aquando da sua saída e retorno à vida na comunidade.	2018
Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação – nova geração	Estabelece linhas orientadoras para o desenvolvimento de políticas locais de promoção da igualdade entre mulheres e homens e de combate à violência contra as mulheres e à discriminação das pessoas LGBTI, alinhadas com a ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”. A nova geração de protocolos prevê a designação de conselheiros/as locais para a igualdade, externo/a e interno/a, bem como a criação de uma EIVL que tem como principal competência garantir a coordenação, o acompanhamento e avaliação das medidas e ações do Plano Municipal para a Igualdade.	2019

ESTRUTURAS/RESPOSTAS DE APOIO NO ÂMBITO DA VIOLÊNCIA E DA RNAVD

Em termos de estruturas de apoio às vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica (Indicador 27 do Anexo 1 do Aviso), o concelho de Barcelos, *dispõe de dois gabinetes e uma Casa*

Abrigo¹³, que emergem de parcerias estabelecidas com a organização não governamental SOPRO – Solidariedade e Promoção, e o Grupo de Ação Social Cristã - GASC. Estas estruturas visam proporcionar o atendimento, apoio, proteção e reencaminhamento de vítimas de violência doméstica/género, nas dimensões social, psicológica e jurídica, atuando numa lógica de trabalho em rede por forma a dar respostas de proximidade no apoio e intervenção multidisciplinar e especializada às vítimas.

Estrutura de Apoio	Público-Alvo	Entidade Promotora
Espaço de Atendimento à Vítima de Violência Doméstica	Vítimas de Violência Doméstica e Género Crianças e/ou jovens vítimas ou expostas a situação de violência doméstica e género (RAP – Resposta de Apoio Psicológico / “Coração com Voz”)	GASC
Centro de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica¹⁴	Vítimas de Violência Doméstica e Género	SOPRO-ONG
Casa Abrigo	Vítimas de Violência Doméstica e Género	GASC

PROJETOS NO ÂMBITO DA VIOLÊNCIA, IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O Município de Barcelos tem envidado esforços, coerentes e concertados, com débitos e impactos evidenciados na avaliação dos documentos de planeamento e na gestão interna, assente em princípios que respeitam a ética, a transparência, a responsabilidade, a parceria, a igualdade de oportunidades e não discriminação. Não obstante este logro, é ainda insuficiente admitir um cenário totalmente otimista, pelo que a reflexão, adoção e recriação de mais e melhores estratégias, orientam a conduta e as competências municipais.

A prevenção, a denúncia e a proteção de pessoas que são expostas ao perigo e que constituem crime, é uma responsabilidade de todos/as e merece uma atuação/intervenção de todas as instâncias, às quais o Município de Barcelos está seguramente atento e sensível. Qualquer franja da sociedade que se apresente mais vulnerável e desprotegida redobra a atenção, a fim de se intervir atempadamente e devolver o bem-estar a todos/as que são alvos de atentados aos direitos e à dignidade humana. Os indultos e passividade/apatia social patológica que governou os homens e mulheres, tem que fazer parte do passado, exclusivamente.

O percurso de trabalho estratégico do Município de Barcelos é formalizado em 2012 por via da elaboração do 1.º Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade de Género (<https://www.cm-barcelos.pt/redesocial/documentosestrategicos>), no âmbito da candidatura ao POPH¹⁵, que foi um passo concreto e fundamental na materialização da primeira abordagem sistematizada e estratégica da

¹³ Recurso localizado desde 2005 no concelho, conforme disposto no art.º 60 da Lei n.º 112/20097. Esta resposta é promovida pelo Grupo Ação Social Cristã (GASC), ao abrigo do Decreto Regulamentar nº 1/2006, de 25 de janeiro, com a parceria estreita da CIG.

¹⁴ Esta estrutura está sediada no concelho, mas a intervenção direta com vitimas é realizada nos concelhos limítrofes, tais como Amares, Terras de Bouro e Vila Verde.

¹⁵ O trabalho desenvolvido conducente à elaboração do documento foi cofinanciado pelo próprio Município e pelo Fundo Social Europeu (FSE), através do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) e da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), por via do eixo estratégico 7 e da tipologia 7.2 – Planos para a Igualdade.

autarquia de Barcelos direcionada para as questões da igualdade de género, nomeadamente em matéria de gestão organizacional interna.

Resumidamente, o Plano Municipal para Igualdade (2012) a) facilitou uma abordagem multidimensional (cultural, política, legal, educacional, social, económica); b) incrementou mudanças na cultura organizacional (perspetiva a 360 graus); c) capacitou a tomada de decisão; d) enriqueceu os planos de formação e o trabalho/projetos em parceria; e) corresponsabilizou a comunidade.

Note-se que este trabalho, deu origem à integração no PDS de Barcelos 2021 e na respetiva bolsa de projetos um forte investimento no domínio da prevenção e da intervenção, por forma a reforçar a cidadania e o gozo de plenos e fundamentais direitos. Neste sentido foi vertido, alguns compromissos, em particular a Estratégia Local de Combate à Violência e a Estratégia Territorial para a Inclusão das Comunidades Ciganas no Cávado.

Decorrente da elaboração do Diagnóstico Municipal e do Plano Municipal para a Igualdade (2012) foi possível implementar boas práticas internas, a saber:

- Criação em 2012, do Espaço Social, com serviço de refeições com qualidade a preço simbólico para todos/as os colaboradores/as, extensível aos seus familiares e com a possibilidade de facilitar o jantar em família, através de reservas, o que devolve maior conforto e tempo às famílias. Esta decisão baseou-se na possibilidade de criar condições que facilitem a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional de homens e mulheres; e,
- Elaboração e submissão de candidaturas para projetos de Mediadores/as Municipais, desde 2012, ao ACM – Alto-Comissário para as Migrações).

Em termos de projetos de intervenção centrados na prevenção/intervenção na violência no namoro/doméstica e (des)igualdade de género, verificamos que entre 2012-2022, o Município de Barcelos tem sido um parceiro ativo e empenhado na implementação dos seguintes:

Designação do Projeto	Breve Descrição	Promotor / Parceiros	Fonte de Financiamento
Projeto SOPRO Feminino https://sopro.org.pt/pr-ojetos-nacionais-terminados/	SOPRO FEMININO foi um projeto de intervenção em Violência Doméstica/Namoro e (des)igualdade de Género, dinamizado no âmbito da Tipologia de Intervenção 7.3 – Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais, no período de 2012 a 2014.	SOPRO – ONG Município de Barcelos	Eixo 7 – Igualdade de Género cofinanciado pela CIG/POPH
Projeto Mediador Municipal	Este projeto em vigor desde 2012 contempla como áreas de intervenção a educação, a formação, o emprego, a saúde e a comunidade. Integrou um membro da etnia cigana, com a missão de estabelecer pontes entre os serviços e as comunidades ciganas. A prioridade baseou-se sempre no desenvolvimento de ambientes favoráveis que motivassem as crianças/jovens para a aprendizagem. Este projeto funcionou no âmbito de uma rede interinstitucional com representantes da saúde, emprego, segurança Social (SAAS e RSI), juntas de freguesia e Agrupamento de Escolas.	Município de Barcelos	ACIDI / ACM - Alto Comissariado para as Migrações
Projeto Conta Mais	Este projeto centrou-se no combate ao estigma proporcionando sessões de teatro do oprimido, formação dirigida às mulheres da comunidade com a aplicação do programa ROMI, com o propósito de valorizar o papel da	Município de Barcelos Centro Social, Cultural e	FAFE / ACM - Alto Comissariado

http://www.centrosocialabelvarzim.com/setor-social-projetos-sociais/	mulher na comunidade cigana, projeto aprovado e dinamizado pela EAPN. Esta ação consistiu na dinamização de sessões de sensibilização com recurso à exposição fotográfica “Traio Vida” em que apresentava os rostos de mulheres ciganas que contrastavam a sua figura com outra imagem que passava pelo cenário que demonstrava o seu sonho em termos profissionais.	Recreativo Abel Varzim	para as Migrações
Projeto Galo@rtis – Programa Escolhas http://www.centrosocialabelvarzim.com/setor-social-projetos-sociais/	O Projeto Galo@rtis visa promover a inclusão social de crianças, jovens e familiares provenientes de contextos socioeconómicos mais vulneráveis, aumentando as competências pessoais, sociais, escolares e parentais através da igualdade de oportunidades, do reforço da coesão social, da adoção de estilos de vida saudáveis, do diálogo intercultural e de uma maior participação cívica e comunitária.	Município Barcelos Centro Social, Cultural e Recreativo Abel Varzim	ACM - Alto Comissariado para as Migrações
Projeto A TEU LADO https://www.gasc-ipss.org/noticias-principal.php?id=32	O Projeto A Teu Lado é um reforço da intervenção com vítimas de violência doméstica (individual, em grupo e online - plataforma online sobre violência no namoro) e agressores, e da sensibilização de técnicos/as de atendimento de primeira linha e da comunidade, no âmbito do Eixo 7, Tipologia 7.3 (Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais) do POPH.	GASC Município de Barcelos	POPH
Projeto SER – Serviço Especializado em Rede e Combate à Violência Doméstica e de Género http://www.gasc-ipss.org/noticias-principal.php?id=29	Resultou da aprovação de uma candidatura realizada pelo GASC, em 2016, para o desenvolvimento de projetos de intervenção no fenómeno da VD, no âmbito do POISE. Este projeto, para além de consolidar a intervenção de apoio junto de vítimas de VD e da criação do Núcleo Consultivo Local, e permitiu a capacitação da grande maioria dos/as colaboradores/as do GASC em temáticas como a Igualdade de Género, Gestão de Equipas e Liderança.	GASC Município de Barcelos	POISE
Projeto SER IGUAL https://www.gasc-ipss.org/noticias-principal.php?id=89	O Projeto SER IGUAL assume-se como um serviço especializado de intervenção na área da promoção da Igualdade e da Não Discriminação, com particular destaque para a intervenção no fenómeno da Violência Doméstica, privilegiando o trabalho em rede e em parceria. O Projeto comporta três grandes atividades: EAVVD - Espaço de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica; SER IGUALDADE - Ações de sensibilização e/ou Seminários e/ou Campanhas sobre Igualdade e Não Discriminação, em geral, e sobre Violência Doméstica, em particular, dirigidas à comunidade barcelense; e, SER JUSTIÇA - Atividade que prevê a construção e publicação de uma ferramenta documental dirigida a juristas e advogados/as sobre boas práticas de intervenção do Direito na área da Violência Doméstica.	GASC Município de Barcelos	POISE
Projeto Coração com Voz https://www.gasc-ipss.org/noticias-principal.php?id=107	O projeto visa prestar um serviço especializado de atendimento, acompanhamento e apoio psicológico, psicoterapêutico e psicossocial para crianças e/ou jovens vítimas de violência doméstica, quer individual e/ou em grupo, incidindo no impacto e no trauma das vivências experienciadas.	GASC Municípios de Barcelos e Esposende	POISE
Projeto Sou + https://www.gasc-ipss.org/noticias-principal.php?id=110	O projeto Sou + visa promover a inclusão social das pessoas em situação de sem-abrigo no município de Barcelos, prevendo uma intervenção multifacetada e holista, dando particular atenção à problemática da saúde mental, à capacitação da população-alvo e à sensibilização da	GASC Município de Barcelos	PO NORTE 2020

	comunidade-geral, criando condições para a reintegração social definitiva das pessoas que se encontram em tal situação de vulnerabilidade social.		
Projeto Cávado + Igual https://www.cimcavado.pt/cavado-igual/	Trata-se de um projeto intermunicipal que pretende materializar a primeira abordagem, em matéria de gestão organizacional dos Municípios da CIM, direcionada para as questões da igualdade de género e da conciliação com a vida pessoal, familiar e profissional.	CIM do Cávado Municípios do Cávado CIES-ISCTE KUN	EEA Grants 2014-2021

Podemos ainda destacar algumas das boas práticas em que o Município de Barcelos participou e foi um elemento ativo na promoção de iniciativas de comemoração de dias emblemáticas, de espaços de reflexão/discussão sobre a temática da igualdade e não discriminação e como adotou internamente práticas sensíveis a estes temas, e os quais enunciamos:

- No Dia Internacional da Mulher 2016, participou como palestrante no II Encontro de Boas Práticas nas Políticas Locais, promovido pelo Município de Esposende em parceria com a CIG. Tratou-se de uma oportunidade para estar patente, em Esposende, a exposição de fotografia “Traio Vida”, decorrente do Projeto “Conta Mais”;
- Em 2016 aquando da comemoração do dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro) foi lançado o desafio aos/às alunos/as que consistiu na entrega de um pequeno caderno com um lápis com a inscrição “Pensamento divergente, ação convergente – a mudança começa em nós”. Após a recolha dos contributos, a informação foi filtrada e anotada por categorias que foram enviadas ao escritor Valter Hugo Mãe com a finalidade de lançar um livro, em parceria com o Município de Barcelos, que pudesse aguçar o pensamento crítico das crianças/jovens.
- Em 2017, organiza o Fórum Intermunicipal para a Igualdade “SER PLURAL” que decorreu de 15 a 19 de maio, em parceria com os municípios de Vila Verde e Esposende, a Comunidade Intermunicipal do Cávado e a CIG. A magnitude desta iniciativa permitiu apresentar um programa diversificado, alargado, com temáticas e grupos-alvo distintos (profissionais, funcionários/as públicos, crianças e jovens e comunidade em geral).
- Na promoção da igualdade de oportunidades, o Município consagrou no Regulamento de Apoio ao Arrendamento Habitacional, no número 2, do artigo 6º, Capítulo II, que as pessoas vítimas de violência doméstica não é aplicável o disposto na alínea d) e g) do número anterior, ou seja, ficam dispensadas da obrigatoriedade de residência há pelo menos dois anos e do facto de ser proprietário/a de algum imóvel;
- Participação no Núcleo Consultivo Local (atividade 2 do Projeto SER), à semelhança de outras entidades locais (10 entidades) com papel preponderante na intervenção no fenómeno da VD, sublinhando-se que esta ação procura solidificar o trabalho em rede, cimentando a adoção de boas práticas e apostando na construção de um Protocolo Interinstitucional de atuação.

AÇÕES DE FORMAÇÃO, INFORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

A consciencialização para determinadas realidades passa também pelo desenvolvimento de ações de formação, informação e sensibilização, que se afirmam como essenciais para a mudança de atitudes e de comportamento dessas mesmas realidades em que importa intervir. Neste sentido, destacam-se as seguintes ações de formação dinamizadas no Município de Barcelos, desenvolvidas em parceria com outras entidades, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadram nos objetivos da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”.

Denominação	Tipologia	Parceiros	Público-alvo	Ano
Ação de sensibilização na área do Tráfico dos Seres Humanos (TSH)	Sensibilização	Delegação Norte da Associação para o Planeamento da Família	Comunidade em geral	2013
“Intervenção Psicossocial com agressores na intimidade”	Workshop	Tribexpert	Comunidade em geral	2015
Curso de Técnico de Apoio à Vítima (TAV)	Formação	Tribexpert	Técnicos/as	2016
“Pensamento Divergente, ação convergente – a mudança começa em nós”	Sensibilização	Agrupamentos de Escolas	Alunos/as, 200 participantes	2016/ 2017
Ação de sensibilização sobre estereótipos e igualdade – “Palavras Bonitas sobre Contas”	Sensibilização (2 ações)	Escola Básica de Penedos Agrup. de Escolas Gonçalo Nunes Projeto OPEN_B CLDS 3G	Alunos/as	2017
Ação de sensibilização sobre Igualdade e Não Discriminação e Violência Doméstica	Sensibilização (2 ações)	GASC Agrup. de Escolas	Alunos/as 478 participantes	2017/ 2018
Ações de formação sobre atendimento de 1.ª Linha no domínio da Violência Doméstica	Formação (7 ações)	GASC	Técnicos/as 127 participantes	2017/ 2018
Igualdade e Não Discriminação, à luz da nova Estratégia Nacional	Formação (2 ações)	CIM do Cávado Delegação Regional Norte da CIG	Técnicos/as Municipais 4 participantes	2018
Igualdade de Género e Violência de Género	Sensibilização	SOPRO - ONG	Técnicos/as 403 participantes	2018
Prevenção da Violência no namoro e promoção de relacionamentos funcionais	Sensibilização (17 ações)	SOPRO – ONG Agrup. de Escolas	Alunos/as 2.411 participantes Professores/as 104 participantes	2018
Campanhas de sensibilização com a Violência Doméstica / Violência no Namoro e Igualdade de Género	Sensibilização (18 ações)	SOPRO – ONG	Comunidade em Geral 3.292 participantes	2018
Prevenção da Violência no namoro e promoção de relacionamentos funcionais	Sensibilização (5 ações)	SOPRO – ONG Agrup. de Escolas	Alunos/as 109 participantes	2020
Campanha “Quem me ama, trata-me bem!”	Sensibilização	GASC - Projeto SER IGUAL CPCI de Barcelos	Alunos/as 139 participantes	2020
Violência no namoro	Sensibilização	GASC - Projeto SER IGUAL	Alunos/as 127 participantes	2020
Direito das Mulheres e Igualdades de Género	Sensibilização	GASC - Projeto SER IGUAL	Alunos/as 118 participantes	2020
Prevenção da Violência no namoro e promoção de relacionamentos funcionais	Sensibilização (15 ações)	SOPRO – ONG Agrup. de Escolas	Alunos/as 324 participantes	2021
Igualdade de Género	Sensibilização (24 ações)	SOPRO – ONG Agrup. de Escolas	Alunos/as 462 participantes	2021
Violência Doméstica	Sensibilização	SOPRO - ONG	Comunidade em Geral 14 participantes	2021
A Igualdade de Género na Administração Pública	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Dirigentes e Colaboradores/as Municipais 11 participantes	2022

Integração da perspetiva de género na Educação	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Dirigentes e Colaboradores/as Municipais 2 participantes	2022
Integração da perspetiva de género no Urbanismo e Ambiente	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Dirigentes e Colaboradores/as Municipais 1 participante	2022
Integração da perspetiva de género na Ação Social	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Dirigentes e Colaboradores/as Municipais 2 participantes	2022
Integração da perspetiva de género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Dirigentes e Colaboradores/as Municipais 5 participantes	2022

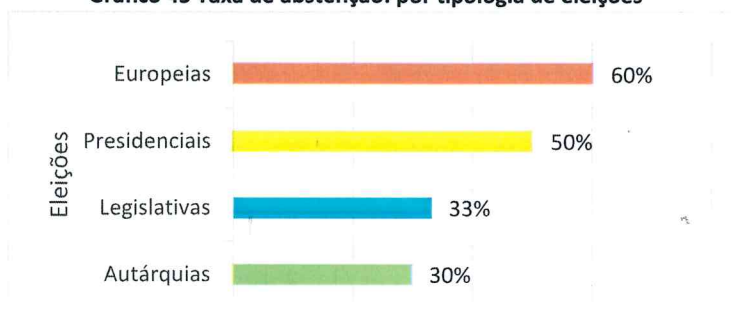
Em síntese podemos verificar que no âmbito das ações de formação e/ou sensibilização (**Indicador 28 a 31 do Anexo 1 do Aviso**) realizadas no território concelhio, promovidas pela autarquia ou em parceria, para a promoção da igualdade e não discriminação ou prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, enquadradas nos objetivos da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”, percebemos que:

- In. 28 - Foram realizadas 15 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 2018-2030 “Portugal + Igual”;
- Ind. 29 – Foram desenvolvidos 91 ações de sensibilização/workshops e 10 projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência, conforme expostos anteriormente;
- Ind. 30 – Foram envolvidos 0 docentes em ações de formação certificada em igualdade de género, de acordo com a informação disponibilizada pelos Centros de Formação de Professores do concelho.

PARTICIPAÇÃO POLÍTICA

Todas e todos, enquanto membros de uma comunidade, temos direitos e deveres que pautam a nossa vida em sociedade, sendo o poder de participação eleitoral um excelente exemplo de um direito que, ao mesmo tempo, se transforma num dever. Se olharmos para a participação cívica invocada no ato de votar, no município de Barcelos, constata-se, à semelhança da tendência nacional, um aumento da taxa de abstenção, ao longo dos últimos anos. A taxa de abstenção nas eleições para o Parlamento Europeu, em 2019, foi de 60%, o valor mais elevado, comparativamente às outras eleições (Gráfico 44) mas inferior à média nacional (69,3%). As eleições para a Presidência da República apresentaram, em 2021, valores de abstenção na ordem dos 50%, enquanto as eleições para as autarquias locais, no mesmo ano, apresentaram uma taxa de abstenção de 30%. Este valor está, uma vez mais, abaixo da média nacional (46,4%). O valor de abstenção nas eleições para a Assembleia da República, em 2022, foi de 33,8%.

Gráfico 45 Taxa de abstenção: por tipologia de eleições ¹⁶



Fonte/Ano: SGMAI; Pordata/2022

¹⁶ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

PERCEÇÕES DE IGND: INQUÉRITOS POR QUESTIONÁRIO - VERTENTE EXTERNA

Como já foi explicitado anteriormente foram realizados inquéritos, a partir da construção de um conjunto de instrumentos específicos, para a auscultação das representações e práticas no âmbito da IGND, na vertente interna e externa do município.

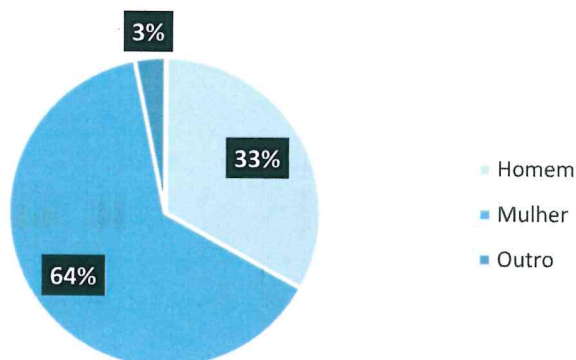
Ao nível da dimensão externa e em estreita colaboração com a CIM e os municípios do Cávado, foram distribuídos, em formato eletrónico, os questionários aos parceiros das redes sociais e ao tecido empresarial de todos os territórios da NUTS III Cávado.

Em termos de representatividade da taxa de resposta obtida aos inquéritos, verificou-se que a amostra apresentou um desfazamento em relação ao universo, o que implicou que os dados fossem tratados à escala intermunicipal, onde se registou uma amostra de 69 empresas e 94 organizações do 3º setor e parceiros sociais. Não obstante este constrangimento de representatividade da amostra, realçamos a importância da análise e leitura destas representações para a caracterização e diagnóstico dos concelhos, pelo que os dados que se apresentam serão sempre referentes à proporção de respostas obtidas na amostra intermunicipal.

ORGANIZAÇÕES DO 3º SETOR E PARCEIROS SOCIAIS

Das 94 respostas obtidas das organizações do 3º setor e parceiros sociais dos municípios que compõem a CIM Cávado, 64% da amostra foram obtidas por mulheres, 33% por homens e 3% por não binários.

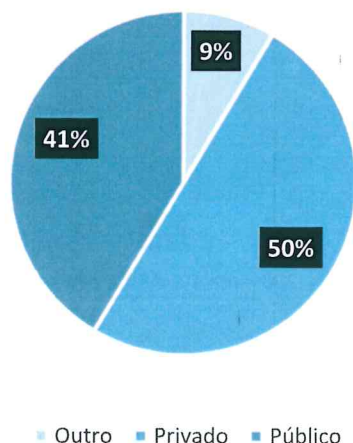
Gráfico 46 Amostra por sexo



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

O tipo de organização mais representativo é o privado, com 50% da amostra, seguido do público, com 41% e outros tipos, com 9%.

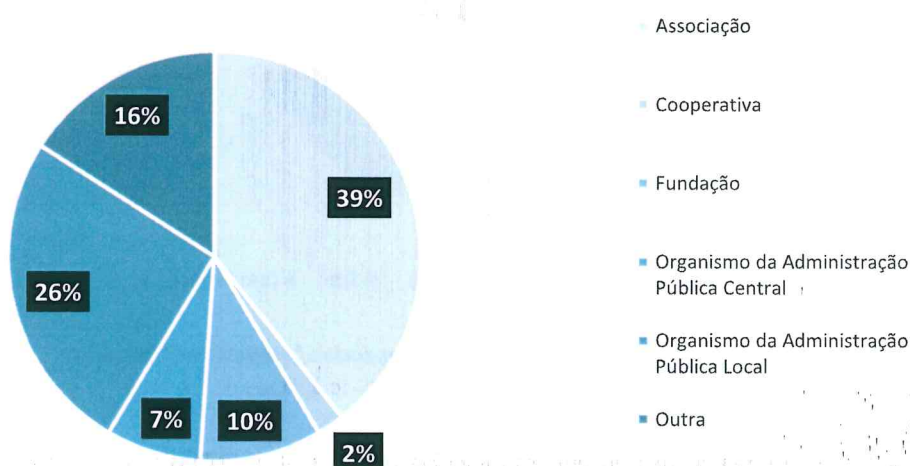
Gráfico 47 Tipo de direito da organização



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

A natureza jurídica das organizações em análise é muito diversificada, sendo as associações (39%) e os organismos da administração pública local (26%) as mais representadas. Com menor representatividade estão as fundações (10%), os organismos da administração pública central (7%) e as cooperativas (2%).

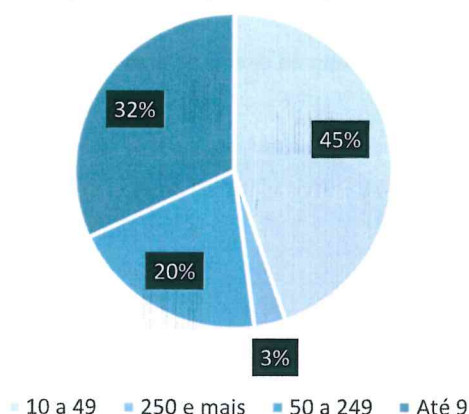
Gráfico 48 Natureza jurídica



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

Da amostra em estudo, 45% das organizações são constituídas por 10 a 49 colaboradores/a e 32% têm até 9 colaboradoras e colaboradores. Com um capital humano de 50 a 249 pessoas, estão representadas 20% das entidades. Apenas 3% das organizações tem mais de 250 pessoas ao serviço da organização.

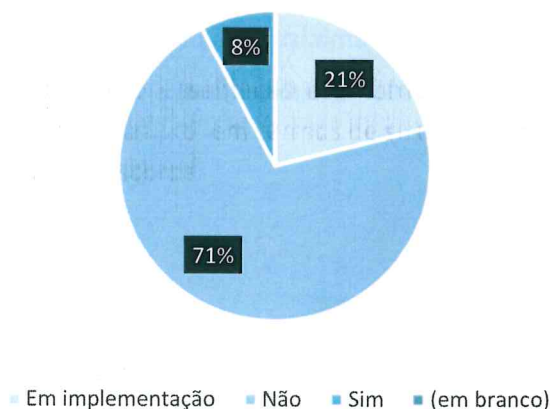
Gráfico 49 Nº de pessoas ao serviço



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

Ao nível da implementação na organização da Norma Portuguesa 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, 71% das entidades responderam que não a possuem, 8% que já está implementada, e 21% afirmaram estar em processo de implementação.

Gráfico 50 Norma 4552:2016- implementação



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO MUNICÍPIO

No que diz respeito à perceção global, subjetiva, em termos de existência de situações de desigualdades no município, a maioria das respostas do sexo masculino discorda com esta afirmação. Já as pessoas do sexo feminino adotam uma postura neutra (não discordo nem concordo) ou tendem a concordar com a afirmação.

Quanto ao posicionamento relativo à representação equilibrada dos sexos masculino e feminino nas profissões, também existe uma diferenciação, em termos de sexo: a maioria dos homens concorda com a afirmação, e a maioria das mulheres discorda.

Os homens inquiridos concordam que as situações de violência de género e violência doméstica diminuíram. As mulheres têm uma perspetiva contrária, indicando a sua discordância relativamente a esta afirmação.

As respostas indicam que a linguagem adotada pelo município na sua comunicação institucional é promotora da igualdade de género e não discriminação e que o mesmo tem desenvolvido iniciativas relevantes que promovem uma maior consciencialização coletiva sobre a importância da igualdade de género e não discriminação.

MEDIDAS DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM VIGOR NA ORGANIZAÇÃO

A análise das respostas identificou um conjunto de medidas claramente em vigor nas organizações em análise, por parte dos colaboradores e colaboradoras, tais como: a utilização de formas gramaticais inclusivas; a promoção do princípio da igualdade e da não discriminação nos anúncios de vagas de emprego e aquando da nomeação de uma pessoa para níveis de decisão; o incentivo à igual participação de homens e mulheres em processos de aprendizagem ao longo da vida; A atribuição justa e igualitária de remunerações complementares; o incentivo do gozo de homens e mulheres, de igual forma, do período de licença parental legalmente previsto, bem como o incentivo dos homens ao uso de parte da licença parental que pode ser partilhado com as mulheres; e a facilitação da apresentação de sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres, para a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e para a proteção da parentalidade (maternidade e paternidade).

As medidas identificadas com maior necessidade de intervenção foram a revisão dos documentos estratégicos, a inclusão de módulos sobre a igualdade de género e não discriminação nas ações de formação internas, e a implementação formal de medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização.

A implementação (ou o processo de implementação) de um Plano para a Igualdade, na organização não existe na maioria das organizações representadas.

PERCEÇÃO SUBJETIVA SOBRE DIREITOS LABORAIS EM VIGOR EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

Os posicionamentos relativos aos direitos laborais em vigor em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional afirmam, na generalidade da amostra, que as organizações devem promover a igualdade entre homens e mulheres, e que esta igualdade tem um impacto positivo na imagem, ambiente interno e produtividade das organizações. É também dever de o Estado criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias entre homens e mulheres. É pertinente observar que estas afirmações têm uma concordância maior (posicionamento concordo totalmente) nas mulheres do que nos homens.

Existe uma discordância (mais acentuada no universo feminino) nas afirmações de que uma organização que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos, e que para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações cumprirem a legislação em vigor.

Peante a afirmação de que existem situações de desigualdade de género na minha organização 55% dos homens e 42% das mulheres discordaram totalmente, e 39% dos homens e 30% das mulheres

discordaram, o que indica uma perceção muito equalitária das questões de género, em contexto organizacional.

MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO

Ao analisar as formas de conciliação em vigor nas organizações em amostra foram destacadas, pela positiva, as seguintes medidas: horários de trabalho flexíveis; adequação de horário de trabalho ao acompanhamento a filhos e filhas com deficiência ou até aos 12 anos de idade; facilidade no gozo de férias após a licença parental; redução de horário de trabalho para efeitos de amamentação/ aleitação de duração superior à prevista na legislação.

As medidas menos implementadas são: meio-dia livre por troca de horário prolongado no resto da semana; licença de maternidade e paternidade de duração superior à prevista na legislação; benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na legislação, por paternidade ou maternidade; apoios financeiros ligados à educação dos filhos e das filhas das pessoas trabalhadoras

Outro dado significativo é a percentagem global de homens e mulheres que desconhecem a existência, ou não, destas medidas na organização: 16% dos homens e 20% das mulheres posicionaram-se no Não sei.

PERCEÇÃO SUBJETIVA SOBRE DIREITOS LABORAIS EM VIGOR EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

Perante a afirmação de que os direitos laborais em vigor em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional são excessivos para os pais, porque aos homens não cabe o cuidado dos filhos e das filhas todas e todos discordam, e mais de 50% discordou totalmente.

Ao afirmar que estes direitos são insuficientes para as mulheres, porque as crianças precisam de estar mais tempo com as mães a maioria discorda, embora as respostas sejam muito dispersas. Interessante observar que 14% das mulheres e 0% dos homens concordam totalmente.

Quando questionados/as se os direitos laborais são bons para as famílias a maioria dos homens concorda e a maioria das mulheres discorda.

Perante as afirmações de que os direitos laborais em vigor são suficientes, porque a sua ampliação iria trazer consequências negativas às famílias e às organizações a esmagadora maioria das respostas aponta para uma discordância e uma discordância absoluta.

PERCEÇÃO INDIVIDUAL EM TERMOS DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Perante a afirmação já estive em situações em que me senti discriminado ou discriminada por ser homem ou mulher 13% dos homens concordaram e 3% concordaram totalmente. O universo feminino regista valores bastante dispares, com 32% de concordância e 22% de concordância total.

61% dos inquiridos têm facilidade em conciliar a minha vida pessoal, familiar e profissional e 13% facilidade total. Já as inquiridas, 42% tem facilidade e 7% facilidade total.

Embora a maioria concorde com a afirmação de que a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos e às filhas tem vindo a aumentar, também é verdadeiro para a esmagadora maioria de homens e mulheres de que as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior

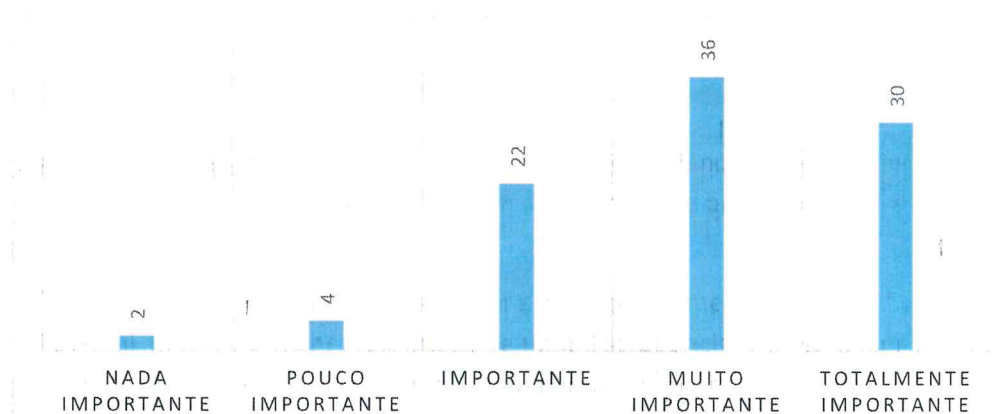
parte das tarefas e organização domésticas. Este nível de concordância e concordância total também se verifica na perceção de que muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira profissional.

Perante a afirmação de que, no trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira profissional do que as mulheres, verifica-se uma discrepância: a maioria dos homens discorda e a esmagadora maioria das mulheres concorda ou concorda totalmente.

Cerca de 83% das mulheres considera que se deveriam ser tomadas medidas de promoção da representação das mulheres nos níveis mais elevados de decisão. Esta necessidade está presente em 55% dos homens.

Ao debruçarem-se acerca do grau de importância pessoal atribuído à IGND, a maioria considera muito importante e totalmente importante. Apenas uma percentagem muito pequena considera o tema pouco importante (4%) ou nada importante (2%).

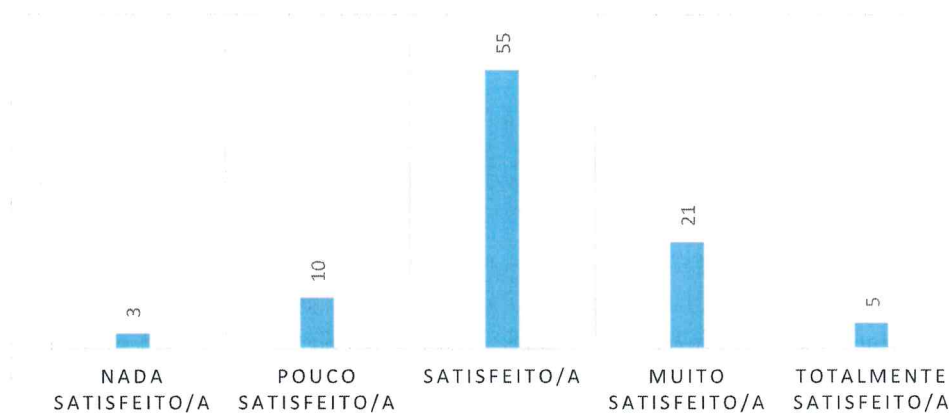
Gráfico 51 Grau de importância atribuído à IGND



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

O nível de satisfação face à forma como a temática da IG e não discriminação é tratada pelo município é satisfatório para cerca de 60% da amostra. Cerca de 22% apresenta um nível muito satisfatório. As categorias extremas são aquelas que têm menos peso nas respostas: 5% apresenta total satisfação e 3% nenhuma satisfação.

Gráfico 52 Nível de satisfação face à forma como a temática da IGND é tratada pelo município

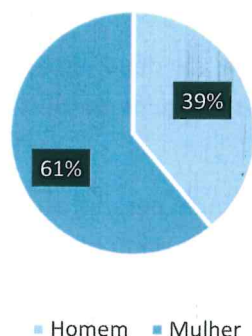


Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

ORGANIZAÇÕES DO SETOR EMPRESARIAL

Das 72 respostas obtidas pelas organizações do setor empresarial dos municípios que compõem a CIM Cávado, 61% da amostra foram mulheres e 39% homens.

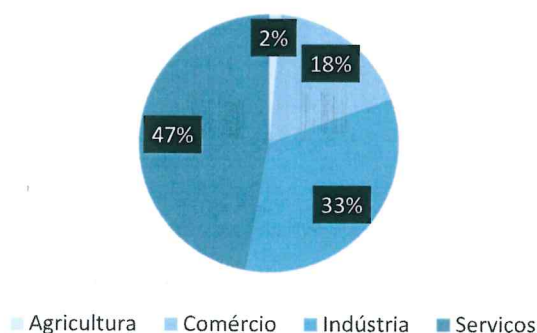
Gráfico 53 Amostra por sexo



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

O setor de atividade mais representativo é o de serviços, com 47% da amostra, seguido da indústria, com 33%, e o comércio, com 18%. A agricultura representa 2% das organizações em análise.

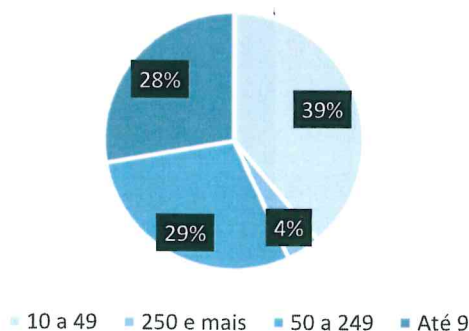
Gráfico 54 Setor de atividade



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

Da amostra em estudo, 39% das organizações são constituídas por 10 a 49 colaboradores/a e 28% têm até 9 colaboradoras e colaboradores. Com um capital humano de 50 a 249 pessoas, estão representadas 29% das entidades. Apenas 4% da amostra tem mais de 250 pessoas ao serviço, nas organizações.

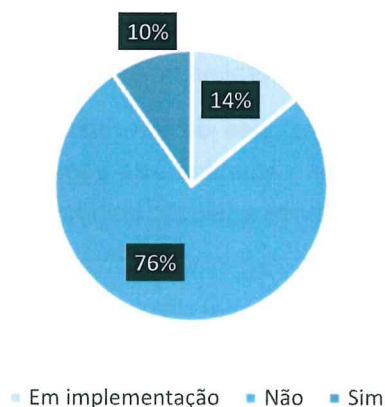
Gráfico 55 Nº de pessoas ao serviço



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

Ao nível da implementação na organização da Norma Portuguesa 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal 76% das entidades responderam que não têm a norma implementada, em 10% já está implementada, e 14% afirmaram estar em processo de implementação.

Gráfico 56 Norma 4552:2016- implementação



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO MUNICÍPIO

No que diz respeito à perceção global pessoal, em termos de existência de situações de desigualdades no município, a maioria das respostas do sexo masculino discorda com esta afirmação. Já as pessoas do sexo feminino adotam uma postura neutra (45% não discorda nem concorda) ou tendem a concordar com a afirmação.

Para 82% dos inquiridos, as desigualdades em função do género no acesso ao emprego têm diminuído. No universo feminino, 52% concorda com esta afirmação.

Quanto ao posicionamento relativo à representação equilibrada dos géneros masculino e feminino nas profissões também existe uma diferenciação, em termos de sexo; a maioria dos homens concorda com afirmação (47%) ou adota uma posição neutra (39%). A maioria das mulheres (62%) discorda.

Os homens inquiridos concordam que as situações de violência de género e violência doméstica diminuíram, ou assumem uma postura neutra relativa a esta questão. As mulheres têm uma perspetiva contrária, indicando a sua discordância relativamente a esta afirmação.

As respostas indicam que a linguagem adotada pelo município na sua comunicação institucional é promotora da igualdade de género e não discriminação em ambos os sexos. Quanto ao município desenvolver iniciativas relevantes que promovem uma maior consciencialização coletiva sobre a importância da igualdade de género e não discriminação, ambos os sexos optam por uma postura neutra, não concordando nem discordando.

MEDIDAS DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM VIGOR NA ORGANIZAÇÃO

A análise das respostas identificou um conjunto de medidas claramente em vigor nas organizações em análise, por parte dos colaboradores e colaboradoras, tais como: a utilização de formas gramaticais inclusivas; a promoção do princípio da igualdade e da não discriminação nos anúncios de vagas de

emprego e aquando da nomeação de uma pessoa para níveis de decisão; o incentivo à igual participação de homens e mulheres em processos de aprendizagem ao longo da vida; A atribuição justa e igualitária de remunerações complementares; o exercício de direitos de parentalidade por parte de homens e mulheres; o incentivo do gozo de homens e mulheres, de igual forma, do período de licença parental legalmente previsto, bem como o incentivo dos homens ao uso de parte da licença parental que pode ser partilhado com as mulheres; a facilitação da apresentação de sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres, para a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e para a proteção da parentalidade (maternidade e paternidade); e a implementação formal de medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização.

As medidas identificadas com maior necessidade de intervenção foram: a revisão dos documentos estratégicos; a inclusão de módulos sobre a igualdade de género e não discriminação nas ações de formação internas, a promoção de candidaturas e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as.

A implementação (ou o processo de implementação) de um plano para a igualdade, na organização, é a medida com menos implementação, de todas as elencadas.

As colaboradoras apresentam uma maior percentagem de desconhecimento das medidas em vigor na sua organização, cerca de 19% das respostas (em comparação com os 11% dos colaboradores).

PERCEÇÃO SUBJETIVA SOBRE DIREITOS LABORAIS EM VIGOR EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

Os posicionamentos relativos aos direitos laborais em vigor em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional afirmam de forma categórica, na esmagadora maioria da amostra, que as organizações devem promover a igualdade entre homens e mulheres. A maioria concorda que esta igualdade tem um impacto positivo na imagem, ambiente interno e produtividade das organizações. É também dever de o Estado criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias entre homens e mulheres. É pertinente observar que estas afirmações têm uma concordância maior (posicionamento concordo totalmente) nas mulheres, do que nos homens.

Existe uma discordância (mais acentuada no universo feminino) nas afirmações de que uma organização que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos. O posicionamento na afirmação para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações cumprirem a legislação em vigor existe uma maior discordância no masculino, com metade das respostas.

Peante a afirmação de que existem situações de desigualdade de género na minha organização 61% dos homens e 33% das mulheres discordaram totalmente, e 33% dos homens e 34% das mulheres discordaram, o que indica uma perceção muito igualitária das questões de género, em contexto organizacional, sendo que somente 7% das colaboradoras estiveram em concordância com este item.

MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO

Ao analisar as formas de conciliação em vigor nas organizações em amostra foram destacadas, pela positiva, as seguintes medidas: horários de trabalho flexíveis; adequação de horário de trabalho ao acompanhamento a filhos e filhas com deficiência ou até aos 12 anos de idade; facilidade no gozo de

férias após a licença parental; redução de horário de trabalho para efeitos de amamentação/ aleitação de duração superior à prevista na legislação.

As medidas menos implementadas são: meio-dia livre por troca de horário prolongado no resto da semana; licença de maternidade e paternidade de duração superior à prevista na legislação; benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na legislação, por paternidade ou maternidade; apoios financeiros ligados à educação dos filhos e das filhas das pessoas trabalhadoras.

Outro dado significativo é a percentagem global de homens e mulheres que desconhecem a existência, ou não, destas medidas na organização: 16% dos homens e 20% das mulheres posicionaram-se no Não sei.

PERCEÇÃO SUBJETIVA SOBRE DIREITOS LABORAIS EM VIGOR EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

Perante a afirmação de que os direitos laborais em vigor em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional são excessivos para os pais, porque aos homens não cabe o cuidado dos filhos e das filhas todas e todos discordam na esmagadora maioria, sendo que 43% dos colaboradores e 50% das colaboradoras discordou totalmente.

Ao afirmar que estes direitos são insuficientes para as mulheres, porque as crianças precisam de estar mais tempo com as mães a maioria dos homens discorda ou discorda totalmente (60%), enquanto as mulheres apresentam respostas muito dispersas. Interessante observar que 7% das mulheres e 0% dos homens concordam totalmente.

Quando questionados/as se os direitos laborais são bons para as famílias, a maioria dos homens concorda e a maioria das mulheres assume uma posição neutra.

Perante as afirmações de que os direitos laborais em vigor são suficientes, porque a sua ampliação iria trazer consequências negativas às famílias e às organizações a esmagadora, a maioria das respostas aponta para uma postura neutra.

PERCEÇÃO INDIVIDUAL EM TERMOS DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Perante a afirmação já estive em situações em que me senti discriminado ou discriminada por ser homem ou mulher, 4% dos homens concordaram e 0% concordaram totalmente. O universo feminino regista valores bastante díspares, com 30% de concordância e 11% de concordância total.

54% dos inquiridos têm facilidade em conciliar a minha vida pessoal, familiar e profissional e 4% facilidade total. Já as inquiridas, 48% tem facilidade e 5% facilidade total.

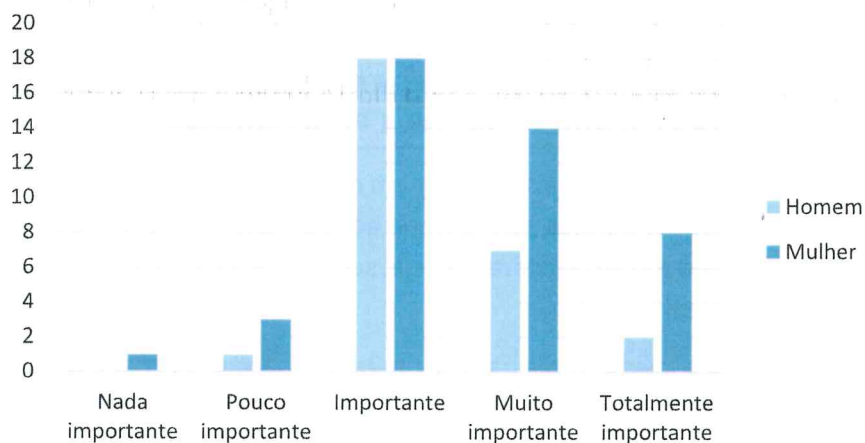
Embora a esmagadora maioria concorde com a afirmação de que a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos e às filhas tem vindo a aumentar, também é verdadeiro para a maioria dos homens e mulheres concordam que as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas e organização domésticas. Este nível de concordância e concordância total também se verifica na perceção de que muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira profissional, embora seja mais evidente nas colaboradoras do que nos colaboradores.

Perante a afirmação de que, no trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira profissional do que as mulheres, verifica-se uma discrepância: a maioria dos homens discorda ou assume uma postura neutra, enquanto a maioria das mulheres concorda ou concorda totalmente.

Cerca de 75% das mulheres considera que se deveriam ser tomadas medidas de promoção da representação das mulheres nos níveis mais elevados de decisão. Esta necessidade está presente em 52% dos homens.

Ao debruçarem-se acerca do grau de importância pessoal atribuído à IGND a maioria, cerca de 64%, considera importante. Cerca de 25% considera muito importante, mas o desdobramento por sexo assinala o dobro de entradas no feminino, nesta categoria. O grau de total importância é assumido por 7% da amostra e o universo feminino é 4 vezes maior neste grau, comparativamente ao masculino. Apenas uma percentagem muito pequena considera o tema pouco importante (4%).

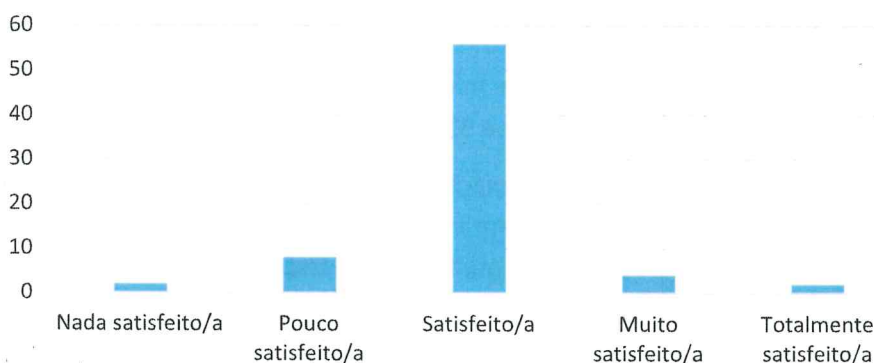
Gráfico 57 Grau de importância atribuído à IGND



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

O nível de satisfação face à forma como a temática da IGND é tratada pelo município é satisfatório para cerca de 78% da amostra. Cerca de 11% apresenta um nível pouco satisfatório. Com um grau muito satisfatório encontrámos 5% da amostra. As categorias extremas são aquelas que têm menos peso nas respostas: 3% apresenta total satisfação e 3% nenhuma satisfação.

Gráfico 58 Nível de satisfação face à forma como a temática da IGND é tratada pelo Município



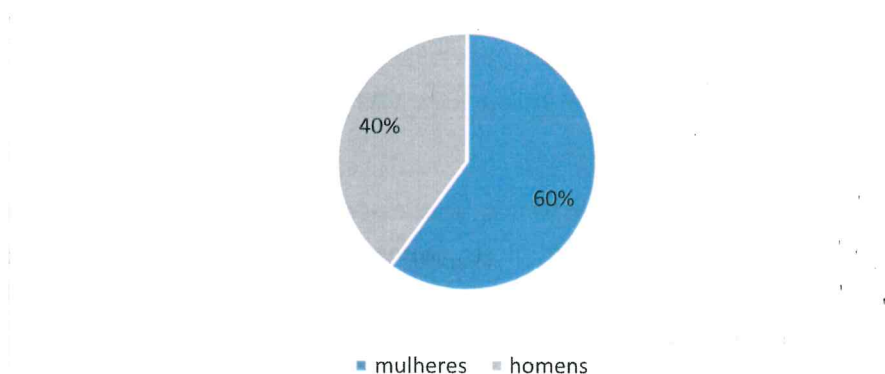
Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO DE BARCELOS – VERTENTE INTERNA

A primeira parte do diagnóstico interno do município é feito a partir do Balanço Social do Município de Barcelos, que permite a caracterização demográfica do pessoal ao serviço, bem como o resultado da recolha de uma diversidade de indicadores considerados necessários para uma melhor leitura deste universo, organizada por sexo, e por áreas de intervenção.

O Município de Barcelos, constituída por um universo global de 1.199 trabalhadores e trabalhadoras, em 2021, apresentava 60% de trabalhadoras (719) e 40% de trabalhadores (480).

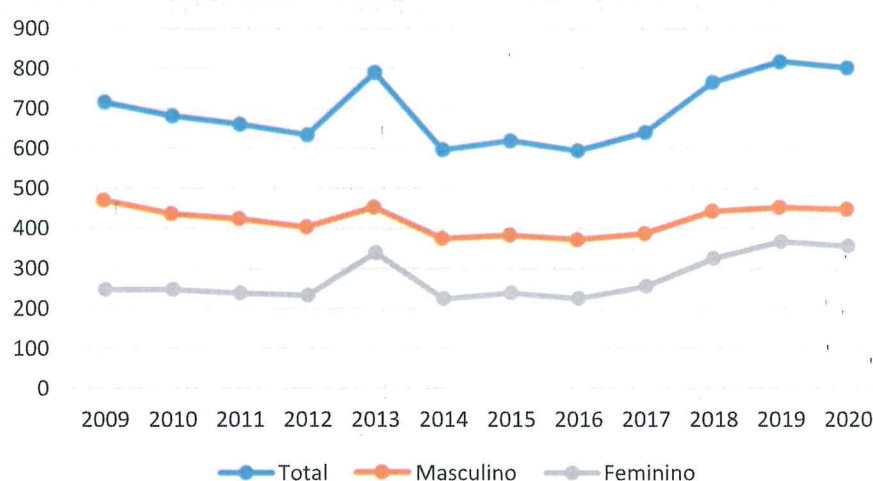
Gráfico 59 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por sexo



Fonte: Balanço Social 2021

A evolução do número do pessoal ao serviço do município, total e por sexo, indica que sempre existiu um predomínio de trabalhadores, e esta discrepância atingiu o seu máximo em 2009, com mais 220 homens. 2019 registou um nível mínimo de discrepância, com mais 84 trabalhadoras.

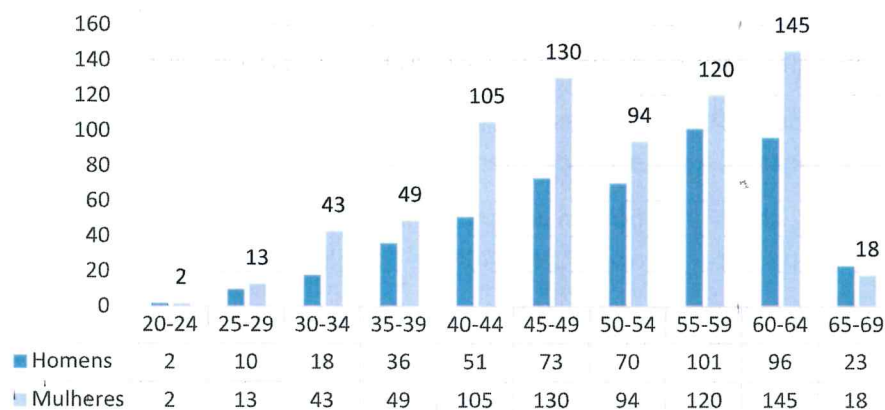
Gráfico 60 Evolução do nº de trabalhadoras e trabalhadores: total e por sexo



Fonte: PORDATA

No que diz respeito às faixas etárias dos/as trabalhadores/as, verifica-se uma predominância no feminino em todos os escalões, à exceção dos 65 anos ou mais. Na desagregação por sexo destaca-se a faixa etária dos 30 aos 34 anos, com 43 trabalhadoras e 18 trabalhadores, numa proporção de 70 para 30. A faixa etária que concentra a maior parte do pessoal ao serviço do município, cerca de 20% do total, é a dos 60 aos 64 anos, com 96 trabalhadores e 145 trabalhadoras.

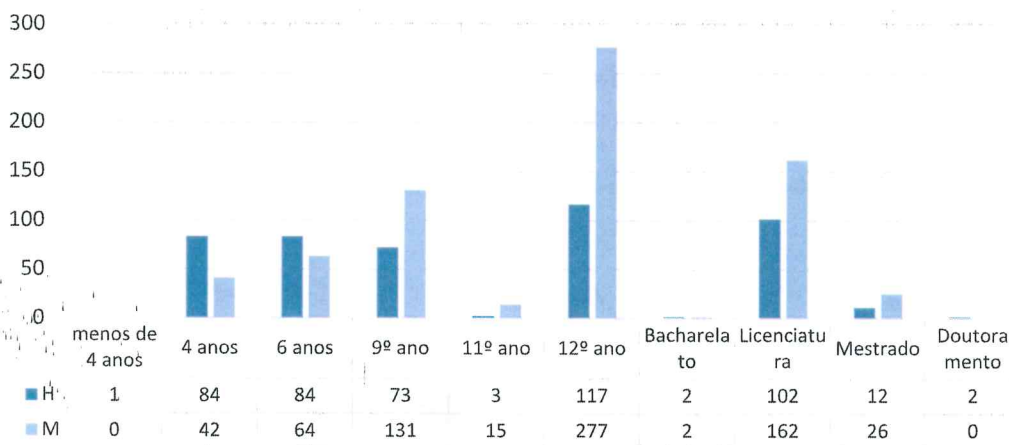
Gráfico 61 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por escalão etário



Fonte: Balanço Social 2021

Nos níveis de escolaridade mais baixos, até ao 6º ano, verifica-se uma predominância do pessoal do sexo masculino. Todos os outros níveis registam mais elementos do sexo feminino, à exceção do doutoramento, com 2 trabalhadores. O nível mais representativo é o secundário, com 32% do universo, a que correspondem 277 trabalhadoras e 117 trabalhadores. O Bacharelato tem o mesmo número de registos, dois por cada sexo.

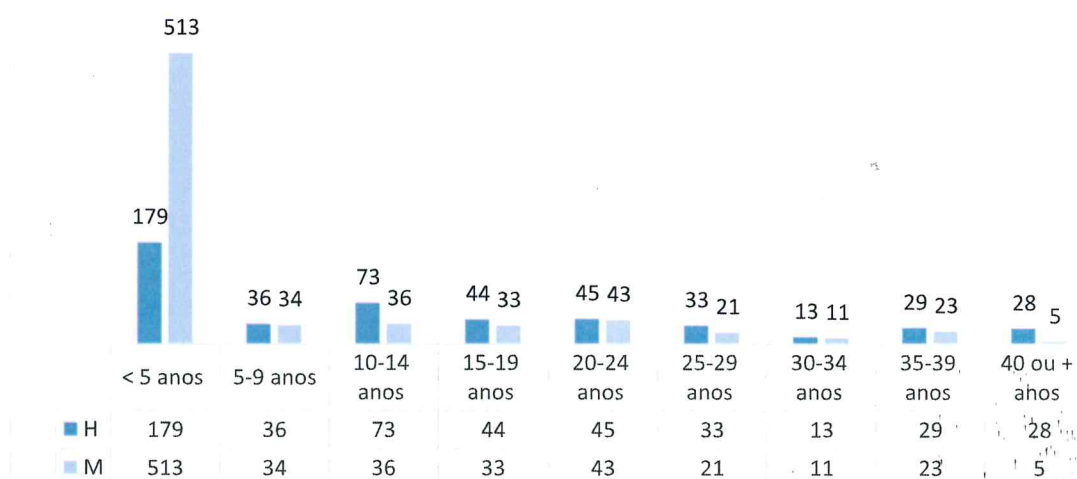
Gráfico 62 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por nível de escolaridade completo



Fonte: Balanço Social 2021

Do universo em análise, a maior percentagem dos trabalhadores e trabalhadoras, cerca de 57%, trabalha no município de Barcelos há mais menos de 5 anos. Deste universo, cerca de 74% são trabalhadoras e 26% trabalhadores. O segundo intervalo de tempo mais representativo é o de 10 a 14 anos, com 9% do total da categoria e com uma representação de 66% no masculino e 34% no feminino. A maior disparidade, na desagregação por sexo, encontra-se na antiguidade de 40 ou mais anos, com cerca de 84% de elementos masculinos.

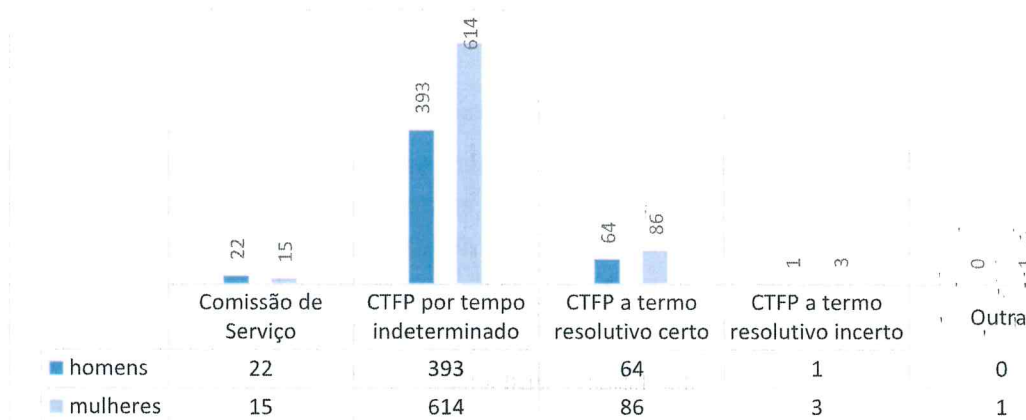
Gráfico 63 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por nível de antiguidade



Fonte: Balanço Social 2021

Quando incidimos sobre a modalidade de vinculação entre as trabalhadoras e trabalhadores e o município, percebemos que 8,3 em cada 10 regista a modalidade de CTFP por tempo indeterminado. Neste tipo de relação contatual existem 60% de trabalhadoras e 40 % de trabalhadores. Na modalidade de CTFP a termo resolutivo certo existem 12% do pessoal ao serviço, numa proporção de 57 mulheres para 43 homens. Em comissão de serviço existe uma predominância no masculino, na ordem dos 60%.

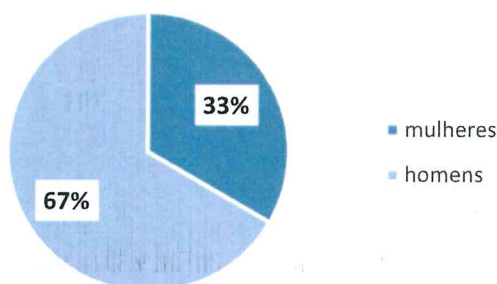
Gráfico 64 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por tipo de contrato



Fonte: Balanço Social 2021

Analisando a composição do órgão da Câmara Municipal (**Indicador 1 do Anexo 1 do Aviso**), desagregado por sexo, verifica-se que é composta por 4 elementos do sexo masculino e dois elementos do sexo feminino, numa proporção de 67 para 33.

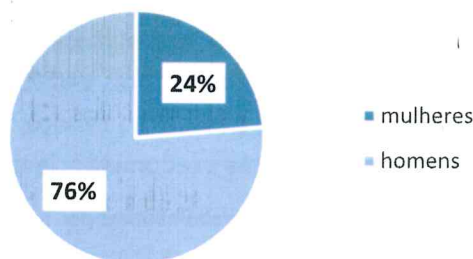
Gráfico 65 Composição do órgão Câmara, por sexo



Fonte: Câmara Municipal de Barcelos

Ao nível da composição dos órgãos da Assembleia Municipal (**Indicador 2 do Anexo 1 do Aviso**), desagregada por sexo, verifica-se é composta por 94 elementos do sexo masculino e 29 do sexo feminino, numa proporção de 24% no feminino para 76% no masculino, do total do hemiciclo.

Gráfico 66 Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo



Fonte: Câmara Municipal de Barcelos

Ao incidirmos sobre a representação de mulheres e homens nos cargos de direção do município (**Indicadores 3 a 6 do Anexo 1 do Aviso**), percebemos que existe uma representação equilibrada, de homens (12) e mulheres (12), no total das categorias de direção de departamentos e divisão, em detrimento da maior representatividade de mulheres (5) do que homens (1) nos cargos de direção intermédia. Se observamos a representatividade por sexo do total de trabalhadores e trabalhadoras verificamos que esta é significativamente superior nas mulheres do que nos homens.

Tabela 38 Composição dos cargos dirigentes da Câmara, por sexo e tipologia de cargos dirigentes

Indicadores	Mulheres		Homens		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Diretores de Departamento Municipal (Direção intermédia de 1º grau)	4	50%	4	50%	8
Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau)	12	50%	12	50%	24
Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior	5	83%	1	17%	6
Total de Trabalhadores/as por cada Direção, Departamento Municipal e/ou Divisão Municipal	745	62%	462	38%	1207

Fonte: Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Barcelos, 2022

No sentido de retratar de forma mais completa o capital humano da autarquia expõe-se o conjunto de Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal (*Indicador 7 do Anexo 1 do Aviso*).

Tabela 39 nº de trabalhadores/as, por sexo, por cada unidade orgânica da autarquia

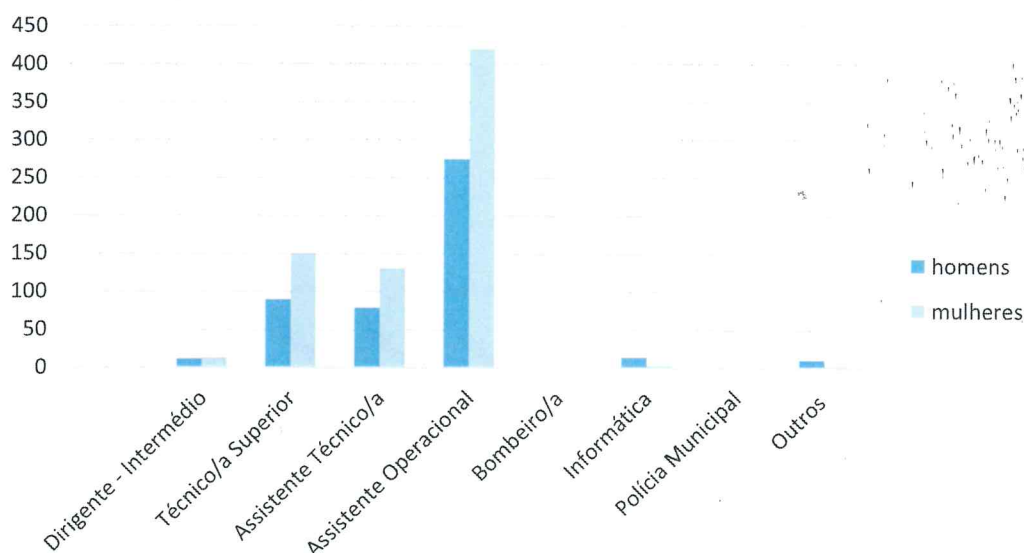
Unidade Orgânica da Autarquia	Trabalhadoras		Trabalhadores	
	N.º Abs.	%	N.º Abs.	%
Direção Municipal de Administração Geral e Finanças	0	0%	0	0%
Departamento de Administração Geral	0	0%	0	0%
Divisão de Atendimento e Administração Geral	38	53%	34	47%
Divisão de Sistemas de Informação e Modernização Administrativa	1	6%	15	94%
Divisão de Recursos Humanos	11	92%	1	8%
Departamento Financeiro	0	0%	0	0%
Divisão de Contabilidade e Tesouraria	11	61%	7	39%
Divisão de Receita e Faturação	1	50%	1	50%
Divisão de Gestão de Candidaturas e Financiamento	0	0%	1	100%
Gabinete de Gestão Financeira e Reporte de Informação	1	100%	0	0%
Departamento de Contratação e Património	0	0%	0	0%
Divisão de Contratação Pública	7	78%	2	22%
Divisão de Património Municipal	2	50%	2	50%
Divisão de Gestão de Armazéns e Economato	4	44%	5	56%
Gabinete de Gestão das Empreitadas e Obras Públicas	2	67%	1	33%
Departamento de Cultura, Turismo, Juventude e Desporto	9	56%	7	44%
Divisão de Turismo	4	44%	5	56%
Divisão de Cultura, Biblioteca e Arquivo	17	61%	11	39%
Divisão de Juventude e Desporto	29	45%	35	55%
Departamento de Educação, Saúde e Ação Social	1	33%	2	67%
Divisão de Educação	9	90%	1	10%
Divisão de Ação Social e Saúde	12	92%	1	8%
Gabinete de Planeamento e Gestão Operacional (Escolas)	489	89%	59	11%
Gabinete Solidariedade Social, Família e Voluntariado	1	100%	0	0%
Direção Municipal de Administração e Gestão Urbanística	0	0%	0	0%
Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística	8	47%	9	53%
Divisão de Planeamento Urbanístico	4	40%	6	60%
Divisão de Gestão Urbanística	15	60%	10	40%
Divisão de Mobilidade Urbana (Transportes)	2	50%	2	50%

Departamento de Obras Municipais	5	29%	12	71%
Divisão de Projetos	6	38%	10	63%
Divisão de Empreitadas e Obras Municipais	3	38%	5	63%
Divisão de Gestão e Conservação do Património (Eficiência Energética).	2	5%	38	95%
Departamento de Serviços Urbanos e Ambiente	0	0%	1	100%
Divisão de Jardins e Espaços Verdes	19	24%	60	76%
Divisão de Serviços Urbanos, Gestão e Manutenção de Frota	3	3%	87	97%
Divisão de Ambiente e Recursos Naturais	7	64%	4	36%
Divisão de Saúde Pública (Serviço de Veterinária), Gestão de canil e gatil	2	50%	2	50%
Agência de Desenvolvimento Económico	0	0%	0	0%
Divisão de Auditoria e Qualidade	3	75%	1	25%
Gabinete de Comunicação, Imagem e Protocolo	4	100%	0	0%
Departamento Jurídico	0	0%	0	0%
Divisão Jurídica	3	60%	2	40%
Divisão de Fiscalização e Contraordenações	8	35%	15	65%
Divisão de Apoio aos Órgãos Autárquicos	2	29%	5	71%
Gabinete Operacional da Polícia Municipal	0	0%	0	0%
Serviço de Proteção Civil	0	0%	3	100%
TOTAL	766	62%	479	38%

Fonte: Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Barcelos, 2022

A análise do capital humano do município, por categoria profissional, permite-nos identificar a categoria de Assistente Operacional como a mais representativa, com 57% dos trabalhadores e trabalhadoras do município. A desagregação por sexo indica uma proporção de 60 trabalhadoras para 40 trabalhadores, nesta categoria profissional. A categoria de Técnico/a superior, com cerca de 20% do pessoal ao serviço é composta por 37% de trabalhadores e 63% de trabalhadoras. A terceira categoria é de Assistente Técnico/a, com 17% do total, e uma proporção de 37% de trabalhadores para 63% de trabalhadoras. Na categoria de Informático/a existem 82% de homens.

Gráfico 67 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por categoria



Fonte: Balanço Social 2021

Os indicadores do ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as do município, por sexo e por categoria (**Indicadores 8 a 14 do Anexo 1 do Aviso**), registam os seguintes valores diferenciais, tendo por referência o ganho mensal das trabalhadoras: - 122,27€ na categoria de dirigentes; -68,92€ na categoria de técnico/a superior; 7,08€ na de assistente técnico; -22,85 na de assistente operacional; e 80,19€ nos Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço (Eleitos).

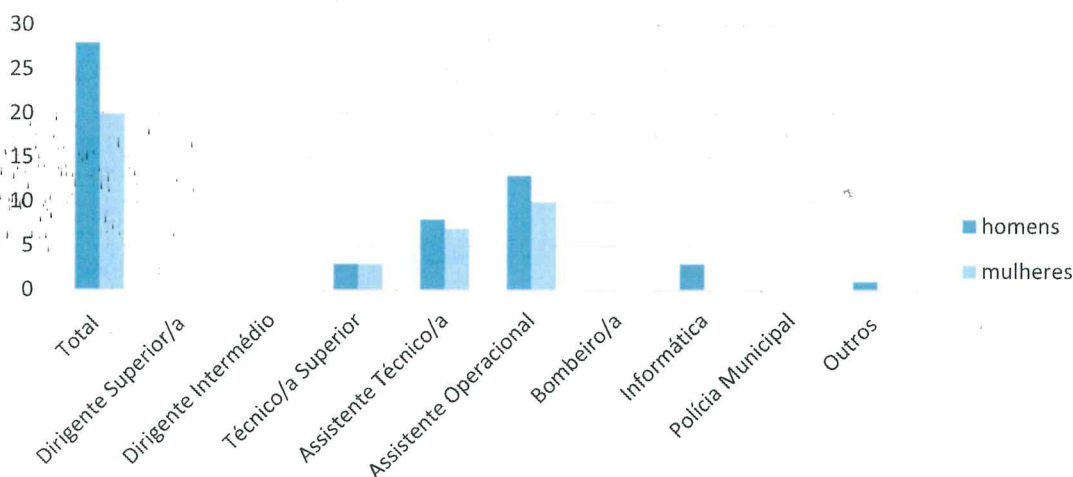
Tabela 40 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria

Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal por categoria	Mulheres	Homens	Diferencial valor€
Dirigentes	2.588,66 €	2.711,43 €	-122,77 €
Técnico Superior	1.388,98 €	1.457,90 €	-68,92 €
Assistente Técnico	908,75 €	901,67 €	7,08 €
Assistente Operacional	713,80 €	736,65 €	-22,85 €
Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço (Eleitos)	2.548,29 €	2.468,10 €	80,19 €

Fonte: Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Barcelos, 2022

Ao analisarmos os trabalhadores e trabalhadoras com diversidade funcional percebemos que o universo de 48 pessoas é constituído por 28 elementos do sexo masculino e 20 do feminino. Das categorias assinaladas, aquela que tem maior representatividade é de assistente operacional com 56% de trabalhadores e 34% de trabalhadoras.

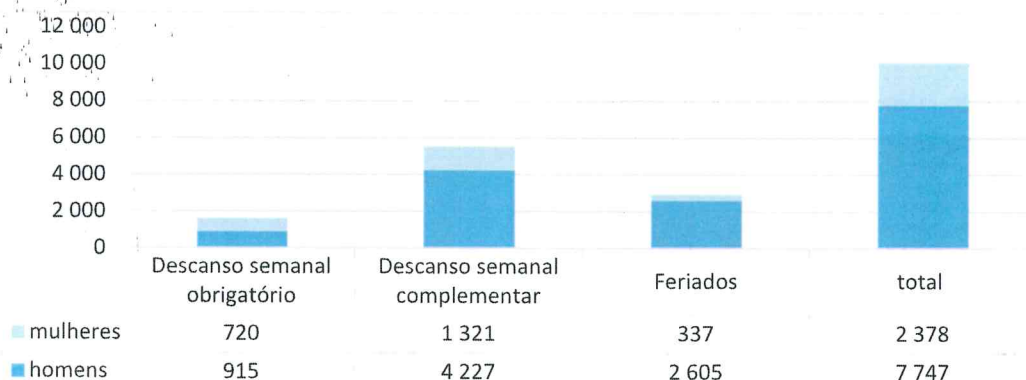
Gráfico 68 Nº de trabalhadoras e trabalhadores com diversidade funcional, por categoria profissional



Fonte: Balanço Social 2021

O registo do número de horas de trabalho extraordinário durante o ano de 2021 indica-nos uma predominância masculina, de 76% do total da categoria. O maior volume de trabalho extraordinário, cerca de 54%, foi realizado no descanso semanal complementar e 76% é efetuado por trabalhadores. O período de descanso semanal obrigatório representa 16% do volume total e no período de feriados, cerca de 29%. Este último apresenta uma proporção de 88 trabalhadores para 12 trabalhadoras.

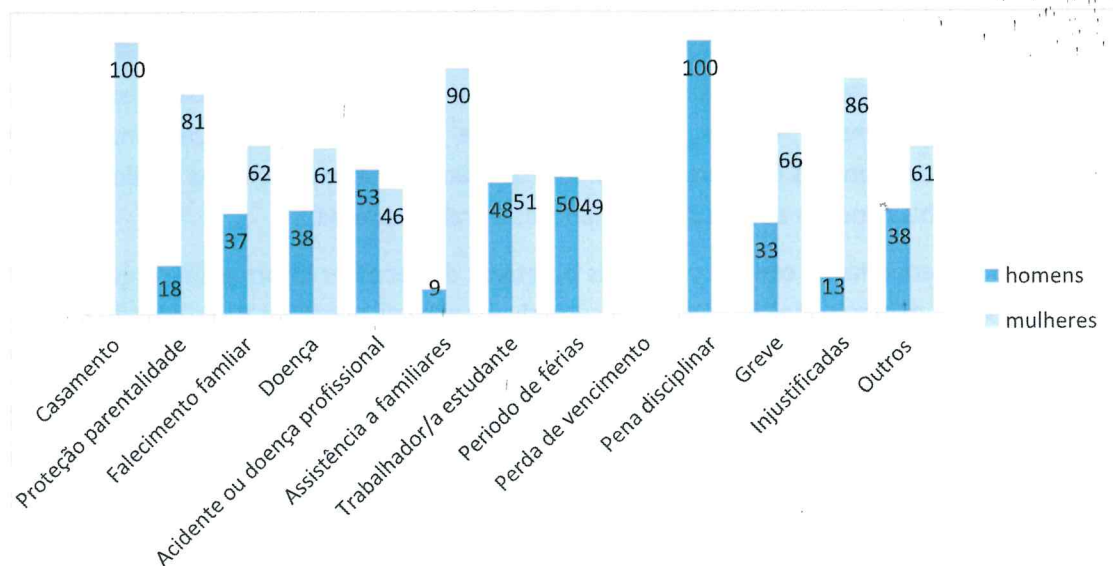
Gráfico 69 Nº de horas de trabalho extraordinário, por sexo



Fonte: Balanço Social 2021

A análise do absentismo, desagregado por sexo, e tendo por base o motivo da ausência aos dias de trabalho, apresenta uma maior taxa no feminino, com cerca de 61% dos totais da categoria. O motivo de doença ocupa 48% dos registos e tem uma proporção de 61 mulheres para 39 homens. Para além deste, os motivos a realçar, no feminino, são: a proteção da parentalidade (81%) e a assistência a familiares (90%); faltas injustificadas (86%). A pena disciplinar é motivo exclusivo dos trabalhadores.

Gráfico 70 Absentismo: por motivo e proporção (%) por sexo



Fonte: Balanço Social 2021

PERCEÇÕES DE IGND NO MUNICÍPIO DE BARCELOS: INQUÉRITOS POR QUESTIONÁRIO – VERTENTE INTERNA

No seguimento da estratégia metodológica, já apresentada, foram elaborados três inquéritos por questionário para a dimensão interna do Município de Barcelos. Estes questionários foram disponibilizados, durante os meses de março e abril de 2022, ao executivo, às chefias do departamento ou divisão de recursos humanos, e aos seus trabalhadores e trabalhadoras.

Estes instrumentos foram criados com os principais objetivos de recolher informação relevante para o diagnóstico em termos de perceções individuais e subjetivas sobre as questões da igualdade de género e da não discriminação.

Importa dar nota que, em termos de representatividade da taxa de resposta obtida ao inquérito, a amostra apresenta alguns desfasamentos em relação ao universo de trabalhadores e trabalhadoras da autarquia, pelo que os dados que iremos apresentar serão sempre referentes à proporção de respostas obtidos na amostra municipal.

EXECUTIVO DO MUNICÍPIO

O instrumento criado para o executivo apresenta cinco grandes categorias de análise: planeamento estratégico; gestão de recursos humanos; comunicação; relação com a comunidade; e perspetiva de género nas políticas locais. Apresenta-se de seguida o quadro resumo com as principais notas conclusivas e aspetos a considerar, nas temáticas de IGND.

Categorias	Aspetos (de melhoria) a considerar
Planeamento estratégico	Clarificar procedimentos em termos de IGND na externalização de serviços. Criar medidas específicas que encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão. Introduzir instrumentos/procedimentos de avaliação da promoção dos princípios da igualdade de e não discriminação em empresas municipais.
Gestão de recursos humanos	Reforçar as estratégias de encorajamento a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as, na autarquia. Tratar os dados relativos aos processos de recrutamento e seleção desagregados por sexo, pela autarquia.
Formação	Compensar eventuais desequilíbrios na situação de mulheres e homens na formação, designadamente dando prioridade à participação de mulheres e homens em ações de formação dirigidas a profissões/ funções em que um dos sexos esteja sub-representado.
Gestão de carreiras	A gestão de carreiras assegura a igualdade e a não discriminação em todos os seus domínios, a dizer: atribuição de remunerações complementares: nomeação para cargos de chefia; competências dos colaboradores e colaboradoras; avaliação de desempenho; inquéritos de satisfação e ações positivas.
Diálogo social e participação	Promover reuniões com os colaboradores e colaboradoras onde se abordem as questões de igualdade e conciliação.

Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	Melhorar o registo, por escrito, de normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho. Rever formas para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Melhorar benefícios diretos a colaboradores, colaboradoras e às suas famílias ao nível da educação; saúde; serviço de apoio a procedimentos situações familiares específicas.
Comunicação	(A comunicação do município assegura a igualdade e a não discriminação em todos os seus domínios, a dizer: linguagem inclusiva na comunicação interna e externa; desagregação, por sexo, os dados e informação nos documentos e relatório internos; divulgação dos direitos e deveres dos colaboradores e das colaboradoras, em matéria de igualdade e não discriminação).
Políticas a nível local	Incentivar a presença paritária de homens e mulheres na estrutura política.

CARGOS DE DIREÇÃO DO MUNICÍPIO

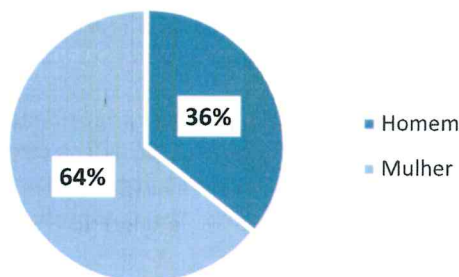
O instrumento criado para as chefias do departamento ou divisão de recursos humanos apresenta cinco grandes categorias de análise: recrutamento e seleção; formação contínua; gestão de carreiras e remunerações; diálogo social e participação; respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho. Apresenta-se de seguida o quadro resumo com as principais notas conclusivas e aspetos a considerar, nas temáticas de IGND.

Categorias	Aspetos (de melhoria) a considerar
Recrutamento e seleção	O recrutamento e seleção assegura o princípio da igualdade e a não discriminação em todos os seus domínios, a dizer: procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos; a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam subrepresentados/as; nos anúncios de oferta de emprego; na composição do júri; na nomeação de uma pessoa para os níveis de decisão; no tratamento de os dados relativos os processos de recrutamento e seleção desagregados por sexo, pela autarquia; nos processos de recrutamento e seleção em regime outsourcing.
Formação Contínua	Tratamento de os dados relativos à frequência de ações de formação desagregados por sexo, pela autarquia.
Gestão de carreiras	Assegurar procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo, nos processos de avaliação desempenho.
Diálogo social e participação	Promover reuniões com os colaboradores e colaboradoras onde se abordem as questões de igualdade e conciliação. Considerar aspetos das temáticas da igualdade e conciliação na avaliação da satisfação das colaboradoras e colaboradores.
Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	Rever procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação.

TRABALHADORAS E TRABALHADORES DO MUNICÍPIO

Do universo das 146 respostas obtidas ao inquérito, 64% (94) são do sexo feminino e 36% (52) são do sexo masculino.

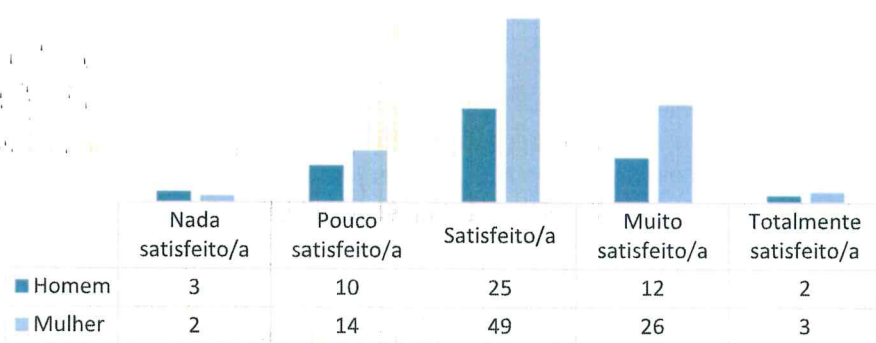
Gráfico 71 Caracterização da amostra, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário

A maioria dos trabalhadores e trabalhadoras sente-se satisfeito/a com a sua situação profissional, com 74 das 146 entradas. Na desagregação por sexo percebemos que esta foi a opção de 49 das trabalhadoras e de 25 dos trabalhadores. O segundo nível mais representativo, *Muito Satisfeito/a*, teve 38 entradas, de 12 homens e 26 de mulheres. 10 colaboradores e 14 colaboradoras apresentam um grau de pouca satisfação. Os graus de total e nenhuma satisfação tiveram o mesmo número de respostas (5).

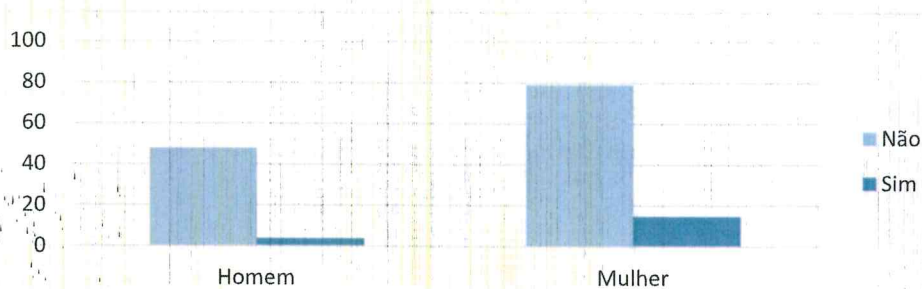
Gráfico 72 Grau de satisfação profissional, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário

Quanto questionados/as se existem atualmente situações de desigualdade entre homens e mulheres, no seio da autarquia em que trabalham, 86% da amostra considera não existirem. No desdobramento por sexo, temos 92% dos trabalhadores e 84% das trabalhadoras.

Gráfico 73 Situações de desigualdade entre homens e mulheres no seio da autarquia, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário

FREQUÊNCIA DE REALIZAÇÃO DE TAREFAS DO QUOTIDIANO PESSOAL, POR SEXO

A categoria das tarefas da esfera pessoal e familiar, e a frequência da sua realização, revela discrepâncias, quando analisada no desdobramento por sexo. As tarefas a realçar no universo dos colaboradores são o pagamento das despesas da casa, que é feita sempre por 52% dos inquiridos, e as reparações em casa, que 56% assume exclusivamente. Cerca de 50% assume total responsabilidade na compra dos equipamentos eletrónicos.

No universo feminino as tarefas de responsabilidade exclusiva são em maior número: 60% paga sempre as despesas; 74% limpa sempre a casa; 82% lava e/ou passa toda a roupa; 68% prepara todas as refeições; 56% assume as compras de bens alimentares; 59% acompanha exclusivamente os/as filhos/as às consultas; 53% apoia os/as filhos/as nos estudos e 62% vai sempre às reuniões escolares. Em contrapartida, 1% das inquiridas respondeu que nunca paga as despesas ou prepara refeições em casa, 0% nunca limpa a casa, lava e passa a roupa, ou compra bens essenciais. As categorias que obtiveram nunca como resposta foram as reparações em casa (16%) e as tarefas relacionadas com os filhos/as, na ordem dos 17% (ressalva-se, neste ponto, que a opção nunca foi utilizada por quem não tem filhos/as).

PERCEÇÃO INDIVIDUAL EM TERMOS DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Perante a afirmação *já estive em situações em que me senti discriminado ou discriminada por ser homem ou mulher*, 21% dos homens concordaram e 2% concordaram totalmente. No universo feminino, 32% concordaram e 2% concordaram totalmente.

As situações de desigualdade entre homens e mulheres afetam colaboradores e colaboradoras de forma significativa: 72% do universo em análise.

52% dos inquiridos têm facilidade em conciliar a minha vida pessoal, familiar e profissional e 15% facilidade total. Nas inquiridas, 52% tem facilidade e 13% facilidade total.

A maioria da amostra (77% dos homens e 70% das mulheres) considera que a sua atual organização familiar *permite iguais condições de acesso/promoção na carreira profissional*.

Embora a esmagadora maioria concorde com a afirmação de que *a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos e às filhas tem vindo a aumentar*, também é verdadeiro para a maioria dos homens (56%) e mulheres (86%) que *as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas e organização domésticas*. Este nível de concordância e concordância total também se verifica na perceção de que *muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira profissional*, com maior incidência nas mulheres.

Perante a afirmação de que, no trabalho, *os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira profissional do que as mulheres*, 23% dos homens e 41% das mulheres concorda ou concorda totalmente, o que indica uma perceção divergente, na desagregação por sexo, das desigualdades na esfera profissional.

Cerca de 74% das mulheres considera que se *deveriam ser tomadas medidas de promoção da representação das mulheres nos níveis mais elevados de decisão*. Esta necessidade está presente em 41% dos homens.

PERCEÇÃO DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA AUTARQUIA

A maioria dos colaboradores e colaboradoras considera que a sua autarquia se preocupa com o clima laboral e a satisfação dos colaboradores e colaboradoras, adota uma postura de imparcialidade face aos colaboradores e colaboradoras, adota medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação. A concordância com estas questões representa 74% das respostas no masculino e 57% no feminino.

Quanto ao incentivo os/as colaboradores/as a apresentar sugestões que contribuam para a IGND, a maioria dos colaboradores concorda e maioria das colaboradoras desconhece a medida. A distribuição por sexo equilibrada, nos cargos de chefia, é assumida pelo município para 44% dos trabalhadores e 38% desconhece a resposta. Nas trabalhadoras, 52% responderam afirmativamente, enquanto 35% afirma não saber.

De realçar a percentagem significativa de entradas *Não sei*, nesta categoria: 37% nos colaboradores e 45% nas colaboradoras.

PERCEÇÃO SUBJETIVA DAS POLÍTICAS DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO, AO NÍVEL LOCAL

Quando incidimos a nossa análise na perspetiva, pessoal, acerca da integração da perspetiva de género no desenho das políticas municipais, o primeiro dado de leitura relevante prende-se com a percentagem ao posicionamento *Não sei*: 52% no masculino e 57% no feminino. Estes valores podem ser justificados tanto pelo défice de quantidade e qualidade de informação desagregada por sexo, ao nível local, como pelas estratégias de divulgação dos dados existentes, ou ainda pelas especificidades das políticas identificadas no inquérito.

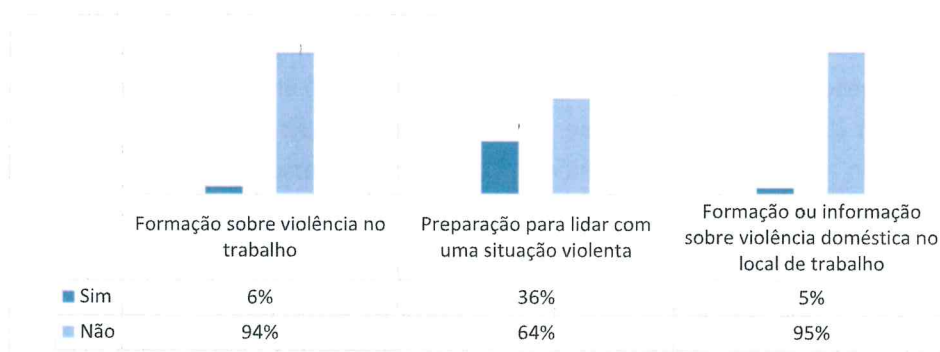
A maioria do universo em análise considerou existir ou ser importante existir, ao nível local, as seguintes políticas em matéria de IGND: estas temáticas estarem presente nas políticas, práticas e regulamentos educativos; desenvolver políticas promotoras de igualdade nos transportes; a existência de um sistema de transporte público que facilite os fluxos quotidianos e a promoção de soluções TIC para prevenir a violência no espaço público.

As medidas relacionadas com o desporto e o envelhecimento foram aquelas mais desconhecimento apresentaram, sendo que a maioria das entradas dos colaboradores (76%) e das colaboradoras (84%) se posicionaram no *Não sei* nas seguintes questões: *O desenvolvimento desportivo incentiva a participação das mulheres nos diversos níveis do desporto? Elaborou-se um mapa de entidades desportivas, com o número de desportistas (segundo o sexo e a idade)? Tem-se em conta as necessidades de homens e mulheres na promoção do envelhecimento ativo?*

VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A esmagadora maioria dos colaboradores e colaboradoras (94%) não possui qualquer tipo de formação sobre violência no trabalho e 95% não tem informação acerca da temática de violência doméstica no local de trabalho. Podemos inferir que esta falta de formação seja responsável, pelo menos em parte, pela falta de preparação para lidar com uma situação violenta por 64% da amostra.

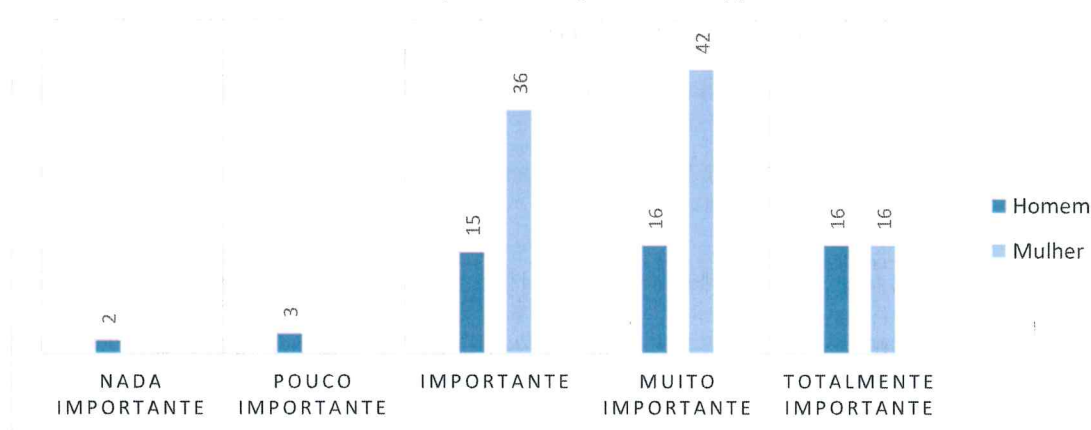
Gráfico 74 Violência no Trabalho: % de formação e preparação



Fonte: Inquéritos por questionário

Ao debruçarem-se acerca do grau de importância, pessoal, atribuído à IGND, cerca de 40% considera muito importante, com 42 entradas no feminino e 16 entradas no masculino. Cerca de 35% considera importante, com 15 homens e 36 mulheres a totalizarem os registos. O grau de total importância é assumido por 22% da amostra, com 16 respostas para cada sexo. 3 colaboradores consideram esta questão pouco importante e 2, nada importante.

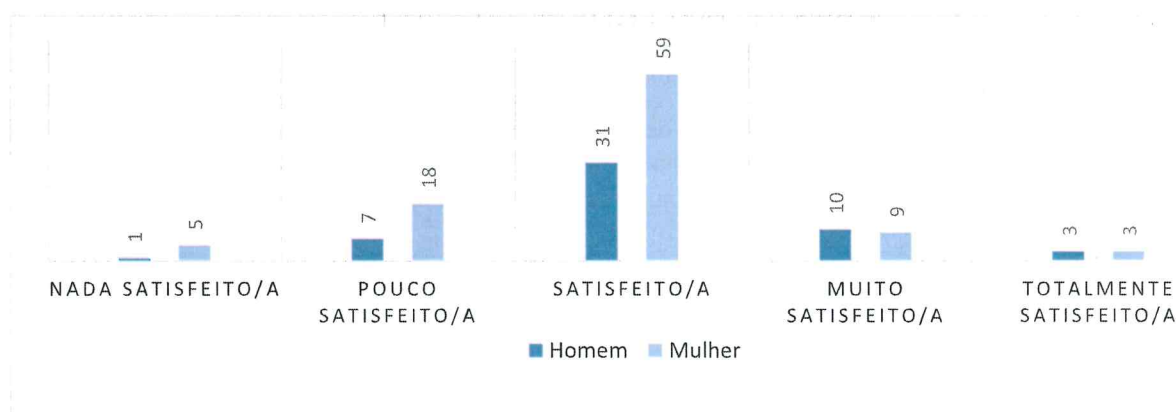
Gráfico 75 Importância subjetiva da IGND, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário

O nível de satisfação, face à forma como a temática da IGND é tratada pelo Município, é satisfatório para cerca de 62% da amostra. Cerca de 17% indica um grau pouco satisfatório e 13% apresenta um nível muito satisfatório. Com menos peso na amostra estão as categorias de total satisfação (4%) e nenhuma satisfação (4%).

Gráfico 76 Grau de satisfação da atuação do município, ao nível da IGND, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário

DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

Como já foi referido anteriormente, a metodologia participativa de eleição foi o *focus group*, entendida como uma técnica de pesquisa qualitativa de produção de informação em que pessoas são reunidas “em grupo para discutirem um tema de interesse, sob a moderação de alguém que vai apresentando questões e estimulando a diversidade de opiniões” (Dawson, Manderson and Tallo, 1993, in Ferreira e Almeida, 2016).

O principal objetivo dos *focus group* foi proporcionar uma recolha de dados específica e detalhada acerca das temáticas da IGND, e das suas dimensões chave, a partir de um grupo de elementos previamente selecionados. Estes grupos focais incidiram sobre as duas dimensões chave deste diagnóstico: uma vertente interna, virada para a orgânica do Município, e uma vertente externa, focada no território e na comunidade.

Para a elaboração do guião/ matriz que serviu de base para o desenvolvimento destes grupos foi utilizado o kit de ferramentas para diagnósticos participativos produzidos pelo Projeto Local Gender Equality (LGE) e com os contributos da EIVL do município, bem como os serviços da autarquia e a equipa da CIM.

Notas Conclusivas da Sessão de Diagnóstico Participativo

Promover a sensibilização e capacitação dos recursos humanos dos parceiros sociais.

Sensibilizar a comunidade para as questões da IGND, numa lógica de envolvimento e participação ativa (ex. casa da juventude).

Promover a sensibilização e a capacitação técnica, do pessoal docente e não docente, na comunidade escolar.

Dinamizar atividades no âmbito da IG, não discriminação e prevenção de violência, em contexto informal ou não formal, para as alunas e alunos, na comunidade escolar (ex. educação entre pares).

Incluir iniciativas de IGND no âmbito do movimento Barcelos, cidade educadora (ex. programa de atividades para a comunidade escolar).

Criar sinergias entre a escola e a família e investir na parentalidade positiva.

Reforçar a rede de parcerias no/do território para dar uma resposta mais eficaz a estas temáticas (ex. GASC e rede escolar).

Adotar uma comunicação e linguagem mais assertivas e inclusivas, dentro e fora do município (ex. guia de orientação para uma linguagem inclusiva e revisão de documentos).

Criar espaços de diálogo e partilha entre o município, entidades e stakeholders para as questões de IG ND (espaços de divulgação e partilha de boas práticas).

Promover ações positivas para grupos vulneráveis a uma discriminação sistémica: mulheres de etnia cigana; famílias monoparentais, comunidade LGBTI, população idosa, pessoas com diversidade funcional, etc. nas áreas da habitação, emprego, saúde e saúde mental, etc.

Incluir, no PMIND, formas de sustentabilidade de algumas boas práticas já implementadas no território e que estão dependentes de validação de projetos.

Dinamizar, de forma contínua e sustentada, atividades de IG e conciliação na rede empresarial do concelho.

Promover serviços de proximidade sensíveis às questões de IG e outras formas de discriminação.

Sensibilizar o planeamento urbano para estas questões (acessibilidades).

Promover uma monitorização e avaliação do impacto do PMIND numa lógica de melhoria contínua e sustentada.

ANÁLISE SWOT

O tratamento, leitura e interpretação dos dados de todo o processo de diagnóstico possibilitou a elaboração de um retrato do município, tanto numa perspetiva interna de organização, como numa perspetiva externa, de território. Este trabalho de análise e síntese cruza dados quantitativos e qualitativos, de fontes e naturezas diversas, e assumiu a metodologia SWOT como estratégia, a partir da categorização das forças ou pontos fortes (Strengths), das fraquezas ou pontos fracos (Weaknesses) das oportunidades (Opportunities) e das ameaças (Threats).

SWOT BARCELOS				
FORÇAS (STRENGTHS)	FRAQUEZAS (WEAKNESS)	OPORTUNIDADES (OPPORTUNITIES)	AMEAÇAS (THREATS)	
S Forças - População: índice de envelhecimento baixo (comparativamente com as NUTS em que está inserido); índice de sustentabilidade potencial alto (comparativamente com as NUTS em que está inserido); saldo migratório positivo; diversificação da população residente, através do aumento da população estrangeira. - Educação: tendência decrescente da taxa de analfabetismo e da taxa de retenção e desistência no ensino básico; tendência crescente do número de diplomadas. - Social: taxa de cobertura de creche e amas acima das metas de Barcelona. - Emprego: taxa de emprego alta (comparativamente com as NUTS em que está inserido); percentagem de mulheres empregadoras por conta própria; tendência decrescente da população desempregada inscrita no IIEFP; relação de masculinidade da população empregada equilibrada ao nível do setor secundário. - Economia: aumento do número de empresas; tendência decrescente da disparidade salarial no ganho médio mensal entre homens e mulheres.	W Fraquezas - População: decréscimo populacional; baixa taxa de natalidade; aumento de famílias monoparentais; saldo natural negativo. - Educação: predominância masculina nas áreas das ciências e tecnologias e ciências económicas nas matrículas do ensino secundário; taxa de analfabetismo feminino muito superior ao masculino. - Desporto: representação desigual de praticantes no desporto escolar e no desporto federado, com predominância no masculino. - Taxa de cobertura dos centros de dia e do serviço de apoio domiciliário. - Predominância no feminino no subsídio de desemprego e no subsídio social de desemprego. - Emprego: predominância no feminino na taxa de inatividade; disparidade entre a taxa	O Oportunidades - Dar continuidade e estrutura, através do PMIND, ao percurso já implementado pelo território nas temáticas de IGND, e na prevenção da violência de género. - Diagnosticar o território numa ótica de género, a partir do PMIND. - Envolver de forma pró-ativa o executivo, através da implementação PMIND. - Assumir expressamente, através do PMIND, o mainstreaming de género e os princípios da IGND nas dinâmicas da autarquia, nomeadamente em áreas como o urbanismo e o ambiente. - Reforçar as competências nas temáticas da IGND, no pessoal ao serviço da autarquia, e de forma transversal. - Perspetivar o PMIND como uma plataforma para alavancar uma dinâmica mais inclusiva em áreas fundamentais como	T Ameaças - O aumento da população residente estrangeira e a predominância no feminino exige mais e melhores respostas do município às questões de IGND. - Aumento do número de crimes de VD. - Fragilidades ao nível de apoio e manutenção das respostas existentes ao nível da VMVD. - O aumento da prestação social de bonificação por deficiência exige mais e melhores respostas do município às questões de IGND. - Falta de conhecimento / informação desagregada por sexo em várias esferas da ação municipal como a cultura, a formação, etc. - Falta de sensibilização / informação / formação na temática da violência no trabalho nas organizações do 3º setor;	

- Diversidade de estruturas de apoio e respostas especializadas, no âmbito da violência (estrutura de atendimento a vítimas de VD, RAP [Resposta de Apoio Psicológico] a crianças e/ou jovens vítimas) ou em situação de VD e género e casa abrigo. - Atividades centradas na prevenção/Intervenção na violência no namoro / doméstica e (des)igualdades de género no território. - Histórico do município nas áreas de IGND; diversidade de boas práticas implementadas nas áreas da IG e VG. - Ações de formação, informação e sensibilização nas temáticas IG e na prevenção e combate à violência contra mulheres e VD. - Celebração de um conjunto de protocolos e documento no âmbito da IGND. - Conselheiro/a Local para a Igualdade e EIVL nomeados/as. - Grau de importância pessoal atribuído à IGND pelos parceiros sociais e rede empresarial. - Níveis de satisfação face à forma como a temática da IGND é tratada pelo município, pelos parceiros sociais e rede empresarial. - Diferencial reduzido no ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as do município e representação igualitária de pessoas com diversidade funcional ao serviço da autarquia. - Grau de satisfação profissional e importância dada às questões de IGND dos colaboradores e colaboradoras do município. - Reduzida taxa de desigualdades e discriminação em razão do sexo no município, na perspetiva das colaboradoras e colaboradores. - Envolvimento e a participação nos grupos focais, em particular no diagnóstico participativo.	de emprego no feminino e a taxa de emprego no masculino. - Justiça e segurança: aumento do número de crimes registados pelas autoridades; valor percentual do crime de VD no total de crimes registados pelas autoridades. - Representação desigual de mulheres e homens nos cargos dirigentes da câmara, com predominância no masculino. - Representação desigual de mulheres e homens na assembleia municipal, com predominância no masculino. - Predominância no feminino no absentismo do pessoal ao serviço da autarquia. - Falta de conhecimento dos colaboradores e colaboradoras em políticas específicas de IGND no município. - Estruturas de atendimento a vítimas de Violência Doméstica dependentes do financiamento em modelo de projetos, o que acarreta o risco acrescido para a sua interrupção, no término dos mesmos.	a juventude, o desporto e a cultura, na ação municipal. - Incorporar, na execução do PMIND, a manutenção dos projetos e respostas ao nível da violência. - Elaborar, através do PMIND, um diagnóstico sensível às questões de género e interseccionalidade ao nível dos equipamentos. - Transparecer, para o PMIND, o conjunto de boas práticas em matéria de IGND já implementadas no território, com o objetivo de sustentar novas práticas a implementar, numa lógica de integração e exequibilidade. - Reforçar o trabalho já realizado ao nível da diversidade, nomeadamente com as comunidades migrantes. - Reforçar o trabalho já realizado ao nível da diversidade, nomeadamente com as comunidades de etnia cigana. - Utilizar o PMIND como uma plataforma para reforçar parcerias e criar sinergias em torno da igualdade, da inclusão, e do respeito pela diversidade, em todo o território.	empresas e pessoal ao serviço da autarquia. - Falta de sensibilização / informação / formação das temáticas de IG e Violência, nas escolas. - Falta de sensibilização / informação / formação relacionadas com a comunidade LGBTQI+. - Rede empresarial pouco sensível às temáticas de IG e conciliação.
---	--	---	---

ANÁLISE DE NECESSIDADES: EIXOS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIOS

Tendo em conta o propósito do presente diagnóstico, no sentido de fundamentar as opções estratégicas para o PMIND de Barcelos, cabe, nesta fase, sistematizar os eixos de intervenção prioritários com base no diagnóstico externo realizado e em linha com os principais contributos recolhidos nas sessões de *focus group*.

GOVERNAÇÃO

Numa vertente interna, ao nível do município, é possível realçar, desde já, a necessidade de trabalhar a ação municipal no sentido da ***produção e gestão da informação, desagregada por sexo***. Considerando as dificuldades sentidas na recolha de dados desagregados por sexo ao nível local, esta forma de tratamento da informação apresenta-se como um ponto de partida necessário para a integração da perspetiva de género, para dentro e para fora da autarquia. Este conhecimento das realidades territoriais permitirá criar as condições para a inclusão, ***nas dinâmicas da ação municipal, de programas e iniciativas sensíveis às questões de IGND***, nas mais diversas áreas de intervenção, em particular na ***educação, cultura, desporto, urbanismo e ambiente***. É através deste mapeamento que será possível intervir, de forma sustentada, nestas matérias.

A interiorização ***de uma cultura e comunicação institucionais promotoras da IGND*** deve ser também uma prioridade, não só ao nível da formação e sensibilização dos recursos humanos, mas também na criação de guias orientadores para uma ***comunicação assertiva e inclusiva***. Esta comunicação deverá ser assumida não só ao nível da linguagem, mas também numa ***perspetiva inclusiva das dinâmicas internas da autarquia***. Realça-se a importância da incorporação, nos documentos estratégicos e operacionais do município, desta perspetiva.

O ***fortalecimento de parcerias e a criação de espaços de divulgação e partilha de boas práticas***, nestes domínios, são fundamentais para a continuidade das iniciativas já implementadas, ou a implementar.

A ***necessidade de integração da perspetiva da IGND na formação dirigida aos recursos humanos da autarquia***, como alicerce para uma governança que assuma o combate à discriminação na sua ação, a todos os níveis, é imperativa. A realização de ações de sensibilização e de formação nas várias temáticas no âmbito da IG, não discriminação e violência é, neste sentido, crucial.

Estas linhas de ação ditam os alicerces para “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 AP” (ENIND, PAIMH, OE 1), ao nível local.

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

Para “garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género” (ENIND, PAIMH, OE 3) é necessária uma aposta na educação para os direitos humanos, para a cidadania, e para a diversidade, como estratégia central no trabalho de desconstrução de estereótipos e prevenção primária da violência interpessoal. Uma escola mais igualitária, inclusiva e não-violenta implica, por sua vez, o compromisso de todos e todas na/da comunidade escolar. Com base nestas premissas, foi identificado a ***necessidade de capacitar tecnicamente o pessoal docente e discente nas temáticas de IG, não discriminação e violência de género***, em linha com as orientações da ENEC.

Por outro lado, a **sensibilização de toda a comunidade escolar para práticas promotoras de relações de igualdade** apresenta-se como prioritária, no sentido de envolver as alunas e alunos, mas também as famílias, as associações de pais e estudantes, numa lógica de *Advocacy*. A rede de bibliotecas escolares e as coletividades juvenis podem assumir aqui uma posição privilegiada no cruzamento da **educação, cultura e comunidade**.

Nas **práticas educativas promotoras de relações de igualdade** entre raparigas, rapazes e não binários identifica-se como prioritária a intervenção, ainda em contexto escolar, ao nível da **promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho e ao exercício das profissões**.

Numa escala mais alargada, de educação e formação de adultos, será imprescindível a **integração da perspetiva da IGND na formação dirigida ao capital humano do território**, tanto numa vertente interna do município, já abordada, como numa vertente externa, a dizer: empresas municipais; parceiros sociais, rede empresarial; prestadores de serviços nas áreas da saúde, cultura, juventude; desporto, etc.

EMPREGO

No seguimento do ponto anterior, e ao nível da **igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho e ao exercício das profissões** sublinha-se a necessidade de intervir no território com o estabelecimento de parcerias estratégicas e programas, para a sua promoção.

Em linha com o objetivo estratégico do PAIMH, da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”, “Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional” é fundamental promover **ações de sensibilização para o combate à segregação sexual nas profissões e à violência em contexto de trabalho**. Este trabalho de divulgação e de sensibilização deve ser feito nas organizações empresariais, mas também nos centros de emprego e formação profissional.

A **implementação de políticas de promoção da IG e conciliação a nível local** pode passar pela criação de parcerias com as entidades empregadoras, divulgação de apoios, e criação de medidas que premeiem as boas práticas de IG, não discriminação e conciliação, nas organizações do território concelhio.

DIVERSIDADE

O trabalho de diagnóstico teve sempre presente a discriminação em razão do sexo e a sua interseção com outros fatores, múltiplos, de discriminação, como a etnia, a idade, a deficiência, a nacionalidade, os rendimentos, etc. Este trabalho de **sensibilização e integração da perspetiva da interseccionalidade nas dinâmicas coletivas e organizacionais do território** é prioritário para que o município, através do PMIND, possa “integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social” (ENIND, PAIMH, OE 7).

As linhas de atuação para a sua concretização passam pelas **ações de sensibilização nas áreas da educação para a diversidade e interculturalidade**, desconstrução de preconceitos e estereótipos socioculturais, promoção do emprego inclusivo, etc.

Tendo em conta a realidade do município de Barcelos e o seu percurso ao nível da interculturalidade, será importante incorporar neste PMIND a **integração da perspetiva da IG no trabalho dos serviços da rede nacional de apoio à integração de migrantes e demais áreas de projeto do ACM**.

Nas questões das minorias sexuais, e em linha com segundo objetivo estratégico do plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC) *“Garantir a transversalização das questões da OIEC”*, enfatiza-se a pertinência da **dinamização de iniciativas que promovam a sensibilização para as questões das minorias sexuais, numa perspetiva de desconstrução de estereótipos e educação para a diversidade.**

VIOLÊNCIA

A importância da prevenção e combate contra a violência nas relações interpessoais, nas suas mais diversas formas, foi sustentada ao longo de todo este trabalho. É fundamental continuar a assumir, neste PMIND de Barcelos, o intuito de *“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”* (PAVMVD, OE 1).

As estratégias passam pela **consciencialização na temática da VMVD, através da sensibilização e divulgação de informação.** Este trabalho de prevenção primária da violência assume particular interesse ao nível das crianças e jovens, nas escolas, mas também deve contemplar a comunidade em geral.

Foi identificada a importância de promover a capacidade e qualidade dos serviços prestados às vítimas, no território concelhio. No sentido de *“Prevenir – Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção”* (PAVMVD, OE 2) sugere-se a **criação e/ou manutenção das respostas existentes no âmbito da RNAVVD, após a elaboração de um diagnóstico de necessidades e auscultação do pessoal técnico, e dos parceiros sociais.**

SÍNTESE E RECOMENDAÇÕES PARA A INTERVENÇÃO

Tendo em conta o trabalho de caracterização e análise, e dentro da ótica dos estudos culturais e dos estudos de género, cabe, nesta fase, apresentar uma síntese e um conjunto de recomendações com vista a uma plena adequação do PMIND às especificidades do território, e das pessoas e comunidades que o constituem.

Numa vertente interna, virada para as dinâmicas do município, é possível destacar a importância de:

- Promover o envolvimento ativo do executivo, através da sensibilização para a importância da igualdade e não discriminação para o crescimento, sustentabilidade e competitividade do território;
- Encarar a IGND como uma dimensão fundamental para o planeamento estratégico e desenvolvimento sustentável do território;
- Assumir em pleno o papel de “entidade empregadora” e garantir o direito à igualdade em todas as matérias relacionadas com o emprego, nomeadamente nas questões da conciliação e dignidade no trabalho;
- Melhorar a comunicação interna para divulgação e difusão da informação no âmbito da IGND;
- Promover os princípios da IGND nas dinâmicas das empresas municipais, outros/as prestadores/as de serviços e outsourcing;
- Promover os princípios da IGND, em termos de acessibilidade, na prestação de serviços, em todas as áreas: educação, saúde, à proteção social, habitação, cultura, desporto, entretenimento, etc.;
- Assumir o mainstreaming de género nas dinâmicas do município, através do envolvimento efetivo de todas as suas estruturas orgânicas, que se assumem como agentes estratégicos no combate à discriminação em razão do sexo e na promoção da igualdade entre homens e mulheres;
- Assumir expressamente os princípios da IGND nos principais documentos estratégicos do município;
- Facilitar e promover o papel da EIVL e dos/as Conselheiros/as para a dinamização e monitorização do PMIND;
- Promover políticas e medidas de discriminação positiva para os grupos mais vulneráveis a múltiplas formas de discriminação e/ou discriminação sistémica, numa ótica de Interseccionalidade;
- Garantir a alocação de recursos (humanos e materiais) e de dotação financeira à execução das atividades propostas no PMIND, em todo o seu horizonte temporal;
- Produzir informação de base, desagregada por sexo, nos diversos domínios de intervenção, a partir de diagnósticos e estudos realizados para o efeito;
- Elaborar PMIND exequíveis, pensados em torno das especificidades do território, e cuja matriz de trabalho defina clara e inequivocamente os objetivos, medidas, população alvo, resultados e entidades responsáveis, bem como parceiros, custos associados e tempos previstos;

- Transparecer, para o PMIND, o conjunto de boas práticas em matéria de IGND já implementadas no território, com o objetivo de sustentar as novas práticas a implementar, numa lógica de integração e exequibilidade;
- Monitorizar e avaliar a implementação do PMIND ao longo de toda a sua execução de uma forma transversal e sistematizada, numa perspetiva de melhoria contínua;
- Definir, à priori, uma política de divulgação do PMIND e dos respetivos relatórios por forma a assegurar a sua transparência e acessibilidade.

Numa vertente externa, virada para as dinâmicas do território, é possível destacar a importância de:

- Promover os princípios da IGND nos parceiros estratégicos, em todas as áreas social, económica, científica e política;
- Promover o empoderamento do associativismo feminino;
- Promover a informação e sensibilização das populações para as questões da igualdade e da não discriminação com o objetivo de alertar e consciencializar a comunidade para a sua importância;
- Promover o trabalho em rede dentro e fora do território concelhio com todos os atores estratégicos, e assumir um papel central e proativo na manutenção e continuidade das parcerias, bem como na procura de soluções para a manutenção dos recursos.



PARTE II

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

PMIND: ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

A elaboração do diagnóstico de necessidades e do PMIND tiveram sempre presente, como pano de fundo, o enquadramento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, a nível internacional, e a ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”, a nível nacional. Destacámos estes e outros documentos estruturantes do quadro conceptual e metodológico deste trabalho.

CONTEXTO INTERNACIONAL

No quadro das Nações Unidas destacámos em primeiro lugar a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW). Este tratado, aprovado em assembleia geral da ONU em 1979, assume -se, ainda hoje, como a Magna Carta para os direitos humanos das mulheres. Portugal retificou este instrumento em 1980.

A Plataforma de Ação de Pequim, assinada em 1995 por 189 governos, foi o produto da última grande conferência das Nações Unidas sobre os direitos das mulheres e é um compromisso global para a igualdade e não discriminação. É uma referência para as políticas nacionais e internacionais em matéria de igualdade e não-discriminação.

A Agenda 2030, aprovada em sede da ONU em 2015, sob o lema «Ninguém pode ficar para trás», é uma referência de carácter profundamente transformador, operacionalizada a partir dos 17 Objetivos para o desenvolvimento sustentável. As questões de Igualdade de Género são assumidas ao longo de todo o documento e concretizadas a partir do ODS 5 “*alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas*”.

Para além destes marcos estruturantes, importa destacar outros instrumentos vinculativos ao nível do conselho da Europa e da União Europeia, tais como: a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 e a Recomendação 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 (2010). Ainda neste âmbito, realçamos a Carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local que, desde 2006, estende o convite às coletividades locais e autarquias para assumirem o princípio de igualdade das mulheres e dos homens na sua ação implementando assim, no seu território, os compromissos latentes na subscrição da carta.

Ao nível da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), Portugal retificou o Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010 e o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020).

CONTEXTO NACIONAL

A temática da igualdade e não discriminação constitui, desde o início da democracia em Portugal, um dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa. Portugal tem vindo a produzir, neste sentido e ao longo das últimas décadas, um conjunto relevante de documentos e estratégias promotoras da Igualdade e não discriminação, enquadradas no domínio de política pública da UE.

Após cinco planos que consubstanciaram as políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens (e mais recentemente na área da orientação sexual e identidade

de género) o Conselho de Ministros aprovou, em 2018, a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação.

A ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual” marca um novo ciclo programático e de planeamento, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030, e representa uma abordagem mais estratégica e ampla no compromisso coletivo de todos os setores, na definição das medidas a adotar, e nas ações a implementar.

A ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual” assenta em três Planos de Ação, com medidas a 4 anos, que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

O primeiro plano, intitulado “Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens”, consiste em ações distribuídas por áreas chave tais como governança, mercado de trabalho, educação, desenvolvimento científico e tecnológico, saúde, comunicação social, cultura, e pobreza e exclusão social.

O segundo, o “Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica” tem como principais objetivos a consolidação e o reforço da política pública em matéria de violência de género que tem vindo a ser desenvolvida. Este plano inclui, para além de outras medidas, a formação em diversas áreas profissionais, tais como na justiça, na educação e na economia, com propósito de melhorar a prevenção e a proteção das vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.

O terceiro e último plano, o “Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais” pretende diagnosticar as necessidades das pessoas LGBTI+, capacitar profissionais de várias áreas no sentido de prevenir discriminações, combater a homofobia, a bifobia, a transfobia e a interfobia, bem como garantir e efetivar os direitos no domínio do trabalho e da educação.

QUADRO RESUMO DO ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Agenda 2030 ODS	ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”		PMIND de Barcelos	
	Planos de ação	Objetivos Estratégicos	Eixo	Objetivos Específicos
ODS 3, 4, 5, 9, 10, 16 e 17	PAIMH <i>Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens</i>	OE1 — 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.	Governança	1.A.; 1.B.; 1.C.; 1.D.; 1.E.
ODS 1,3,5,8,10,16,17		OE2 — Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.	Emprego	4.A.; 4.B.
ODS 1,3,5,8,10,16,17		OE3 — Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.	Educação / Formação	2.A.; 2.B.; 2.C.; 3.A.; 3.B.
ODS 1,3,5,8,10,18		OE7 — Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.	Diversidade	5.A.; 5.B.

ODS 3,4,5,10, 16,17	PAVMVD Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica	OE1 — 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.	Violência	6.A.
ODS 3,5,10,11 ,16,17		OE2 — Apoiar e proteger: ampliar e consolidar a intervenção.	Violência	6.B.
ODS 3,5,10,11 ,16,17	PAOIEC Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais	OE2 — Garantir a transversalização das questões da OIEC.	Diversidade	5.C.

PLANO DE AÇÃO

A conceção de um plano de ação dever obedecer às especificidades e desafios de cada realidade territorial e organizacional, definindo para isso objetivos que concretizem a promoção da igualdade e não discriminação na ação municipal local (seja na dimensão interna e externa) e medidas que respondam às necessidades de intervenção identificadas na fase de diagnóstico.

Para o efeito, no segundo momento da metodologia participativa delineada para a elaboração do PMIND, foi realizado (em colaboração com os serviços municipais da autarquia, a CIM Cávado e a Equipa para a Igualdade na Vida Local) uma segunda sessão de *focus group* com dois objetivos-chave: divulgação/devolução dos resultados do processo de diagnóstico e auscultação no sentido dos objetivos e medidas, concretos e exequíveis, para a matriz do PMIND.

A devolução de alguns indicadores e notas do processo de diagnóstico foi importante para a partilha da caracterização do território, em termos de IGND, que este trabalho permitiu desenvolver. A reflexão crítica, que daí adveio, resultou nas seguintes principais conclusões:

Notas Conclusivas da Sessão de Planeamento Participativo

Articular as temáticas da IGND com a interculturalidade, nomeadamente a comunidade cigana e as comunidades migrantes, numa lógica de interseccionalidade.

Consolidar a Casa da Juventude e a Biblioteca Municipal de Barcelos como espaços privilegiados, para a ação municipal, em matéria de IGND.

Promover uma programação sensível às questões de género e inclusão nas áreas da cultura e do desporto.

Reforçar a rede de parcerias na área da diversidade funcional, para diagnosticar necessidades, estabelecer prioridades e otimizar recursos.

Investir na capacitação técnica do pessoal docente e discente das escolas, em particular do 1º CEB e ensino pré-escolar.

Cultivar uma linguagem e comunicação inclusivas, para dentro e para fora do município

Criar um espaço dedicado às temáticas da IGND no site da autarquia.

Reforçar a prevenção e o combate à violência doméstica através do aumento de recursos humanos e financeiros e otimização da rede de recursos já existente.

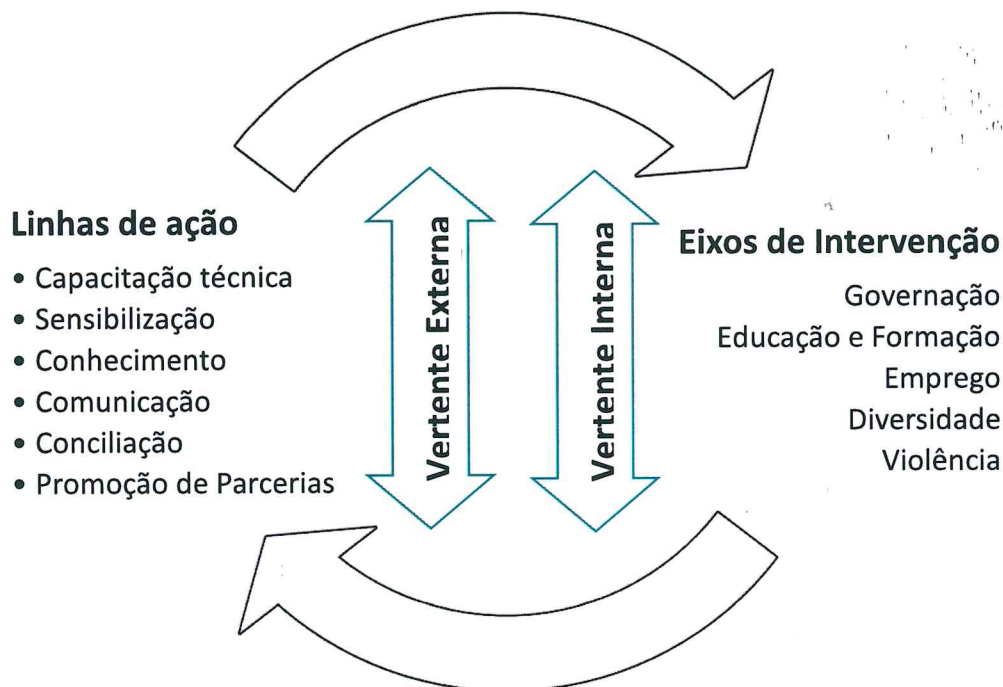
Sensibilizar o território para as questões LGBTQ+, em particular a comunidade escolar.

Incorporar as temáticas da IGND com Barcelos *Cidade Educadora e Inclusiva*.

Criar as bases para a valorização da conciliação entre a vida pessoal e profissional na rede empresarial do município através de medidas/iniciativas da autarquia.

Perceber as necessidades do território em termos de acessibilidades.

O esquema seguinte estrutura os eixos de intervenção prioritários e as respetivas linhas de ação, nas suas dimensões interna e externa. É deste cruzamento e interseção que surge a proposta para a matriz de ação do PMIND de Barcelos.



As dimensões interna e externa são claramente identificadas na matriz do PMIND, e operacionalizadas de forma autónoma, através das medidas que contemplam cada uma das vertentes. Esta opção estratégica de trabalhar a partir da interseção dos eixos de intervenção e linhas de ação (e não das dimensões interna e externa) foi assumido, e tomando forma e pertinência, ao longo de todo o processo de diagnóstico da matriz do PMIND.

Assim, partindo dos eixos prioritários de intervenção definidos com base no diagnóstico realizado, definiram-se para cada um deles, os respetivos objetivos gerais e específicos, medidas a implementar, dimensão de intervenção, público-alvo, metas e indicadores, entidades a envolver e a sua calendarização, conforme se expõe nas páginas seguintes.

GOVERNAÇÃO

Objetivo Estratégico da ENIND: 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 AP

Objetivo Geral 1 - Promover um modelo de governança e de articulação interinstitucional assente na integração da IG e não discriminação no território

Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
1.A. Promover ao nível de recolha e gestão da informação produzida sobre a ação municipal, a desagregação por sexo, sempre que aplicável	Criação de um dossiê de género por via da atualização (bianual) da Lista de Indicadores obrigatórios CIG e do Índice Municipal para a Igualdade de Género na Ação Municipal	Interna / Externa	Comunidade em geral	Até ao final do Plano, atualizar com periodicidade bianual o dossiê de género	Nº de indicadores atualizados, bianualmente	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos CIM do Cávado	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Inclusão do compromisso com a igualdade de género e não discriminação na missão e valores da organização nos documentos estratégicos do concelho: - Relatório de Atividades e Orçamento Anual - Diagnóstico e PDS - Estratégia Local de Habitação - Estratégia Municipal de Saúde - Cartas Educativa, Social e Desportiva - Plano Educativo Municipal - Plano de Formação Interno e Balanço Social	Interna (sempre que aplicável)	Comunidade em geral	Até ao final do Plano, 60% dos documentos estratégicos expressam o compromisso do Município com a IGND	Nº de documentos estratégicos do concelho com informação desagregada por sexo	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Ações de sensibilização dos órgãos municipais, departamento, divisões e outras unidades orgânicas para o uso de informação desagregada por sexo, sempre que aplicável	Interna	Executivo Municipal Dirigentes Colaboradores/as	Até ao final do Plano, realizar 1 ação de sensibilização p/ ano (email, plataforma intranet, reuniões)	N.º de ações de sensibilização realizadas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Ações de sensibilização dos parceiros sociais para o uso de informação desagregada por sexo, sempre que aplicável	Externa	Parceiros Sociais	Até ao final do Plano, realizar 1 ação de sensibilização p/ ano	N.º de ações de sensibilização realizadas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos CLAS da Rede Social	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)

Definição e integração de pelo menos 1 objetivo de promoção da IMH no âmbito do SIADAP1 e 2	Interna	Colaboradoras/es	Durante o ano de 2023, é definido um objetivo no SIADAP 1 e 2	Nº de objetivos incluídos no SIADAP1 e no SIADAP2	Município de Barcelos (Depart. Recursos Humanos)	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
1.B. Promover um urbanismo sensível às questões de IG e não discriminação	Externa	Comunidade em geral	Até ao final do plano é realizado o mapeamento	Nº de equipamentos identificados	Município de Barcelos	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
1.C. Assumir uma política pró-ativa na gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos da autarquia	Interno	Colaboradores/as	Até ao final do plano, é realizada uma ação anual de difusão do código (email, plataforma intranet, reuniões)	Nº de ações de difusão do código	Município de Barcelos (Depart. Recursos Humanos)	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
1.D. Promover a prática de uma comunicação institucional promotora da IG e não discriminação na comunicação interna e externa do município	Interna	Colaboradores/as Gabinete de comunicação municipal	Ao longo do plano, serão realizadas ações de formação com periodicidade bianual, abrangendo 10 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	Orçamento municipal (Plano de formação interno) Portugal 2030	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Externa	Parceiros sociais Meios de comunicação social	Ao longo do plano, serão realizados workshops com periodicidade bianual, abrangendo 15 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Interna	Municípios Cávado	Até ao final de 2022, é criado 1 Guia de Normas para a linguagem inclusiva	Guia de comunicação e linguagem inclusiva elaborado	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	POISE	1.º Trimestre de 2023
	Interna / Externa	Colaboradores/as Parceiros sociais Juntas de Freguesia	Até ao final do plano, é realizada uma ação anual de difusão do guião (email, plataforma intranet, reuniões)	Nº de organizações participantes Nº de ações de divulgação do guião	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	POISE	1.º Semestre de 2023 + Durante a vigência do plano

Revisão e adaptação/atualização dos documentos de gestão municipais à luz dos princípios da Igualdade e Não Discriminação, e da linguagem inclusiva	Interna	Municípios Cávado	Até ao final do Plano, 2 documentos de gestão municipais integram a linguagem inclusiva	Nº de documentos revistos	Município de Barcelos	CIM do Cávado Municípios do Cávado	POISE	1.º Trimestre de 2023 (p/ a meta)
Manutenção do espaço dedicado à IG e não discriminação no website institucional da autarquia	Interna	Comunidade em geral	Durante a vigência do Plano, é atualizado no site da autarquia o espaço dedicado à IGND	N.º de conteúdos inseridos/divulgados	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
Realização de reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local com o objetivo de monitorizar e acompanhar a execução do Plano Municipal para a Igualdade	Interna/ Externa	Equipa para a Igualdade na Vida Local	Até ao final do plano, são realizadas 2 reuniões anuais de EIVL	N.º de reuniões realizadas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
Edição de uma brochura do Plano Municipal para a Igualdade para difundir nos meios de comunicação e organizações territoriais	Interna/ Externa	Comunidade em geral	Até ao final de 2022, é editada a brochura do PMIND	Brochura do PMIND criada e disponibilizada no site da autarquia	CIM do Cávado	Municípios do Cávado	POISE	1.º Trimestre de 2023
Elaboração, divulgação, monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade	Interna/ Externa	Comunidade em geral	Até ao final do plano, é elaborado e divulgado 1 relatório anual de monitorização e avaliação do PMIND	% de execução das atividades N.º de ações de divulgação realizadas N.º de organizações envolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos	POISE	2.º Semestre de 2022 + 1.º Semestre de 2023 + Durante a vigência do plano
Comemoração do Dia Municipal para a Igualdade	Externa	Comunidade em geral	Anualmente, o Município e os parceiros sociais dinamizam e participam, no Dia Municipal para a Igualdade	Nº de iniciativas (ações de sensibilização, workshops, panfletos, teatros, etc.) realizadas	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos	Orçamento Municipal	Durante a vigência do Plano (2023-2027)

1.E. Garantir o acompanhamento, divulgação e partilha de experiências/boas práticas nas áreas da IGND

	Dinamização de eventos e iniciativas para a apresentação e discussão de boas práticas em matéria de IGND	Externa	Comunidade em geral	Anualmente, o Município e os parceiros sociais dinamizam e participam, em pelo menos, 1 evento ou iniciativa	Nº de evento e iniciativas realizadas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	CIM do Cávado Municípios do Cávado	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
--	--	---------	---------------------	--	--	--	---------------------------------------	------	---

EDUCAÇÃO | FORMAÇÃO

Objetivo Estratégico da ENIND: Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género

Objetivo Geral 2		Integrar a perspetiva da IND na formação dirigida ao capital humano do território							
Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
2.A. Capacitar tecnicamente o pessoal docente e não docente para a prática profissional assentes nos princípios da IG e não discriminação, no âmbito da ENEC	Ações de formação acreditadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a ministrar no concelho.	Externa	Pessoal docente e não docente	Até ao final do Plano, são realizadas 2 ações de formação acreditada, com 25 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	Estabelec. de Ensino CIM do Cávado CFAE Barcelos / Esposende	POISE / Portugal 2030	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Ações de sensibilização sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania e para as questões da Orientação Sexual e Identidade de Género	Externa	Pessoal docente e não docente	Por cada ano de vigência do Plano, é realizada 1 ação bianual com 20 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	Estabelec. de Ensino CIM do Cávado CFAE Barcelos / Esposende	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Ações de formação para dirigentes na área da IG e não discriminação	Interna	Dirigentes/Chefias Intermediárias	Até ao final do Plano, são realizadas ações anuais de formação, com a participação de 40% dos dirigentes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	CIM do Cávado CIG	POISE Portugal 2030 Plano de Formação Interno	2.º Semestre de 2022 + Durante a vigência do Plano (anual)
2.B. Capacitar o capital humano da autarquia para a integração da IG e não discriminação na prática profissional	Ações de formação sobre a promoção da igualdade e Não Discriminação a nível local, nos diversos setores de ação do município, com recurso aos Guias Práticos do "Local Gender Equality" e outros referenciais da CIG	Interna	Colaboradores/as Serviços de atendimento ao público	Até ao final do Plano, são realizadas 2 ações de formação, com 20 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	CIM do Cávado CIG	POISE Portugal 2030	1.º Trimestre de 2023 + Durante a vigência do Plano (+1 ação)
	Inclusão no Plano de Formação Interno de ações sobre as questões da conciliação, a igualdade de género e não discriminação.	Interna	Colaboradores/as	Em cada plano anual de formação, é incluída, pelo menos, 1 ação de formação na temática da IGND	N.º de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	CIM do Cávado	Orçamento Municipal Portugal 2030	Durante a vigência do Plano (2023-2027)

2.C. Capacitar o capital humano do território para a integração da IG e não discriminação na prática profissional	Ações de formação sobre a promoção da Igualdade e Não Discriminação a nível local, nos diversos setores de ação local, com recurso aos Guias Práticos do "Local Gender Equality" e outros referenciais da CIG	Externa	Parceiros sociais Tecido empresarial local Juntas de Freguesia Profissionais de Saúde, Ação Social e Justiça	Até ao final do Plano, são realizadas ações bianuais de formação, abrangendo 25 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes N.º de organizações envolvidas	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	CLAS da Rede Social CIM do Cávado CIG ACES	POSE Portugal 2030	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Ações de sensibilização nas áreas da Igualdade e Não Discriminação, violência no trabalho e nas questões da OIEC	Interna / Externa	Colaboradores/as Tecido Empresarial local Parceiros sociais Juntas de Freguesia	Por cada ano de vigência do Plano, é realizada 1 ação bianual com 10 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	CLAS da Rede Social CIM do Cávado CIG	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)

Objetivo Geral 3 Promover uma educação assente nos princípios da IND e livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes									
Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
3.A. Incentivar a integração da perspetiva da igualdade de género e não discriminação nas práticas educativas formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes	Mapeamento e identificação das iniciativas e boas práticas de IND, desenvolvidas pela comunidade escolar	Externa	Profissionais da rede escolar	Até ao final do Plano é realizado o mapeamento	Nº de projetos, iniciativas, medidas, etc. identificados	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	Estabelec. de Ensino de Barcelos	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Levantamento e disseminação de recursos didáticos e pedagógicos para abordar temáticas da IND junto do público infanto-juvenil	Externa	Comunidade da rede escolar	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é realizado o levantamento e disseminação de um catálogo de recursos existentes	N.º de recursos identificados N.º de catálogos distribuídos N.º de iniciativas de disseminação realizadas	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	Estabelec. de Ensino EIVL de Barcelos	POISE	1.º Semestre de 2023
	Dinamização de ações de informação/sensibilização nas escolas sobre as temáticas da IG e não discriminação	Externa	Comunidade da rede escolar	Até ao final do Plano é realizada 1 ação de informação/sensibilização por ano	Nº de ações desenvolvidas	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	Estabelec. de Ensino EIVL de Barcelos	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Campanhas de sensibilização nas escolas para combater aos estereótipos de género em algumas áreas profissionais sub-representadas	Externa	Todos os ciclos de ensino	Até ao final do Plano é realizada 1 campanha por ano	Nº de campanhas desenvolvidas N.º de entidades envolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	Estabelec. de Ensino EIVL de Barcelos	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

MUNICÍPIO DE BARCELLOS | 2022-2027

3.B. Incentivar a integração da perspetiva da igualdade de género e não discriminação nas práticas culturais	Inclusão de iniciativas no âmbito da IG e não discriminação no programa da rede de bibliotecas (ex.: tertúlias/círculos de leitura, exposições, etc.)	Externa geral	Comunidade em geral	Até ao final do Plano é realizada 1 iniciativa bianual	Nº de iniciativas desenvolvidas N.º de entidades envolvidas N.º de participantes	Rede Intermunicipal de Bibliotecas de Leitura Pública do Cávado	CIM Cávado Bibliotecas Municipais e Escolares do Cávado	POISE	1.º Semestre do Plano + Durante a vigência do Plano (+1 ação)
--	---	---------------	---------------------	--	--	---	---	-------	---

EMPREGO

Objetivo Estratégico da ENIND: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

Objetivo Geral 4		Promover a IG e não discriminação no acesso ao mercado de trabalho e a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, no exercício das profissões							
Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
4.A. Incrementar políticas de promoção da IG e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar a nível territorial	Criação do Programa Municipal de Igualdade e Conciliação que defina medidas municipais promotoras da igualdade e conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.	Interna	Colaboradores/as	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é criado o Programa Municipal de Igualdade e Conciliação	Programa Municipal de Igualdade e Conciliação criado N.º de medidas municipais definidas	CIM do Cávado	Municípios do Cávado CIES-ISCTE	EEA Grants	1.º Semestre de 2023
	Workshops temáticos com entidades representativas dos vários setores de atividade locais a fim de promover o diálogo, conhecimento e a partilha de boas práticas sobre medidas promotoras da igualdade e conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.	Externa	Parceiros Sociais Tecido Empresarial local	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é realizado 1 workshop sobre igualdade e conciliação, abrangendo 15 participantes	N.º de workshops realizados N.º de participantes	CIM do Cávado	Municípios do Cávado CIES-ISCTE	EEA Grants	2.º Semestre de 2022
	Criação do Selo para a Igualdade e Conciliação Municipal	Interna/Externa	Parceiros sociais Tecido empresarial local Juntas de Freguesia	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é criado o Selo para a Igualdade e Conciliação	Selo para a Igualdade e Conciliação do Cávado + Igual N.º de selos atribuídos / N.º de organizações premiadas	CIM do Cávado	Municípios do Cávado CIES-ISCTE	EEA Grants	1.º Semestre de 2023
	Elaboração de um Guia de Boas Práticas Municipal, com a colaboração de parceiros nacionais e internacional, no domínio da igualdade e da conciliação.	Externa	Parceiros Sociais Tecido Empresarial local	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é criado o Guia de Boas Práticas de Igualdade e Conciliação	Guia de Boas Práticas Municipal criado N.º de Boas Práticas identif.	CIM do Cávado	Municípios do Cávado CIES-ISCTE	EEA Grants	1.º Semestre de 2023
	Mapeamento e disponibilização da informação, a nível municipal, sobre os equipamentos locais facilitadores da conciliação	Externa	Parceiros sociais Tecido empresarial local Juntas de Freguesia	Até março de 2023, é efetuado o mapeamento dos equipamentos locais facilitadores de conciliação	Nº de organizações mapeadas	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	CIM Cávado	POISE	1.º Semestre de 2023

DIVERSIDADE

Objetivo Estratégico da ENIND: Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social

Objetivo Geral 5		Promover a integração da perspectiva da interseccionalidade e da OIEC nas dinâmicas coletivas e organizacionais do território								
Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma	
						Responsável	Parceira(s)			
5.A. Sensibilizar e capacitar para as questões da interseccionalidade, IG e não discriminação	Realização de ações de informação e sensibilização na área da educação para a diversidade, interculturalidade e desconstrução de preconceitos e estereótipos socioculturais	Interna/Externa	Colaboradores/as do serv. de educação Pessoal docente e não docente	Durante a vigência do plano, é realização 1 ação bianual com 20 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	Estab. Ensino	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)	
	Divulgação da Carta para a Diversidade junto das entidades empregadoras de vários setores (público, privado com e sem fins lucrativos)	Externa	Tecido Empresarial local Parceiros Sociais	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	APPDI	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)	
	Ações de capacitação digital para mulheres idosas e alargamento do acesso informado às TIC ("Tardes Digitais")	Externa	Mulheres idosas	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação anual, com 15 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	CLAS Rede Social Universidade Sênior de Barcelos	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)	
	Criação de um guia de acolhimento à pessoa migrante	Interna / Externa	Comunidades migrantes	Durante a vigência do plano, é criado 1 guia de acolhimento	Guia de acolhimento à pessoa migrante	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	ACM	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)	
5.B. Integrar a perspectiva da IG no trabalho dos serviços da rede nacional de apoio à integração de migrantes e demais áreas de projeto do ACM	Implementação do Plano Municipal de Acolhimento aos Deslocados	Interna / Externa	Comunidades migrantes	Durante a vigência do Plano, garantir a execução de 70% das atividades do Plano	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	ACM	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)	
	Criação de um Gabinete de Apoio ao Migrante (CLAIM + Emigrantes)	Interna / Externa	Comunidades migrantes	Durante a vigência do Plano, é criado um Gabinete de Apoio ao Migrante	Gabinete criado	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	ACM	Portugal 2030	Durante a vigência do Plano (2023-2027)	
	Manutenção da figura do mediador/a municipal intercultural	Externa	Comunidade da etnia cigana	Durante a vigência do Plano, mantém-se a existência do mediador/a intercultural	N.º	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	ACM	Portugal 2030	Durante a vigência do Plano (2023-2027)	

	Implementação do PLICC - Plano Local para a Integração das Comunidades Ciganas	Externa	Comunidade da etnia cigana	Durante a vigência do Plano, garantir a execução de 70% das atividades do Plano	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcellos (Divisão de Saúde)	ACM	Portugal 2030	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Adesão e participação nas iniciativas e projetos desenvolvidos pela Rede Portuguesa das Cidades Interculturais	Externa	Comunidade em geral	Durante a vigência do Plano, o Município de Barcellos participa ativamente nas iniciativas e projetos da Rede	N.º de iniciativas/projetos implementados	Município de Barcellos (Divisão de Saúde)	Rede Portuguesa das Cidades Interculturais	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Realização de ações de formação/sensibilização nas áreas da IG e não discriminação para as organizações que intervêm com a população migrante e refugiados	Externa	Profissionais da rede nacional de apoio à integração de migrantes e outros projetos do ACM	Durante a vigência do plano, é realização 1 ação bianual	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Barcellos (Divisão de Saúde)	Parceiros Sociais	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)

Objetivo Estratégico da ENIND: Garantir a transversalização das questões da OIEC

5.C. Promover o conhecimento sobre questões da OIEC e LGBTQ+	Ações de sensibilização e workshops sobre as questões da OIEC e LGBTQ+ para a comunidade	Externa	Comunidade da rede escolar	Durante a vigência do plano, é realização 1 ação bianual	Nº de ações/workshops desenvolvidos N.º de escolas envolvidas N.º de participantes	Município de Barcellos (Divisão de Saúde)	Associação plano i Estabelec. de Ensino Rede Ex aequo	POISE	1.º Semestre do Plano + Durante a vigência do plano (+ 1 ação)
	Realização de ações de sensibilização e de prevenção de todas as formas de violência, na vida pública e privada, nas questões LGBTQ+	Interna/Externa	Colaboradores/as Empresas Municipais Parceiros Sociais	Durante a vigência do plano, é realização 1 ação bianual	Nº de ações desenvolvidas N.º de organizações envolvidas N.º de participantes	Município de Barcellos (Divisão de Saúde)	Associação plano i Estabelec. de Ensino Rede Ex aequo	POISE	1.º Semestre do Plano + Durante a vigência do plano (+ 1 ação)

VIOLÊNCIA

Objetivo Estratégico da ENIND: 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									
Objetivo Geral 6		Transversalizar a temática da VMVD							
Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
6.A. Intervir na capacitação e prevenção e combate de todas as VDVM	Realização de ações de sensibilização, informação e formação certificada (CIG) nas temáticas de intervenção junto de vítimas de VMVD e/ou outras temáticas específicas (interseccionalidade)	Externa	Parceiros Sociais Profissionais da RNAVVD, justiça, segurança e CPCJ	Durante a vigência do plano, é realização 1 ação bianual com 15 participantes	N.º de ações desenvolvidas N.º de participantes N.º de organizações envolvidas	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos CLAS Rede Social	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Realização de ações de informação/sensibilização que promovam a desocultação e a prevenção de fenómenos de violência para crianças e jovens (violência de género, Bullying, violência no namoro)	Externa	Crianças e jovens	Durante a vigência do plano, é realização 1 ação anual de informação/sensibilização	N.º de ações desenvolvidas N.º de participantes N.º de escolas participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos CLAS Rede Social	N.A.	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Celebração do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres	Externa	Comunidade em geral	Durante a vigência do plano, é realização 1 ação anual de celebração	N.º de participantes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos	Orçamento Municipal	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
Objetivo Estratégico da ENIND: Prevenir – Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção									
6.B. Garantir a existência das estruturas de atendimento e apoio a VMVD a nível municipal	Criação e manutenção de respostas da RNAVVD e dos protocolos com as entidades locais da RNAVVD para as respostas às vítimas de violência	Externa	Vítimas de violência	Durante a vigência do plano, são mantidas as respostas locais às vítimas de VMVD	N.º de acordos/protocolos para respostas criados e/ou mantidos N.º de respostas existentes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos CLAS Rede Social	POISE Portugal 2030	Durante a vigência do Plano (2023-2027)
	Manutenção dos protocolos com as entidades locais da RNAVVD que têm respostas de especialização da intervenção ao nível de crianças e jovens	Externa	Crianças e jovens vítimas de violência	Durante a vigência do plano, são mantidas as respostas especializadas para crianças e jovens em situação de VMVD	N.º de acordos/protocolos para respostas criados e/ou mantidos N.º de respostas existentes	Município de Barcelos (Divisão de Ação Social e Saúde)	EIVL de Barcelos CLAS Rede Social	POISE Portugal 2030	Durante a vigência do Plano (2023-2027)

SISTEMA DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PMIND

O PMIND de Barcelos apresenta uma matriz de implementação de 5 anos, a partir de 2022. O processo de acompanhamento, monitorização e avaliação de um plano com este horizonte temporal assume uma importância acrescida, tanto ao nível de manutenção do foco nas prioridades identificadas, como no ajustamento estratégico necessário para a concretização dos objetivos e medidas definidos.

Para monitorizar e avaliar a implementação do presente plano pretende-se atuar a dois níveis distintos: um processo de avaliação externo e independente, realizado por uma equipa especializada em matéria de IGND, e, por um lado, uma monitorização, ao nível interno, que vai muito para além dos indicadores de resultados para cada objetivo/medida sistematizados na matriz do plano. Pretende-se um acompanhamento e aferição mais abrangentes, não só por parte da EIVL, mas das próprias estruturas do município.

AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO: VERTENTE EXTERNA

A vertente externa de acompanhamento, monitorização e avaliação do PMIND assume a territorialização, a transparência e a proximidade como princípios de ação. Este processo tem por base a recolha de dados e indicadores de natureza qualitativa e quantitativa específicos, que permitirão a triangulação da informação e a consequente produção de relatórios finais. Pretende-se que estes produtos respondam às necessidades e prioridades efetivas, em matéria de IGND, do município de Barcelos.

Esta estratégia tem como objetivos: acompanhar a implementação do PMIND; identificar pontos fortes e resistências à implementação; produzir recomendações ajustadas à natureza do território; articular os relatórios produzidos com o enquadramento nacional e internacional em Igualdade de Género; potenciar a sustentabilidade e mudança estrutural através do PMIND; sustentar a atualização do PMIND.

A operacionalização da estratégia de monitorização e concretização dos objetivos propostos é feita a partir da articulação dos seguintes instrumentos e fontes:

- Análise Documental - leitura e análise do PMIND e outros documentos relevantes;
- Acompanhamento de atividades - definição prévia de 3 atividades onde a equipa responsável fará um acompanhamento mais proximal, quer ao nível da execução, quer das recetividades das iniciativas, mais compreensivo do processo de estabelecimento, implementação e avaliação do PMIND;
- Inquérito de perceção da implementação - instrumento de sistematização das principais perceções dos/as munícipes a face à implementação do PMIND.

A avaliação de cada eixo de intervenção terá por base:

- se os objetivos foram alcançados;
- quais os principais resultados;
- expectativas de resultado por medida;
- sustentabilidade da mudança;
- ajustes necessários;
- passos futuros.

As ações levadas a cabo pela equipa permitirão ainda potenciar a identificação de estratégias de sustentabilidade e a articulação com um enquadramento internacional como são os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável 2030.

O relatório de monitorização e acompanhamento, nos primeiros 6 meses de execução do plano, realizado pela FPCEUP e validado pela EVIL, terá aqui um papel fundamental para alargar a quantidade e qualidade de informação de base para este processo de acompanhamento.

Este relatório irá sustentar a elaboração de uma análise SWOT com a identificação das principais linhas de força, conclusões e recomendações para o futuro do município em IGND - quer em termos de intervenções, mas também de eventuais políticas públicas e estratégias de concretização.

AValiação e Monitorização: Vertente Interna

A vertente interna de acompanhamento, monitorização e avaliação do PMIND será assumida pela EIVL que reunirá regularmente com o propósito de planear o conjunto de medidas a operacionalizar e consequentemente monitorizar e avaliar o nível de execução dos objetivos e medidas, rever estratégias, reajustar prioridades, coordenar parcerias e fortalecer redes.

Para assegurar este processo de acompanhamento serão desenvolvidos pela equipa técnica interna do Município em articulação com a EIVL os planos de ação anuais, relatórios intercalares e finais que sistematize o balanço anual do PMIND.

Modelo de Governação

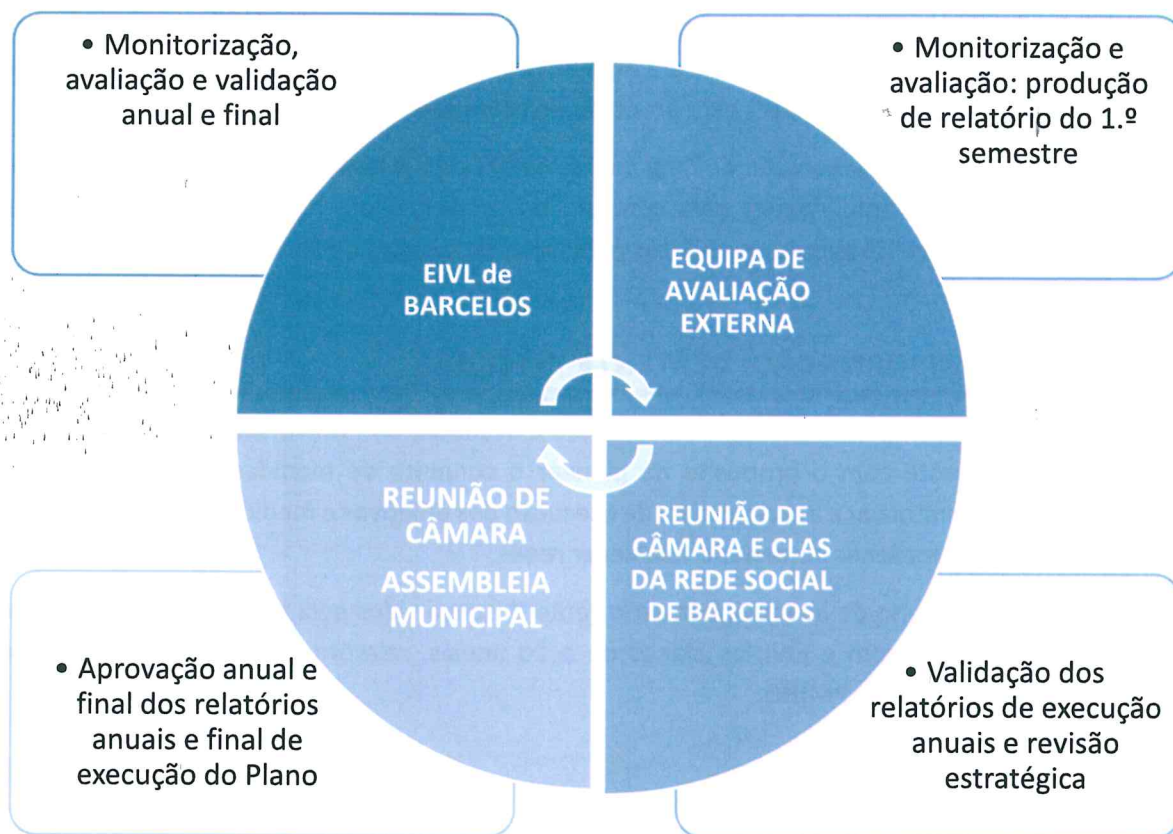
A estratégia de comunicação e divulgação do PMIND contempla, na sua vertente interna, a divulgação do PMI, por e-mail, a todos os colaboradores e colaboradoras. Para além do PMI, todos os planos de ação anuais, relatórios intercalares e finais de monitorização e avaliação do plano estarão disponíveis no sítio da autarquia.

Ao nível externo, o PMIND estará em destaque no sítio da autarquia e será divulgado, via e-mail, a todos os parceiros, rede social, rede escolar, rede empresarial e associativa do território.

Será realizada uma sessão de apresentação do PMIND, com a presença de todos os/as intervenientes no processo, estendendo o convite aos meios de comunicação locais e regionais, e à comunidade em geral.

No último ano da vigência do plano será efetuada uma avaliação final do PMIND que será apresentada e sujeita a aprovação em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal. Este relatório final terá a validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

ESQUEMA: INTERVENIENTES E TAREFAS-CHAVE



BIBLIOGRAFIA

A Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC) (2017) Governo de Portugal, Grupo de Trabalho de Educação para a Cidadania.

Abranches, G. (2009). Guia para uma linguagem promotora da Igualdade entre Homens e Mulheres na Administração Pública. Lisboa: CIG.

Acordo de Parceria 2014-2020 - Portugal 2020; Governo de Portugal, Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional.

Balanço Social do Município de Barcelos (2021).

Canço, D. (2014). A Igualdade de Género em Portugal. Lisboa: CIG.

Carta Educativa do Município de Barcelos (2010) Câmara Municipal de Barcelos.

Carta Social de Barcelos (2012) Câmara Municipal de Barcelos.

Casaca, Sara, et al. (2016) Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even Guião de Referência para a Elaboração do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

Casaca, Sara; Perista, Heloisa (2019) Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade. Lisboa: CITE.

CENSOS (2011 – 2021)

Comissão das Comunidades Europeias (2006). Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010. Bruxelas, COM

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2013), V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017, Lisboa, Presidência do Conselho de Ministros.

Comunidade Intermunicipal do Cávado (2008) Manual de identidade visual

Comunidade Intermunicipal do Cávado (2014) Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial Cávado 2014-2020

Comunidade Intermunicipal do Cávado (2016) Plano de Desenvolvimento Social Supraconcelhio 2016-2021

Comunidade Intermunicipal do Cávado (2021) Estratégia de Desenvolvimento Territorial Cávado 2030

Escola Superior de Educação do Porto (2021) Guia P. Porto Para Uma Comunicação Inclusiva

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND).

Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género – A Plataforma de Acção de Pequim (1995-2005) (2005), Lisboa CIDM

Ferreira, V & Almeida, H. (2016). Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. Coimbra: CES.

Figueiredo, C. & Sousa, C. (2019). Diagnóstico Social (DS) | 2018-2021. Câmara Municipal de Seia.

Igualdade de Género em Portugal: Indicadores-Chave (2021) Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) / Unidade de Apoio à Estratégia e Planeamento. Lisboa

INE (1960 – 2022)

Loureiro, J. (2014). Direito da Segurança Social. Coimbra

Monteiro, Rosa; Agostinho, Luísa; Daniel, Fernanda (2015) Um diagnóstico da desigualdade de género num município em Portugal: estruturas e representações Revista de Administração Pública, n. 49.

Monteiro, Rosa; Ferreira, Virgínia (2013) Planos para a igualdade gênero nas organizações: Contributo para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. Revista Sociedade e Trabalho, n. 44, p. 123-136,

Panorama da luta contra a exclusão social. Conceitos e estratégias (2003). Programa Estratégias e Técnicas contra a Exclusão Social e a Pobreza. Genebra, Bureau Internacional do Trabalho

PERNAS, Gonçalo; FERNANDES, Manuel; GUERREIRO, Maria. D. (2008) Guião para a implementação de planos de igualdade na administração pública local. Lisboa: ISCTE/CIG

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (2017) Localização dos objetivos de desenvolvimento sustentável numa perspetiva de género

PORDATA (2009 – 2022)

Rede Social de Barcelos (2015) Plano de Desenvolvimento Social 2016-2021

Rede Social de Barcelos (2015) Diagnóstico Social 2015

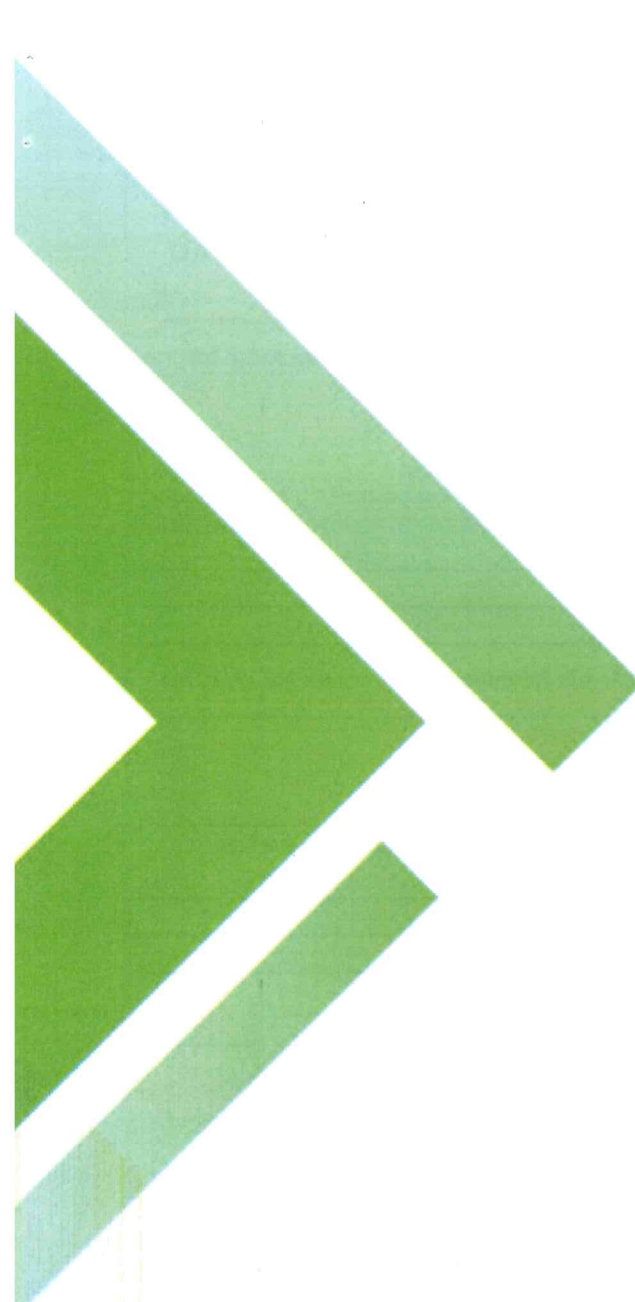
Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010, de 17 de dezembro, IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro, IV Plano Nacional para a Igualdade — Género, Cidadania e Não Discriminação.

TORRES, A. (2004). Homens e Mulheres entre Família e Trabalho. Lisboa: CITE.

Vilaça, T., Maia, C.B., Rossi, C.R., Teixeira, F., Chagas, I., Martins I.P, Ribeiro, P.R.M., Ribeiro, P., Mendes, P.O.S.P em nome dos participantes no 5º CISES (2019). Carta de Braga em Sexualidade e Educação Sexual: Interação, Interdependência e Interseccionalidade na Promoção da Saúde Sexual, Respeito pela Igualdade de Género e Diversidade Sexual. Disponível online em: <http://www.eventos.ciec-uminho.org/5cises/index.html>

Xavier, C., Rodrigues, P., & Saraiva S. (2014). Igualdade de Género: Guia de Boas Práticas e Responsabilidade Social para Empresas. Lisboa: AHME



ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1 - FICHA CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BARCELOS NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

(Conforme previsto no Anexo 1 - [Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local do Aviso Nº POISE –22-2020-03](#))

A) Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas:

	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Sim
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	1.ª
Período de vigência do atual Plano	4 anos (2012-2016)
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Sim (com aprovação em Reunião de Câmara de 20/12/2021)
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.	Sim (13 pessoas)
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação – nova geração)
Data de assinatura (do protocolo)	05/06/2019
Renovação (caso tenha havido renovação)	Sim
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Sim
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Conselheira Interna – Anabela Pimenta Conselheiro Externo – Célia Barbosa
Contacto	Conselheira Interna - anabelapimenta@cm-barcelos.pt Conselheiro Externo - geral@gasc-ipss.org
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Conselheira Interna – Chefe de Divisão do Gabinete de Coesão Social e Saúde Pública
Equipa para a Igualdade na Vida Local	
Integram a EIVL, designadamente:	
○ Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Não
○ Conselheiros/as Locais para a Igualdade	Sim
○ Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	Sim (Vereador de Ação Social; 2 Diretores de Departamento e 2 Chefes de Divisão)
○ 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	Sim (SOPRO; Forças de Segurança; GASC; Saúde)
○ Um/a investigador/a ou especialista	Sim
○ Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.	Sim (SOPRO)

B) Prémio Viver em Igualdade

	Comentários
A autarquia concorreu ao prémio	Sim
A autarquia ganhou prémio	Sim
Ano(s) em que foi distinguida	2021
A autarquia ganhou menção honrosa	Não
Ano(s) em que foi distinguida	---

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

	Conselheira/o Interno/a	Conselheiro/a Externo
Nome	Anabela Pimenta	Célia Barbosa
Entidade que representa	Câmara Municipal de Barcelos	GASC - Grupo de Ação Social Cristã
Cargo/ Função:	Chefe de Divisão	Coordenadora Geral
Contacto	anabelapimenta@cm-barcelos.pt	geral@gasc-ipss.org

Pessoas envolvidas na Equipa para a Igualdade na Vida Local

Nome	Entidade	Cargo / Função
António Ribeiro	Câmara Municipal de Barcelos	Vereador de Ação Social
João Silva		Diretor de Departamento de Educação e Ação Social
Cristiano Faria		Diretor de Departamento
Paula Campinho		Chefe Divisão
Idalina Brito		Chefe de Unidade
Maria Carvalho dos Santos		Investigadora Científica
Joana Miranda	SOPRO ONG	Coordenadora
André Coutada	GNR	---
Ricardo Almeida	PSP	---
Joaquim Barbosa	Hospital de Santa Maria Maior	---
Sandra Antunes	ACES Barcelos/Esposende	---

D) Protocolos e programas

	Comentários
Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Não
Adesão Portugal Concilia ou Medida Simplex	Sim

ANEXO 2 – LISTA DE INDICADORES OBRIGATÓRIOS

Lista de indicadores						
A) Composição dos órgãos Câmara e Assembleia Municipal, por sexo						
Ind. 1	Composição do órgão Câmara	Masculino		Feminino		
		N.º	% ou €	N.º	% ou €	
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	4	67%	2	33%	
Ind. 2.1.	Presidentes de Junta de Freguesia	94	76%	29	24%	
		51	84%	10	16%	
B) Composição dos cargos dirigentes da Câmara, por sexo e tipologia de cargos dirigentes (prevista no art.º 49, nº 1, e art.º 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto)						
Ind. 3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	0	0%	0	0%	
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	4	50%	4	50%	
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	12	50%	12	50%	
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	1	17%	5	83%	
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal ¹⁷	462	38%	745	62%	
Ind. 7.1.	Direção Municipal de Administração Geral e Finanças	0	0%	0	0%	
Ind. 7.2.	Departamento de Administração Geral	0	0%	0	0%	
Ind. 7.3.	Divisão de Atendimento e Administração Geral	34	47%	38	53%	
Ind. 7.4.	Divisão de Sistemas de Informação e Modernização Administrativa	15	94%	1	6%	
Ind. 7.5.	Divisão de Recursos Humanos	1	8%	11	92%	
Ind. 7.6.	Departamento Financeiro	0	0%	0	0%	
Ind. 7.7.	Divisão de Contabilidade e Tesouraria	7	39%	11	61%	
Ind. 7.8.	Divisão de Receita e Faturação	1	50%	1	50%	
Ind. 7.9.	Divisão de Gestão de Candidaturas e Financiamento	1	100%	0	0%	
Ind. 7.10.	Gabinete de Gestão Financeira e Reporte de Informação	0	0%	1	100%	
Ind. 7.11.	Departamento de Contratação e Património	0	0%	0	0%	
Ind. 7.12.	Divisão de Contratação Pública	2	22%	7	78%	
Ind. 7.13.	Divisão de Património Municipal	2	50%	2	50%	
Ind. 7.14.	Divisão de Gestão de Armazéns e Económico	5	56%	4	44%	
Ind. 7.15.	Gabinete de Gestão das Empreitadas e Obras Públicas	1	33%	2	67%	

¹⁷ Fonte: Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Barcelos (reporte a 31.08.2022)

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind. 7.16	Departamento de Cultura, Turismo, Juventude e Desporto	7	44%	9	56%
Ind. 7.17	Divisão de Turismo	5	56%	4	44%
Ind. 7.18	Divisão de Cultura, Biblioteca e Arquivo	11	39%	17	61%
Ind. 7.19	Divisão de Juventude e Desporto	35	55%	29	45%
Ind. 7.20	Departamento de Educação, Saúde e Ação Social	2	67%	1	33%
Ind. 7.21	Divisão de Educação	1	10%	9	90%
Ind. 7.22	Divisão de Ação Social e Saúde	1	8%	12	92%
Ind. 7.23	Gabinete de Planeamento e Gestão Operacional (Escolas)	59	11%	489	89%
Ind. 7.24	Gabinete Solidiedade Social, Família e Voluntariado	0	0%	1	100%
Ind. 7.25	Direção Municipal de Administração e Gestão Urbanística	0	0%	0	0%
Ind. 7.26	Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística	9	53%	8	47%
Ind. 7.27	Divisão de Planeamento Urbanístico	6	60%	4	40%
Ind. 7.28	Divisão de Gestão Urbanística	10	40%	15	60%
Ind. 7.29	Divisão de Mobilidade Urbana (Transportes)	2	50%	2	50%
Ind. 7.30	Departamento de Obras Municipais	12	71%	5	29%
Ind. 7.31	Divisão de Projetos	10	63%	6	38%
Ind. 7.32	Divisão de Empreitadas e Obras Municipais	5	63%	3	38%
Ind. 7.33	Divisão de Gestão e Conservação do Património (Eficiência Energética).	38	95%	2	5%
Ind. 7.34	Departamento de Serviços Urbanos e Ambiente	1	100%	0	0%
Ind. 7.35	Divisão de Jardins e Espaços Verdes	60	76%	19	24%
Ind. 7.36	Divisão de Serviços Urbanos, Gestão e Manutenção de Frota	87	97%	3	3%
Ind. 7.37	Divisão de Ambiente e Recursos Naturais	4	36%	7	64%
Ind. 7.38	Divisão de Saúde Pública (Serviço de Veterinária), Gestão de canil e gatil	2	50%	2	50%
Ind. 7.39	Agência de Desenvolvimento Económico	0	0%	0	0%
Ind. 7.40	Divisão de Auditoria e Qualidade	1	25%	3	75%
Ind. 7.41	Gabinete de Comunicação, Imagem e Protocolo	0	0%	4	100%
Ind. 7.42	Departamento Jurídico	0	0%	0	0%
Ind. 7.43	Divisão Jurídica	2	40%	3	60%
Ind. 7.44	Divisão de Fiscalização e Contraordenações	15	65%	8	35%
Ind. 7.45	Divisão de Apoio aos Órgãos Autárquicos	5	71%	2	29%
Ind. 7.46	Gabinete Operacional da Polícia Municipal	0	0%	0	0%

Lista de indicadores						
Ind. 7.47	Serviço de Proteção Civil	Masculino		Feminino		
		N.º	% ou €	N.º	% ou €	
		3	100%	0	0%	
C) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria¹⁸						
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes	2.711,43 €		2.588,66 €		
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior	1.457,90 €		1.388,98 €		
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico/a	901,67 €		908,75 €		
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	736,65 €		713,80 €		
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; AAF ou outros)	----		----		
Ind. 14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo, (Eleitos)	2.468,10 €		2.548,29 €		
Ind. 14.1	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Especialista de Informática	1.800,73 €		2.014,97 €		
Ind. 14.2	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico de Informática	1.455,64 €		1.737,04 €		
Ind. 14.3	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Fiscal Municipal	----		1.151,66 €		
D) Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções¹⁹						
Ind. 15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	76	70%	33	30%	
Ind. 16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	---	---	---	---	
Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	72	70%	31	30%	
Ind. 18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	---	---	---	---	
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	2	50%	2	50%	
E) Representação de mulheres empregadoras e diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho²⁰						
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	2.163	70,4%	908	29,6%	
Ind. 21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho; Fonte: Pordata (Ano 2019; acedido em 2022)	1.015,00€		881,50€		

¹⁸ Fonte: Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Barcelos

¹⁹ Universo de 112 Organizações, a autarquia apenas conseguiu informação sobre os elementos da direção, estando de momento a trabalhar no levantamento e diagnóstico do movimento associativo.

²⁰ Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado no PORDATA.

Página 134 de 137

Lista de indicadores					
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	Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
0 (Nada a referir, de momento)					
H) 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	643	67%	642	53%
Ind. 33	Estudantes a frequentar cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas	143	15%	164	13%
Ind. 34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de Línguas e Humanidades	140	15%	332	27%
Ind. 35	Estudantes a frequentar cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais	30	3%	80	7%
Ind. 36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas. ²⁷	1			
J) Desporto					
Ind. 37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar ²⁸	320	60%	213	40%
Ind. 38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados ²⁹	5.394	89%	677	11%

²⁷ A Universidade Sénior de Barcelos dinamiza uma disciplina de informática para os/as participantes.

²⁸ Fonte: Informação recolhida e disponibilizada por 5 dos 9 Agrupamentos de Escola e Escolas Não Agrupadas de Barcelos, referente ao ano letivo de 2021/2022.

²⁹ Fonte: Carta Desportiva Municipal de Barcelos (2021). Está disponível o número de total de atletas federados (4.669) e não federados (1.402), mas no tratamento desagregado por sexo utilizam o n.º total de atletas (6.071).

ANEXO 3 – NOMEAÇÃO DA EIVL DE BARCELOS

Reunião Ordinária 20/12/2021
Deliberado, por unanimidade, BAR
aprovar.

Câmara M. Barcelos
 Gabinete Apoio Técnico

Registo Nr. 91.453/21



21/12/21

PROPOSTA N.º 2. Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

O Projeto "PRÓ-IGUALDADE NO CÁVADO" promovido pela Comunidade Intermunicipal do Cávado, envolve os Municípios da NUT III Cávado e Comissão para a Cidadania Igualdade de Género. Trata-se de uma candidatura ao Programa Operacional Temático para a Inclusão Social e Emprego (POISE), e pretende elaborar os Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação para os 6 municípios, considerando a integração da dimensão de género e da não discriminação nas práticas de planeamento territorial e da vida local. Os seus objetivos são reforçar a rede colaborativa de trabalho intermunicipal em prol da igualdade e não discriminação e promover técnicas e estratégias que permitam, diagnosticar, planear, implementar, monitorizar e ajustar medidas com vista à modernização organizacional promotora de uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres.

Para 2022 estão previstas as seguintes atividades:

- Elaboração dos Diagnóstico Municipais sobre "Igualdade e Não Discriminação na NUT III Cávado", incorporando questões e dimensões de análise da Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local;
- Elaboração e Implementação dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação (estratégias de transformação das assimetrias de género, objetivos estratégicos e operacionais/específicos, medidas concretas de intervenção (ao nível da estrutura interna do Município e do território), indicadores e metas a alcançar em termos de Igualdade e Não Discriminação);
- Divulgação e Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação (divulgação e disseminação de resultados gerados com as atividades do Plano desenvolvidas junto da comunidade);
- Sessões de trabalho com o Grupo Operativo Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação, (constituído pelos técnicos municipais responsáveis pela temática da Igualdade e Não Discriminação) e as Equipas Municipais para a Igualdade na Vida Local para apoio e acompanhamento ao processo de execução.

Para levar a cabo este projeto impõe-se criar a Equipa para a Igualdade na Vida Local cuja constituição deverá ser aprovada em reunião de Câmara.

Proponho, que a Exma. Câmara Municipal de Barcelos delibere apreciar e votar, que a Equipa para a Igualdade na Vida Local tenha a seguinte constituição:

- António Jorge da Silva Ribeiro - Vereador;
- Anabela Paula da Silva Pimenta - Conselheira Interna para a Igualdade;
- Célia Adriana Magalhães Barbosa - Conselheira externa para a Igualdade;
- João Luís Lima da Silva - Diretor de Departamento;
- Paula Maria Vilas Boas Campinho - Chefe de Divisão;
- Cristiano Alberto Ferradeira Pereira de Faria - Diretor de Departamento;
- Idalina Maria Ferreira Jardim Brito - Chefe de Unidade;
- Maria Anita Carvalho dos Santos - Investigadora;
- Joana Filipa Macedo Miranda - Representante de ONG;
- André Agostinho Rodrigues Coutada - Representante GNR;
- Ricardo César Caramelo Almeida - Representante PSP;
- Joaquim Manuel Araújo Barbosa - Representante Hospital de Santa Maria Maior;
- Sandra da Conceição Gomes Antunes - Representante ACES.

Barcelos, 15 de dezembro de 2021.

O PRESIDENTE DA CÂMARA,

(Mário Constantino Lopes, Dr.)