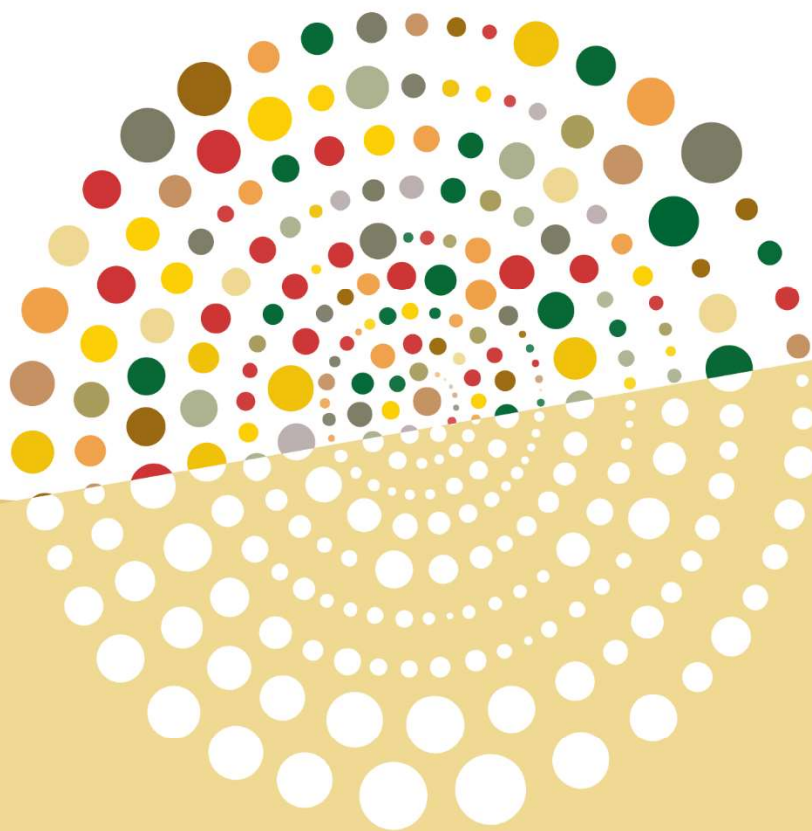


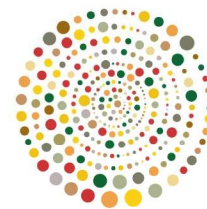


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Município de Miranda do Douro





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

PROJETO

POISE-01-3422-FSE-000061 no âmbito da Tipologia de Operações - 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade

COORDENAÇÃO

Comunidade Intermunicipal Das Terras De Trás -Os-Montes
Rua Visconde da Bouça, Apartado 238
5300-318 Bragança

Município de Miranda do Douro
Largo D. João III
5210-190 Miranda do Douro

ORGANISMO INTERMÉDIO

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

EQUIPA TÉCNICA

Equipa para a igualdade na vida local (EIVL):
Nuno Rodrigues; Zélia Fernandes; Manuel Rodrigo Martins; Margarida Preto; Diogo Monteiro; Francisco Parreira; Susete Pires; Carlos Fernandes; Fernando Silva; Fátima Rodrigues

ELABORAÇÃO

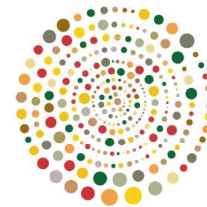
AMBIFORMED – Ambiente , Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, Unipessoal LDA.

EDIÇÃO

Edição 1 | 2022-2025

cofinanciado por:





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Mensagem da Presidência



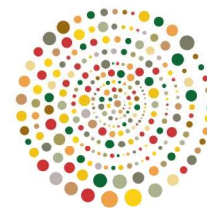
- João, tenho de escrever um texto sobre a Igualdade.
- Porquê?
- Porque é um assunto que ainda está na ordem do dia!
- Mãe?! A sério!
- E tu, o que pensas disto?
- Sabes uma coisa que sempre me desagradou? E começava mesmo no Infantário. Na sala tinham a parte da cozinha, a parte dos carrinhos e parece que queriam conduzir as meninas para a cozinha

e os meninos para os carrinhos!

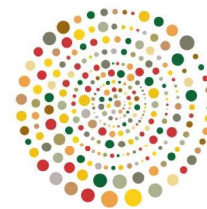
- Vês, João! As mentalidades precisam de ser trabalhadas.

- E tu mãe, algum dia te sentiste discriminada por seres mulher?

- Eu não, filho! Sabes, nunca aceitei ser discriminada por ser mulher. Para mim nunca houve questões de Igualdade ou Desigualdade. Mas, tive de lutar com a avó Teresa, cuja mentalidade, educação me estranhava desde sempre. Sempre me meteu confusão a submissão que se notava em muitas mulheres, a forma como se anulavam. Mas, com o passar dos anos, percebi que muitas dessas atitudes eram fruto duma época, fruto de uma geração marcada pelos valores da religião.



- Mas a avó Lena não era assim!
 - A avó Lena sempre foi diferente de todas as mulheres que eu conheci. Era rebelde para a sua época. Era a matriarca, sabes?!
 - Achas que era feminista, mãe?
 - Não! Se calhar não sabia o que era isso. Mas assentava-lhe que nem uma luva ser feminista!
 - Olha mãe, não gosto do feminismo.
 - O quê, filho?
 - Não gosto daquelas mulheres que acham que as mulheres são superiores aos homens.
 - Sabes que o termo feminismo foi criado pelos movimentos feministas para expulsar as mulheres mais radicais, com as quais perderam identidade.
 - Há sempre radicalismos!
 - Pois!
 - Custa muito pensar que há povos em que esta questão da igualdade não é sequer assunto. Em que nem deve haver palavras como feminismo.
- O mundo devia ter a capacidade de impor a igualdade de tratamento de mulheres e homens.
- Já imaginaste quão difícil deve ser a vida das mulheres em países Islâmicos, como por exemplo o Irão?
 - Como se chamava aquela menina que foi espancada, no Irão?
 - Era a Mahsa Amini, com apenas 22 anos e foi detida, segundo as autoridades, por não usar corretamente o *Hijab*, o lenço.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

- Parece impossível!
- Parece, mas infelizmente os casos como o da Mahsa Amini existem e todos eles nos indignam, causam repulsa e outras emoções que não ousa pôr palavras.
- Às vezes sabe bem viver em Portugal, estas questões da Igualdade estão cada vez mais enraizadas.
- Não deixará de haver ainda muito a trabalhar, mas eu sinto que cada vez mais a Igualdade de Género é o normal. As mentalidades mudaram o papel da mulher na sociedade, foi-se construindo, até impondo, de forma natural.
- Mãe, és a primeira mulher Presidente de Câmara de Miranda.
- Vês? É um orgulho pessoal!
- E se tivermos em conta ser um concelho transmontano, com um papel muito importante da Igreja católica, com uma sociedade mais de homens no poder do que mulheres, mais interessante é pensarmos na tua conquista!
- Que a minha Presidência sirva de inspiração para as mulheres. Que acreditem nas suas capacidades, que não sejam submissas, que exijam respeito.
- Também acho!

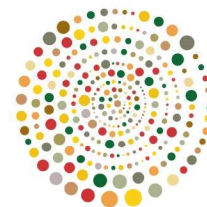
A Presidência da Câmara Municipal de Miranda do Douro,

Dr.^a Helena Maria da Silva Ventura Barril

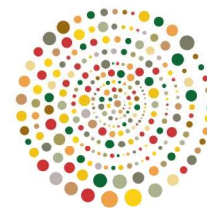


Índice

1. ENQUADRAMENTO GERAL	10
1.1. Justificação.....	10
1.2. Objetivos.....	13
1.3. Abordagem metodológica.....	15
1.3.1. Estratégia e técnicas de recolha de dados.....	19
1.3.2. Participantes.....	40
1.3.3. Modalidade de tratamento e análise de dados.....	43
2. O MUNICÍPIO DE MIRANDA DO DOURO	45
2.1. Localização Geográfica.....	45
2.2. Dados Estatísticos Relevantes.....	46
2.2.1. População Residente Total e por Grandes Grupos Etários.....	46
2.2.2. Percentagem de População Ativa.....	52
2.2.3. População Residente por Nível de Escolaridade.....	53
2.2.4. Número de Inscritos/as no IEFP.....	55
2.2.5. Número de Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego por Sexo.....	56
2.2.6. Número de Beneficiários/as de RSI por Sexo.....	58
2.2.7. População Empregada por Faixa Etária.....	59
2.2.8. População Empregada por Situação Profissional.....	60
2.2.9. Número de Equipamentos Sociais no Apoio à Família no Concelho.....	61
3. Dimensão Interna - (DES)IGUALDADES ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL	64
3.1. Gestão de Recursos Humanos.....	64
3.2. Formação para Chefias.....	68
3.3. Disparidades Salariais entre Mulheres e Homens.....	69
3.4. Progressão e Desenvolvimento de Carreiras.....	71
3.5. Segregação Sexual Horizontal e Vertical.....	73
3.6. Conciliação da Vida Profissional Pessoal e Familiar.....	74
3.7. Proteção da Parentalidade.....	78



3.8. Proteção contra a Discriminação	80
3.9. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.....	81
4. Dimensão Externa - (DES)IGUALDADES NO CONCELHO	83
4.1. Representação por Sexo nas Organizações Locais.....	83
4.2. Remuneração	85
4.3. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal	86
4.4. Respostas à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica (VMVD)	90
4.5. Sensibilização e Formação para a Prevenção e Combate à VMVD.....	93
4.6. Formação Certificada para Docentes em Igualdade de Género e Cidadania	96
4.7. Segregação Sexual nas Escolhas Educativas, Desporto Escolar e Federado.....	99
5. PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO	103
5.1. Dimensão interna/organizacional.....	103
5.2. Dimensão externa/territorial	113
6. CONCLUSÃO.....	128
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	130
ANEXO I - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DA AUTARQUIA COM A CIG.....	133
ANEXO II - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL.....	159



Índice de Figuras

Figura 1: Processo Diagnóstico Participativo.....	18
Figura 2: Esquema operativo de atuação no território.....	22
Figura 3: Plataforma online da Comunidade de Prática Intermunicipal.....	25
Figura 4: Formação de Equipas Técnicas Municipais – Equipas da Igualdade na Vida Local (EIVL)	27
Figura 5: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna.....	31
Figura 6: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Externa	32
Figura 7: Oficina de priorização de problemas – dimensão interna (à esquerda); dimensão externa (à direita).....	33
Figura 8: Cartaz promocional do Fórum Municipal.....	37
Figura 9: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas prioritizadas.....	38
Figura 10: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Miranda do Douro.....	39
Figura 11: Distribuição da totalidade das participações por grupos de atores/atrizes	42
Figura 12: Freguesias do concelho de Miranda do Douro e Limitações Geográficas.....	45
Figura 13: Evolução da população residente no Município de Miranda do Douro de 2011 a 2021 total e por faixas etárias.....	47
Figura 14: Densidade Populacional por local de residência	48
Figura 15: População estrangeira no Município de Miranda do Douro com estatuto legal de residente: total e por sexo.....	50
Figura 16: População estrangeira no Município de Miranda do Douro em 2021, por país de origem e por sexo, Fonte: INE – Censos 2021.....	51
Figura 17: População ativa do Município de Miranda do Douro em 2021 total e por sexo	52
Figura 18: População Residente no Município de Miranda do Douro em 2021, por nível de escolaridade e por sexo	54
Figura 19: Desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Miranda do Douro de 2011 a 2021(média anual), total e por sexo	55
Figura 20: Evolução dos Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Miranda do Douro de 2011 a 2020: total e por sexo	57
Figura 21: Evolução dos Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Miranda do Douro de 2011 a 2020: total e por sexo	58
Figura 22: População Empregada no Município de Miranda do Douro em 2021, por sexo e grupo etário	59

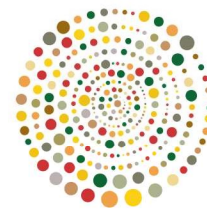
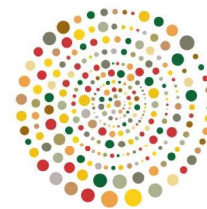


Figura 23: População Empregada no Município de Miranda do Douro em 2021, por sexo e situação na profissão.....	60
Figura 24: Instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Miranda do Douro, por nº de equipamentos, nº de utentes e taxa de ocupação.....	62
Figura 25: Membros e trabalhadores/as do Município de Miranda do Douro por sexo (Indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7)	64
Figura 26: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores/as do Município de Miranda do Douro, por sexo.....	70
Figura 27: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Miranda do Douro, por sexo	83
Figura 28: Ganho Médio de mulheres e de homens no concelho de Miranda do Douro (últimos dados disponíveis referentes ao ano de 2019)	85
Figura 29: Fluxograma interno/organizacional realizado com o grupo de participantes na oficina	105
Figura 30: Árvore dos Problemas Organizacionais do Município de Miranda do Douro	109
Figura 31: Fluxograma externo/territorial realizado com o grupo de participantes na oficina	116
Figura 32: Árvore dos Problemas Territoriais do Município de Miranda do Douro	122

Índice de Tabelas

Tabela 1: Categorias de Atores/atrizes do diagnóstico participativo.....	41
Tabela 2: População residente no Município de Miranda do Douro em 2011 e 2021 total e por sexo	46
Tabela 3: Problemas identificados na organização por áreas temáticas	104
Tabela 4: Resultados do Fluxograma Externo/Territorial	107
Tabela 5: Problemas priorizados na vertente interna/organizacional	108
Tabela 6: Problemas identificados no território por áreas temáticas.....	115
Tabela 7: Resultados do Fluxograma Externo/Territorial de Miranda do Douro.....	120
Tabela 8: Problemas priorizados no território por áreas temáticas do Município de Miranda do Douro.....	121



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

1. ENQUADRAMENTO GERAL

1.1. Justificação

A **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas**, inclui a Igualdade de Género como uma questão de Direitos Humanos, especificando que promover a igualdade de género é essencial para as mulheres, mas também para a sociedade como um todo, constituindo um aspeto decisivo para o cumprimento dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que compõem a agenda de desenvolvimento global. O **ODS 5 sobre igualdade de género e empoderamento de mulheres e meninas** inclui especificamente os principais objetivos com os quais os governos das Nações Unidas se comprometeram.

A temática da igualdade e não discriminação tem vindo a ganhar uma crescente centralidade na agenda política, social e mediática mundial, a que não é alheia a realidade nacional, fruto de uma longa história de lutas e iniciativas de defesa dos direitos humanos.

Em Portugal, a **Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)** é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa do princípio da igualdade entre mulheres e homens e tem vindo a desenvolver e a acompanhar a implementação de variados programas, documentos, projetos neste âmbito. Mais recentemente, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, aprova a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – “Portugal + Igual” (ENIND)**, e os respetivos Planos de Ação – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais



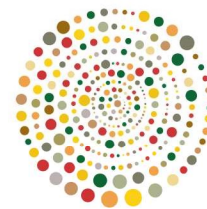
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

(PAOIEC), colocando em evidência o compromisso do nosso país na construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária face à diversidade de pessoas e territórios.

Os governos locais e a sociedade civil assumem um papel de liderança para que a Agenda 2030 chegue a todos os lugares e não deixe ninguém para trás.

A **Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes** e os **9 municípios associados**, em consonância com a Agenda 2030 e a ENIND, **adotam o lema “Ninguém pode ficar para trás”**, procurando assegurar a plena participação de todas e de todos. Decisores/as e técnicos/as municipais e intermunicipais, mas também cidadãos e cidadãs comuns e de todas as idades, são chamados/as a participar na identificação de problemas e na construção e implementação de propostas de ação para alcançar os objetivos do ODS 5 no seu território, através do diagnóstico, elaboração, implementação e divulgação dos **Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND)**, no âmbito do **Projeto - DesConstruir TTM – Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade**.

O Município de Miranda do Douro, por considerar que esta é uma temática central na gestão da vida democrática, assinou **protocolo de cooperação com a CIG**, a 7 de maio de 2021, com o intuito de abraçar medidas que possam promover a justiça e a coesão sociais. Entretanto, no âmbito da ENIND, o Município procedeu à nomeação do/as Conselheiros Municipais para a Igualdade, enquanto conselheiro/a externo/a e interno/a. Deste modo, a 14 de fevereiro de 2022, o Dr. Manuel Rodrigo Martins (Conselheiro Local para a igualdade externo) e a Dra. Zélia Fernandes (Conselheira Local para a igualdade interna), respetivamente, passaram a assumir essa função, em conformidade com o estipulado no nº2 do art.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros nº39/2010 de 25 de maio. Neste âmbito, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação é um

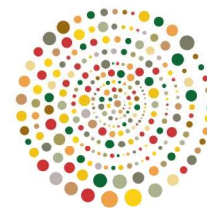


documento estratégico que enquadra a temática da igualdade e não-discriminação como mecanismo de promoção da coesão social e de cooperação dos/as diversos/as intervenientes sociais no município e na região, tendo em vista a redução das desigualdades no território.

Efetivamente, legislar não chega, pois, a mudança cultural não se decreta. Para que a transformação ocorra é necessário ir mais além do conhecer e do compreender, é necessário participar, agir e refletir coletivamente.

Perante este quadro, o modelo de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Miranda do Douro pretende aproximar a Agenda 2030 e o ODS 5 à política local, a partir de uma **abordagem participativa**, gerando espaços de encontro e diálogo entre os diferentes atores/atrizes locais de forma a obter resultados fiáveis e úteis para melhorar situações coletivas e ajudar a aumentar o empoderamento da comunidade e dos cidadãos e cidadãs envolvidos. Parte-se do pressuposto que a participação ativa e a implicação dos cidadãos e cidadãs e do tecido social é a melhor forma de alcançar com sucesso os objetivos do projeto: por um lado, porque o conhecimento experiencial de quem habita os territórios complementa o conhecimento técnico e científico, e permite detetar problemas e encontrar soluções mais afinadas e mais criativas; por outro lado, porque coresponsabiliza todos os/as atores/atrizes envolvidos que passam a fazer parte, não só da tomada de decisões, mas também da ação transformadora.

Por outra perspetiva, a complexidade das questões inerentes às diferentes formas de discriminação, obriga a uma **análise interseccional** (Bergano & Vieira, 2020), que tem em linha de conta não apenas o sexo, mas também a raça, a classe, a capacidade, a orientação sexual, a religião, a casta, a idade e outros eixos de identidade que interagem



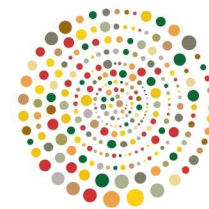
em níveis múltiplos e muitas vezes simultâneos. Pretende-se, por isso, adotar e consolidar uma perspetiva de *mainstreaming* de género no concelho de Miranda do Douro e na região das Terras de Trás-os-Montes, o que implica ter em linha de conta, em todas as fases do projeto, a análise da dimensão de género em diferentes áreas temáticas e a intervenção em diferentes domínios. O diagnóstico municipal comporta uma **dimensão interna** (referente à intervenção ao nível da estrutura interna do município) e uma **dimensão externa** (referente à intervenção ao nível do território concelhio), alicerçadas no respetivo diagnóstico. A conjugação destas duas vertentes permite que as atividades propostas possam chegar a um público-alvo mais vasto e que o impacto gerado seja maior.

1.2. Objetivos

Tomando como referência a prossecução dos **objetivos**¹ da **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – “Portugal + Igual” (ENIND)**, e dos respetivos Planos de Ação:

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

¹ De acordo com o Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis (Anexo 4 – Aviso N° POISE- 22-2020-03), o diagnóstico e plano para a igualdade devem refletir no mínimo 6 dos objetivos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.



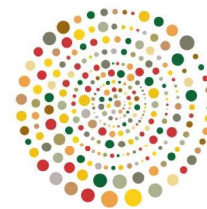
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021

Assim como os pressupostos do projeto **“DesConstruir TTM – Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade”** da CIM das Terras de Trás-os-Montes e dos 9 municípios associados, o presente diagnóstico tem como principais objetivos identificar, analisar e priorizar, de forma participativa, problemas e potencialidades do Município de Miranda do Douro e do território, de modo a sustentar a estratégia de intervenção a definir no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, abrangendo as seguintes áreas temáticas:

A nível interno/organização

- Gestão de recursos humanos numa perspetiva de ciclo de vida dos/as trabalhadores/as;
- Formação para chefias;
- Disparidades salariais entre mulheres e homens (incluindo em termos de remunerações base e ganho);
- Progressão e desenvolvimento de carreiras;
- Segregação sexual horizontal e vertical;
- Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar;
- Proteção na parentalidade;
- Proteção contra a discriminação;
- Prevenção e combate ao assédio no trabalho.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

A nível externo/território

- Representação por sexo nas organizações/ associações locais;
- Remuneração;
- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Respostas à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica (VMVD);
- Sensibilização e formação para a prevenção e combate à VMVD;
- Formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania;
- Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado.

1.3. Abordagem metodológica

De acordo com o **Aviso N° POISE-22-2020-03**, relativo à Tipologia de Operações 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, “*o diagnóstico deve ser elaborado com base em metodologias de recolha de informação de acordo com o Kit de ferramentas para **diagnósticos participativos***” de autoria de Virgínia Ferreira e Helena Neves de Almeida da Universidade de Coimbra. Segundo estas autoras e como reconhecem todas as agências internacionais de cooperação para o desenvolvimento, incluindo as Nações Unidas:

O desenvolvimento local, a nível municipal, baseado numa análise do potencial, da capacidade e das necessidades locais, beneficia extraordinariamente do recurso a métodos participativos. Estes são os mais adequados à produção de conhecimento relevante quanto às prioridades, perceções e práticas de instituições e munícipes. Ao

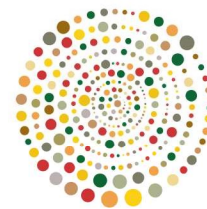


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

mesmo tempo que fornecem informação valiosa para a tomada de decisões políticas, constituem em si a capacitação de todas as entidades e pessoas envolvidas. (idem, p. 6).

Assim, a participação dos cidadãos e cidadãs é vista como fundamental para uma democracia próspera e resiliente, na qual as políticas e os programas públicos colocam grande ênfase na necessidade de envolver as comunidades locais. Para um planeamento de elevada qualidade e eficácia que permita a definição e implementação de uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação da ENIND – Portugal + Igual 2018-2030 e os respetivos Planos Nacionais de Ação, uma articulação entre os elementos do executivo e pessoal técnico não é suficiente. É fundamental a conjugação de esforços entre os poderes públicos a nível local, regional e central e redes locais de entidades de natureza privada ou cívico-solidária e dos cidadãos e cidadãs comuns para a implementação de políticas públicas. A participação dos cidadãos e das cidadãs deve ser tida em conta e não deve ser excluída, não só por razões de cidadania, como também pela importância da participação desses grupos na vida das comunidades e na coesão territorial. Torna-se então necessário criar espaços e contextos favoráveis para que a participação de crianças, jovens, seniores, pessoas com deficiência, migrantes, etc. aconteça, com vista a diminuir o hiato entre políticas, discursos e práticas.

A participação não é, porém, algo pontual, **a participação é um processo** através do qual as pessoas, os grupos, os territórios se (re)apropriam dos seus recursos, da sua identidade, intervêm na vida social, política e cultural e fazem ouvir a sua voz nas instâncias de decisão. Os processos participativos constituem uma estratégia coerente, flexível, intencional para colocar todas as pessoas e comunidades afetadas por um mesmo problema a trabalhar juntas, oferecendo-lhes metodologias para cooperar e assegurando que obtenham e compreendam a informação necessária para tomar



decisões consensuais. São, por isso, espaços de encontro, diálogo, intercâmbio, reflexão, mas também de ação, conflito, transformação e negociação, naturalmente presentes em processos e dinâmicas de desenvolvimento.

Trabalhar a igualdade em Terras de Trás-os-Montes, e neste caso específico, o Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Miranda do Douro, através de um processo participativo, perante uma temática que não deixa ainda de suscitar barreiras e preconceitos, afigura-se, face ao exposto, a melhor opção metodológica, pois permite a co construção de conhecimento, pensamento crítico, tomada de consciência e a busca de soluções coletivas, pelo exercício da cidadania, para melhores condições de vida.

A arquitetura da estratégia de articulação entre atores/atrizes que pusemos em marcha no Projeto “DesConstruir TTM – Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade” assenta assim num **processo participativo com enquadramento institucional**, numa lógica *top-down* do ponto de vista da intervenção dos governos locais, no qual, porém, os cidadãos e as cidadãs são chamados a ter uma participação efetiva no diagnóstico, planeamento e na implementação de políticas públicas locais e regionais para a igualdade e não discriminação.

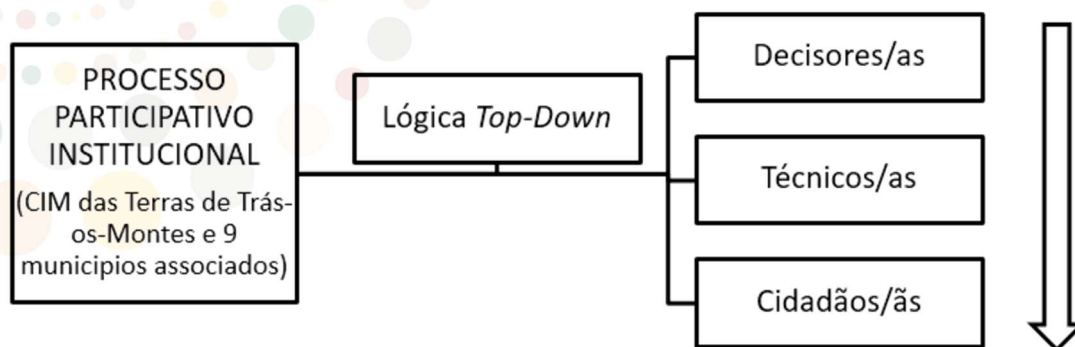


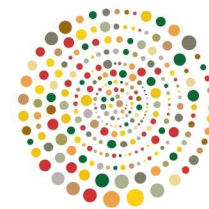
Figura 1: Processo Diagnóstico Participativo

O leque de recursos e técnicas integráveis em processos participativos é muito amplo e, apesar de toda a variabilidade que o desenho destes processos pode assumir, é possível identificar princípios orientadores das técnicas participativas: estão abertas a informação não programada; assumem no seu planeamento simetria entre atores/atrizes e horizontalidade nos fluxos de comunicação, possuem uma vocação estratégica, são aplicadas em contextos grupais, são vinculadas a processos de devolução da informação (lógica bidirecional).

O processo de **diagnóstico participativo** sobre igualdade e não discriminação de Miranda do Douro, foi desenhado para um período temporal de **6 meses**, executado **de junho a novembro de 2022**, e nele se incluem canais e mecanismos de participação diversificados, combinando **técnicas quantitativas, qualitativas e participativas**.

A dinamização do processo diagnóstico participativo procura:

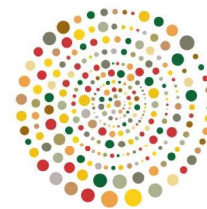
- Formar uma visão o mais consensual possível em torno dos desafios críticos em matéria de igualdade e não discriminação para o município de Miranda do Douro e a região das Terras de Trás-os-Montes;



- Ajudar a criar uma perceção de *mainstreaming* de género e não discriminação face a todos os temas que afetam a vida do município;
- Impulsionar a participação da população e o sentimento de pertença ao território;
- Organizar espaços de debate, à escala municipal e intermunicipal, sobre matérias de igualdade e não discriminação que tenham o propósito de ser convertidos em ação coletiva;
- Contribuir para definir prioridades e orientações para o investimento do município e da CIM das Terras de Trás-os-Montes.

1.3.1. Estratégia e técnicas de recolha de dados

A investigação em causa parte de uma lógica de valorização dos atores/atrizes sociais presentes na realidade em estudo – o município e o território de Miranda do Douro - colocando-os como protagonistas, peritos/as experienciais, detentores/as de informação e capacidade de formular os seus problemas, já que, ninguém melhor que ele/as (porque os vivenciam) o consegue fazer. Assim, ao pretendermos levar a cabo um processo diagnóstico participativo, a investigação configura-se numa metodologia de investigação ação participativa, tendo por base, mais concretamente, o paradigma crítico que, para além da compreensão dos indivíduos e contextos, visa uma maior vinculação da investigação com a ação e a transformação social. O objetivo do conhecimento produzido não é a sua generalização teórica, mas sim, a sua aplicação prática, para a melhoria das condições de vida das populações que integram a realidade em estudo. A preocupação excessiva em seguir determinados métodos específicos, com o intuito de aumentar a credibilidade das informações obtidas, assume uma



importância secundária no processo participativo, que coloca a ênfase na capacitação das pessoas e comunidades para a resolução dos seus problemas.

O modelo de implementação que apresentamos preconiza a triangulação de técnicas quantitativas, qualitativas e participativas, que permitam dar conta da integralidade das pessoas e dos seus contextos (Bergano & Vieira, 2020), de modo a aumentar a credibilidade do estudo diagnóstico e a adequabilidade do plano de ação às necessidades e problemas diagnosticados. Não se pretende apenas a recolha de informação para a descrição de uma realidade, mas o fomento da ação e da transformação social, pela adoção de uma transversalização da perspetiva da igualdade de género e não discriminação, por parte das pessoas que integram essa mesma realidade.

O processo diagnóstico estruturou-se em três etapas (fase prévia; diagnóstico contextual e diagnóstico participativo/autodiagnóstico), através de uma sequência de atividades articuladas e complementares, que passamos a descrever.

I. Fase prévia

a. Negociação e acordos iniciais

Na fase prévia ao diagnóstico, foi dedicado tempo à negociação e acordos iniciais com os/as **decisores/as políticos** e principais parceiros locais, especialmente ao nível da apresentação e da discussão do processo e dos seus objetivos e metas; determinação dos/as atores/atrizes sociais que tomam parte e das condições de participação; acordo em relação às expectativas, aos papéis e responsabilidades da de cada interveniente.

O compromisso dos/as decisores/as políticos/as com uma estratégia de **mobilização de recursos humanos internos à autarquia** é indispensável para uma implementação



bem-sucedida dos Planos para a Igualdade. Conforme instruções definidas no Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis (Anexo 4 – Aviso N° POISE- 22-2020-03), sugeriu-se nesta fase prévia, a homologação de um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que estariam implicados na execução do diagnóstico e no processo de implementação do plano, em estreita articulação com a equipa técnica do projeto, assim como, a **nomeação de conselheiro/a(s) locais para a igualdade** nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio, que acompanham todas as fases e atividades do projeto. De igual forma, foi sugerido, em fase posterior de implementação do PMIND, a **constituição de Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)**, como **comissão de acompanhamento e monitorização do plano**, e meio de suporte à continuidade do processo iniciado após o período do seu financiamento (constituída por pessoas com poder de decisão a nível local, isto é, o/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade, representante da CIM das Terras de Trás-os-Montes, a/o(s) Conselheira/o(s) para Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes de organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação do plano).

Com base no exposto, apresentamos de seguida o esquema operativo de atuação adotado para o projeto “Desconstruir TTM – Desconstruir Estereótipos, Construir Igualdade”.

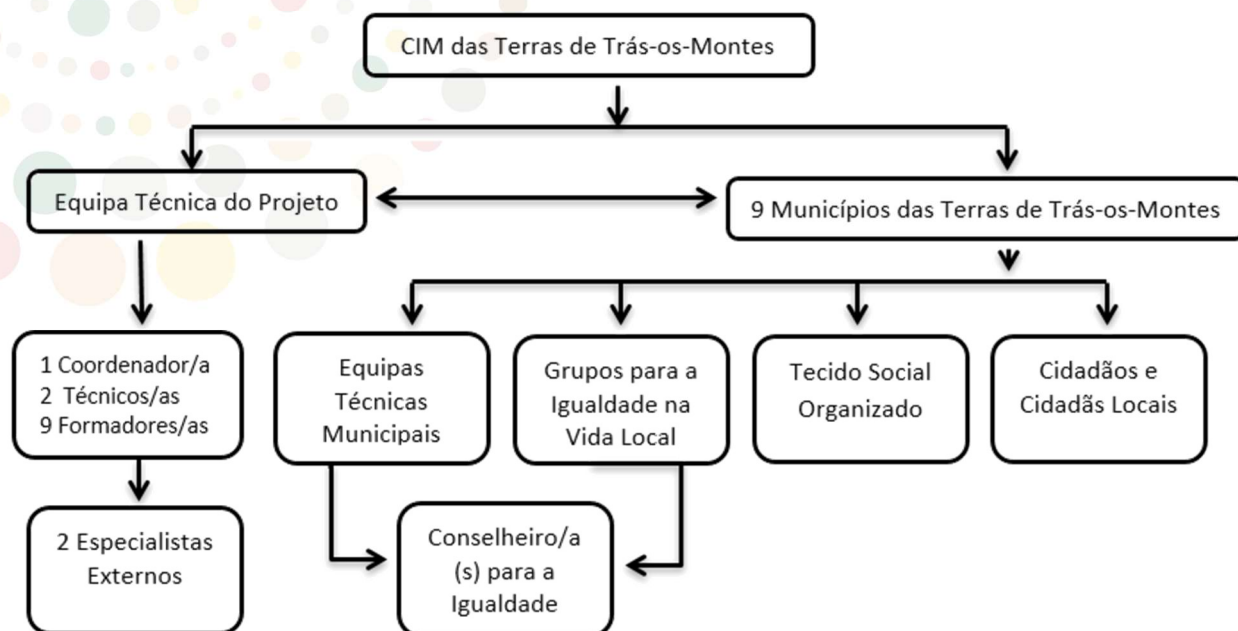


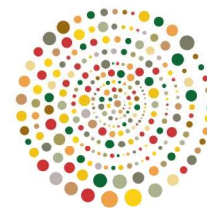
Figura 2: Esquema operativo de atuação no território

b. Criação da Comunidade de Prática Intermunicipal *online*

Na fase prévia ao diagnóstico foi também criada a **Comunidade de Prática *online* “Construir Igualdade em Terras de Trás-os-Montes”**, constituída por elementos da CIM-TTM e das 9 equipas técnicas municipais.

De um modo muito genérico, Wenger e colaboradores (2002, cit. por Simões et al., 2014, p.190) definem comunidades de prática como “*grupos de pessoas que compartilham uma preocupação, um conjunto de problemas ou uma paixão por algo que fazem e*





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

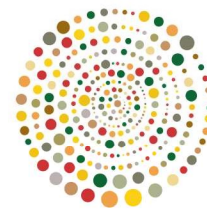
aprofundam o seu conhecimento e perícia nessa área, interagindo de um modo regular”, com vista à aplicação prática desse conhecimento e à transformação da sua realidade.

A Comunidade de Prática “Construir Igualdade em Terras de Trás-os-Montes” é definida pela combinação única dos três elementos que a compõem, são eles:

- O **domínio**: a igualdade e não discriminação representa o tema sobre o qual se fala.
- A **comunidade**: constituída por elementos técnicos da CIM-TTM e das 9 equipas municipais, que interagem de forma regular e continuada no tempo e constroem relações entre si em torno do domínio.
- A **prática**: o diagnóstico, a elaboração, a implementação e a divulgação de planos municipais para a igualdade e não discriminação, são a prática comum entre os/as participantes. Estes/as desenvolvem um reportório compartilhado de recursos, experiências, histórias, estratégias de resolução de problemas, decorrentes de uma prática.

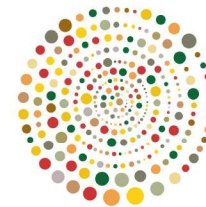
Esta metodológica participativa², que congrega em si diferentes técnicas participativas, **permite interligar num todo coerente e funcional as distintas fases do projeto** (diagnóstico, execução e implementação, divulgação e avaliação do Plano) **e os diferentes territórios** (9 municípios) que integram a CIM das Terras de Trás-os-Montes, através da criação de uma **plataforma digital** como *setting* central de trabalho.

² A metodologia participativa 'Comunidades de Prática' é uma das incluídas no Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos a que faz referência o Aviso N° POISE-22-2020-03 (relativo à Tipologia de Operações 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade).



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

A plataforma digital que sustenta a comunidade de prática viabiliza a partilha e intercâmbio de informações, conhecimentos e experiências aos **níveis intra e intermunicipal**. A **combinação das modalidades *online* e presencial**, criando espaços de participação alternados, potencia significativamente a abrangência da intervenção, assumindo a componente digital um papel muito importante neste modelo. Esta forte componente de trabalho com grupos no espaço virtual, pensado para ser flexível e reflexivo, com recurso a novas ferramentas digitais de participação e comunicação, permite estabelecer o fluxo entre prática-teoria-prática, e faz uso de um processo participativo facilitador da implicação das equipas técnicas municipais na identificação, análise e resolução de problemas comuns à sua realidade, para voltarem a ela com uma prática enriquecida pela teoria e reflexão individual e coletiva.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

The screenshot shows the 'ambiformed' platform interface. At the top, there's a header with the 'ambiformed' logo and the language 'Português - Portugal (pt)'. Below this, the main heading is 'CIM Terras de Trás-os-Montes' with a sub-heading 'Painel do utilizador / Minhas disciplinas / CIM-TIM'. A sidebar on the left contains a menu with items like 'Participantes', 'Medalhas', 'Competências', 'Pauta', 'Geral', 'Fase 1 - Diagnóstico Contextual', 'Reflexões Intermunicipais', 'Repositório de Recursos', and 'CONVOCATÓRIA- 6.10.2022 às 14h30'. The main content area features a 'Fórum Geral' link and a list of activities under 'Fase 1 - Diagnóstico Contextual', including 'Apresentação - Reunião online com técnicos municipais - 06.04.2022', 'Desenho operacional do modelo de implementação', 'Sala Virtual - Formação Fase 1 - 27.04.2022', 'Apresentação PPI - 27-04-2022', 'Sessão de Esclarecimentos - 1 | 13.05.2022', and 'Sessão de Esclarecimentos - 2 | 02.06.2022'. A calendar widget shows the current date as December 2022.

Figura 3: Plataforma online da Comunidade de Prática Intermunicipal

c. Capacitação das equipas técnicas municipais

Ainda na etapa que antecedeu o diagnóstico foi disponibilizado aos/às técnicos/as municipais envolvidos/as, apoio ao nível da **consultoria e formação em técnicas participativas a aplicar às atividades de diagnóstico.**



O êxito da participação depende em grande medida da qualidade das atividades que integram o processo participativo. As convocatórias, o desenho das atividades, a facilitação dos encontros/oficinas, a sistematização e agrupamento da informação recolhida, a comunicação com os/as interessados/as, a prestação de contas, etc. requerem competências específicas que era necessário assegurar que se encontravam presentes nas equipas para obter os resultados esperados. Considerou-se, portanto, que a aposta no trabalho em parcerias territoriais e em equipas técnicas municipais para o desenvolvimento dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação não dispensaria a capacitação dos/as técnicos/as envolvidos/as ao nível do processo e das metodologias participativas a aplicar em cada fase e atividade do projeto.

Assim, no dia **27 de abril de 2022**, entre as 9h30m e as 12h30m, foi realizada uma **sessão formativa dirigida às EIVL dos 9 municípios**, contando com um total de 18 participantes (5 do sexo masculino e 13 do sexo feminino), através da comunidade de prática *online*, dinamizada pela especialista externa em processos e metodologias participativas, Ana Condeço Simões.

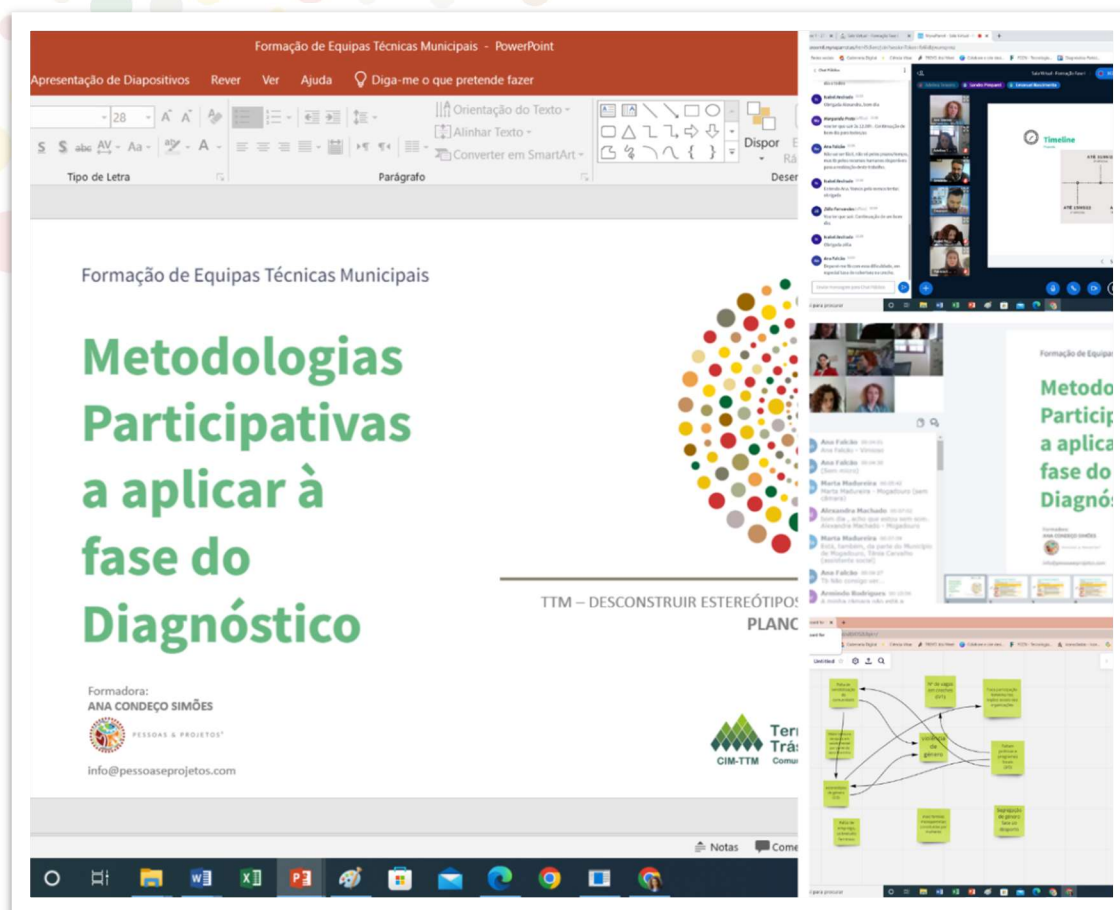
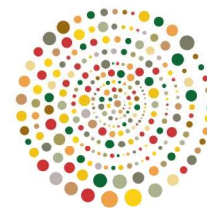


Figura 4: Formação de Equipas Técnicas Municipais – Equipas da Igualdade na Vida Local (EIVL)

II. Diagnóstico contextual

a. Levantamento de indicadores de partida

Na fase inicial do diagnóstico, a equipa técnica municipal procedeu à recolha de dados contextuais estatisticamente quantificáveis, com base nos **indicadores de políticas de igualdade a nível local** (Anexo 1 – Aviso N° POISE 22-2020-03). A recolha destes dados permitiu-nos conhecer genericamente a realidade do município e do território a partir



da **perspetiva de género**, ou seja, a situação dos homens e das mulheres em várias dimensões da vida e da **perspetiva de múltiplas discriminações** (e.g., idade, etnia, nacionalidade, religião, deficiência, orientação sexual, entre outras), assim como o trabalho já desenvolvido entre o município e a CIG.

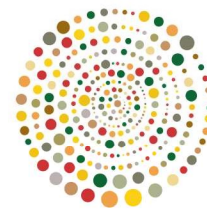
b. Consulta de fontes secundárias

Paralelamente, foi realizada pela equipa técnica do projeto uma pesquisa documental para a recolha de informação quantitativa e qualitativa, cujas fontes são de âmbito nacional (INE, MTSS/GEP, ME, IEF, PORDATA) e de âmbito local (versões anteriores dos planos para a igualdade, caso existam, Balanço Social, Código de Conduta, Diagnóstico Social e Plano de Desenvolvimento Social, Regulamentos, entre outras), a fim de obter um conhecimento prévio do contexto demográfico, social, económico, político do concelho de Miranda do Douro.

Esta etapa do estudo de cariz iminentemente quantitativo, foi complementada com a aproximação à realidade do município e do território, mediante uma abordagem metodológica participativa.

III. Diagnóstico participativo (autodiagnóstico)

Para chegar à ação e não ficar apenas pela reflexão, torna-se necessário usar um corpo de técnicas participativas que vão para além de dados e opiniões recolhidos através de um questionário ou entrevista. As técnicas participativas já não são apenas a soma de opiniões, são a construção coletiva desse repositório de conhecimento. Elaborar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de forma participativa significa construir, partindo do diagnóstico e evidenciando as prioridades territoriais, uma



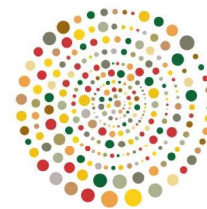
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

proposta de melhoria das organizações e das comunidades a partir da participação ativa dos cidadãos e das cidadãs conscientes da sua realidade e protagonistas das suas mudanças e desenvolvimento.

Nesta fase, o diagnóstico surge como um processo de “autodiagnóstico”, construído pelos/as cidadãos/ãs do concelho que participam na investigação. Os dados técnicos recolhidos na etapa anterior, de cariz quantitativo, constituíram o ponto de partida para o debate entre os/as diferentes atores/atrizes implicados no processo, de modo a complementar e a enriquecer a informação estatística com a análise da **perceção das temáticas em estudo pelos/as atores/atrizes locais**.

As oficinas de autodiagnóstico decorreram entre junho e novembro de 2022, em sessões presenciais em diferentes espaços da comunidade. A ronda de oficinas participativas, com diferentes tipologias de atores/atrizes, permitiu conhecer diferentes perceções de cidadãos e cidadãs em matéria de igualdade e não discriminação e ajudar a construir uma visão partilhada dos problemas e potencialidades da realidade local. Cada oficina teve como resultado um conjunto de contributos acerca dos constrangimentos e potencialidades do município e/ou do território, os quais se organizaram por áreas temáticas (internas e externas) pré-definidas e já apresentadas no ponto 1.2 deste relatório.

Para aceder às perceções dos/as diferentes atores/atrizes que integram o território, tornou-se fundamental encontrar elos de ligação com a comunidade. Esta ligação foi estabelecida pela equipa técnica municipal, pondo em prática um plano de comunicação e difusão, por meios eletrónicos, presenciais e mailings, que permitiram o lançamento de convocatórias para diferentes tipologias de atores/atrizes e para distintos momentos do processo.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

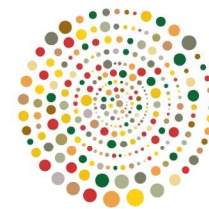
a. Oficinas de identificação de problemas

As primeiras oficinas de autodiagnóstico realizadas consistiram na identificação e formulação de problemas sentidos na organização e na comunidade em matéria de igualdade e não discriminação, em função da apresentação da informação inicialmente recolhida com os indicadores de partida e da experiência de vida dos/as participantes. De igual forma, foi também tida em conta a identificação das potencialidades, ameaças e oportunidades do município e do território, que podem contribuir para superar problemas, chegar a soluções mais criativas e reforçar a autoafirmação da comunidade.

No dia **11 de julho de 2022**, realizou-se uma oficina de autodiagnóstico com o objetivo de identificar problemas e potencialidades relativos à dimensão interna do diagnóstico (a realidade da organização Câmara Municipal de Miranda do Douro) e à dimensão externa (a realidade do território), nesta oficina participaram 4 mulheres e 6 homens, entre trabalhadores/as da Câmara Municipal e pessoas da comunidade.

Esta primeira oficina serviu também de exercício de tomada de consciência e autocrítica para que os/as participantes percebessem até onde conhecem e desconhecem as relações da organização e da comunidade e as suas limitações. Neste processo o que prevalece são as perguntas e a relação dinâmica entre a palavra, a ação e a reflexão: Quais as conclusões dos dados quantitativos apresentados pelos indicadores de partida? Quais os aspetos positivos e negativos identificados ao nível da organização e do território? Em que áreas temáticas se incluem? De acordo com a vossa experiência, que outros problemas e pontos positivos identificam?

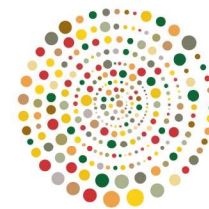
As informações recolhidas foram organizadas tendo em conta as **áreas temáticas pré-definidas** e consideradas determinantes no que diz respeito à igualdade e não discriminação a **nível interno** (i.e. gestão de recursos humanos; formação para chefias;



disparidades salariais entre mulheres e homens; progressão e desenvolvimento de carreiras; segregação sexual horizontal e vertical; conciliação da vida profissional pessoal e familiar; proteção na parentalidade; proteção contra a discriminação; prevenção e combate ao assédio no trabalho) e a **nível externo** (i.e. representação por sexo nas organizações locais; remuneração, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica; sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica; formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania; segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado), e apresentadas por meio de uma **matriz SWOT**, nos moldes em que apresentamos de seguida.

	Gestão de recursos humanos	Formação para chefias	Disparidades salariais entre mulheres e homens	Progressão e desenvolvimento de carreiras	Segregação sexual horizontal e vertical	Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	Proteção na Parentalidade	Proteção contra a discriminação	Prevenção e combate ao assédio no trabalho
Debilidades (aspectos negativos internos no presente)									
Forças (aspectos positivos internos no presente)									
Ameaças (aspectos negativos externos e futuros)									
Oportunidades (aspectos positivos externos e futuros)									

Figura 5: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna



	Representação por sexo nas Organizações locais	Remuneração	Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica	Sensibilização e Formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	Formação certificada para Docentes em igualdade de género e cidadania	Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado
Debilidades (aspectos negativos internos no presente)							
Forças (aspectos positivos internos no presente)							
Ameaças (aspectos negativos externos)							
Oportunidades (aspectos positivos externos)							

Figura 6: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Externa

No início do processo diagnóstico participativo, a matriz SWOT foi de grande utilidade para definir e contextualizar a situação problemática face às áreas temáticas pré-definidas. Os resultados da aplicação desta técnica geraram itens analíticos organizados em quadro quadrantes:

- Debilidades: os problemas atuais que devem resolver-se;
- Forças: aspetos positivos que devem manter-se ou reforçar-se;
- Ameaças: riscos potenciais que devem prevenir-se;
- Oportunidades: potenciais capacidades e recursos que se devem aproveitar na ação coletiva.

As contribuições derivadas das intervenções dos/as participantes nas oficinas foram localizadas a partir do debate e da discussão em um desses quatro quadrantes, que fornecem informações válidas em dois aspetos: o entendimento da situação atual e as bases sobre as quais se devem projetar e desenvolver linhas de ação futura.

b. Oficinas de priorização de problemas

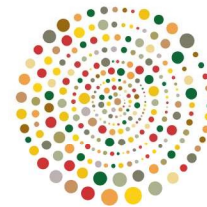
Em função dos problemas identificados, importa interrelacionar as áreas temáticas e priorizar problemas centrais.

Para tal, no dia **20 de setembro de 2022**, realizou-se a **oficina de priorização de problemas relativa à dimensão interna/organizacional** do diagnóstico, na qual participaram 4 trabalhadores e 3 trabalhadoras da Câmara Municipal e no dia **28 de outubro 2022**, realizou-se a **oficina de priorização de problemas relativa à dimensão externa/territorial** do diagnóstico, tendo participado 12 pessoas da comunidade, 7 homens e 5 mulheres.



Figura 7: Oficina de priorização de problemas – dimensão interna (à esquerda); dimensão externa (à direita)

As duas oficinas autodiagnósticas de priorização de problemas, tiveram como objetivos devolver aos/às participantes as informações recolhidas até ao momento, através da matriz SWOT, analisar conjuntamente essas informações, acrescentar mais informação,



conhecer a perceção-explicação causal dos/as participantes e estabelecer relações causais entre problemas e sua priorização.

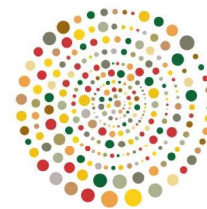
A técnica participativa utilizada foi o **fluxograma**, que se constitui como uma técnica orientada a estabelecer a priorização de problemas mediante o estabelecimento consensual de múltiplas correntes de relação causa-efeito. A informação recolhida por meio desta técnica foi ainda apresentada numa **árvore de problemas** de forma a posicionar os distintos problemas priorizados em função da sua natureza causal.

As oficinas foram marcadas por uma dinâmica de partilha de opiniões e argumentação entre as pessoas presentes, com base em perguntas chave (Quais os principais problemas na organização/território nestas matérias? O que é causa e o que é consequência? Quais os problemas mais facilmente controláveis?), que estimulou a reflexão conjunta e o desenvolvimento do pensamento crítico em torno das questões da igualdade e não discriminação aplicadas ao contexto organizacional da Câmara Municipal e ao contexto territorial do concelho de Miranda do Douro.

Face a cada um dos problemas e áreas temáticas priorizadas por meio do fluxograma, sugeriu-se a realização de *focus group* temáticos a fim de aprofundar a sua análise. Neste ponto do diagnóstico é também importante perceber quem tem capacidade para intervir nestes nós críticos priorizados e até que ponto. Para isso, foi necessário levar em conta as redes de atores/atrizes, que é objeto de análise na oficina intermunicipal de mapeamento de atores/atrizes, tal como descrevemos em seguida.

c. Oficina intermunicipal de mapeamento de atores/atrizes

No dia **6 de outubro de 2022**, entre as 14h30 e as 16h30, realizou-se, através da comunidade de prática *online*, uma oficina intermunicipal de mapeamento de



atores/atrizes, que contou com a participação das 9 equipas técnicas municipais e uma técnica da CIM-TTM. O objetivo da oficina foi **identificar e categorizar coletivamente tipologias de atores/atrizes que importa ouvir face a cada uma das áreas temáticas do diagnóstico na sua vertente interna e externa**. Quem são as tipologias de atores/atrizes da organização e do território que é preciso escutar para alcançar as diferentes posições discursivas sobre a problemática objeto de estudo?

d. Oficinas de aprofundamento de problemas priorizados

Uma vez priorizados os problemas e as respetivas áreas temáticas (internas e externas), bem como identificadas as tipologias de atores/atrizes a ouvir, importa **abrir o foco para aprofundar a análise dos problemas**, chamando atores/atrizes dessas tipologias a participar no diagnóstico e escutando as suas razões, através da realização de **focus group temáticos**.

O *focus group* consiste num método de recolha de informação qualitativa, com a capacidade de obter respostas aprofundadas acerca do que as pessoas pensam e como se sentem, ao mesmo tempo que constitui, por si só, um exercício de reflexividade do grupo de participantes sobre as matérias em análise.

Foram elaborados guiões de perguntas para cada um dos *focus group* temáticos, baseados na análise dos **8 Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género**, desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa LGE (*Local Gender Equality*).

No que respeita à **dimensão interna do diagnóstico**, foram realizados **4 focus group**, a saber:

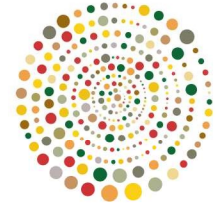


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

- 06/12/2022 – *Focus Group I* - Gestão de Recursos Humanos – 6 trabalhadores/as (2 do sexo masculino e 4 do sexo feminino);
- 06/12/2022 – *Focus Group II* - Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho – 6 trabalhadores/as (2 do sexo masculino e 4 do sexo feminino);
- 08/12/2022 – *Focus Group III* - Progressão e Desenvolvimento de Carreiras – 6 trabalhadores/as (2 do sexo masculino e 4 do sexo feminino);
- 08/12/2022 – *Focus Group IV* - Proteção na Parentalidade – 6 trabalhadores/as (2 do sexo masculino e 4 do sexo feminino).

A **nível externo**, realizaram-se **4 focus group**, a saber:

- 05/12/2022 – *Focus Group I* - Representação por Sexo nas Organizações Locais– 5 participantes (4 do sexo masculino e 1 do sexo feminino);
- 05/12/2022 – *Focus Group II* - Respostas à Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica – 5 participantes (4 do sexo masculino e 1 do sexo feminino);
- 08/12/2022 – *Focus Group III* - Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado – 5 participantes (4 do sexo masculino e 1 do sexo feminino);
- 09/12/2022 – *Focus Group IV* - Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal– 5 participantes (4 do sexo masculino e 1 do sexo feminino).



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

e. Fórum Municipal de devolução de informação

No dia **14 de dezembro de 2022**, entre as 14h30 e as 17h30, realizou-se no Mini Auditório de Miranda do Douro, o Fórum Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, contando a presença de líderes e decisores políticos locais, representante da CIM-TTM, conselheiros para a igualdade, trabalhadores/as do município, forças de segurança, líderes sociais, docentes e alunos, cidadãos e cidadãs comuns, meios de comunicação social.

Este fórum, apelidado de '**Praça dos Problemas**' em analogia às praças das cidades, bairros, aldeias por onde as pessoas passam e se encontram para falar do quotidiano e do que lhes é comum, constituiu-se como um espaço de encontro, reflexão e debate, alargado a toda a comunidade, para construir uma interpretação coletiva e criativa de cada um dos problemas territoriais previamente priorizados e trabalhados pelos respetivos *focus group*.



Figura 8: Cartaz promocional do Fórum Municipal

A técnica utilizada foi a **assembleia participativa**, através da qual, os participantes **são incentivados a apresentar e debater os problemas priorizados em cada área temática, em termos de problemas, soluções e responsáveis pelas soluções.**



Praça dos Problemas

DEBATE

Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica

PROBLEMAS

- Reveem-se nesta leitura da realidade local? Se não, porquê?
- Há algo que gostassem de acrescentar para ajudar a compreender melhor algum problema em particular?
- Estará aqui a faltar ouvir algum ponto de vista?

SOLUÇÕES

- Que soluções apontariam para esses problemas?

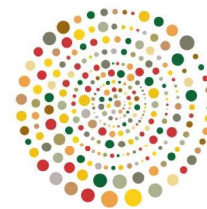
RESPONSÁVEIS

- Quem seriam os responsáveis pela sua solução?

Figura 9: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas priorizadas

Para desencadear o debate tornou-se necessário, primeiramente, proceder à devolução da informação recolhida. O objetivo da devolução é provocar reflexão sobre o que se disse. Para além de apresentar resultados preliminares, o exercício da devolução de informação é um veículo para os/as atores/atrizes refletirem, reenquadrarem a sua opinião e definirem novas ações.

Trata-se de sistematizar a informação recolhida, organizando-a, para a poder devolver junto das pessoas com quem foi recolhida, da forma mais acessível e entendível possível, e que sirva o propósito de provocar o debate e discussão.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

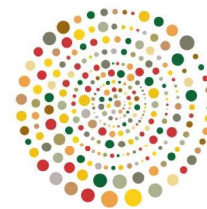
A **devolução da informação** à assembleia foi feita por intermédio da apresentação da **árvore de problemas**, resumindo as principais informações recolhidas nas etapas anteriores, para que os/as participantes se apropriassem delas da melhor forma possível, as validassem ou corrigissem e acrescentassem mais aportes às problemáticas. Deste modo, o fórum municipal de Miranda do Douro foi marcado pela interação comunicativa e debate entre diferentes tipologias de atores/atrizes, permitindo acrescentar informação de relevo ao diagnóstico.



Figura 10: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Miranda do Douro

f. Reuniões intermunicipais de acompanhamento

O diagnóstico contou com a realização de reuniões intercalares de acompanhamento entre distintas fases e atividades do processo, com as 9 equipas técnicas municipais,



representante da CIM-TTM, equipa técnica do projeto e especialistas externos, de modo a fazer balanços das etapas anteriores, esclarecer dúvidas das etapas seguintes, partilhar experiências, fontes de informação e recursos, estratégias de resolução de problemas entre equipas.

1.3.2. Participantes

Numa investigação participativa a amostra rege-se predominantemente pela sua diversidade, tentando abarcar o maior número de posições discursivas sobre o objeto de análise, neste caso: a realidade atual do município e território de Miranda do Douro em matéria de igualdade e não discriminação. Estas posições discursivas são tidas como representações sociais das pessoas, que constituem o modo de ver o mundo e relacionar-se com ele e com os/as que nele habitam.

Não é uma amostra probabilística, é uma amostra qualitativa, que permite alcançar uma representatividade dos discursos sociais, ao invés de uma representatividade estatística dos sujeitos ou dos números. A questão em análise nesta fase é sobre quem temos que escutar para conhecer o suficiente da problemática na população em estudo. Uma das diferenças entre a amostra estatística e a amostra qualitativa, é que a primeira é calculada e definida em fase prévia à recolha de dados e a segunda vai-se completando à medida que as técnicas vão sendo desenvolvidas. Isso deve-se ao fato de que somente à medida que os diferentes discursos se tornam conhecidos é que descobrimos o que falta ainda saber.

Para levarmos a cabo o diagnóstico participativo sobre igualdade e não discriminação de Miranda do Douro, começámos por ter presente três categorias de atores/atrizes

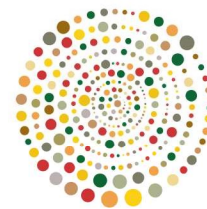


(setor institucional; setor auto-organizado e setor não organizado) e, à medida que se foi desenvolvendo o trabalho de campo e recolhendo a informação com os/as participantes que estavam mais disponíveis, foi-se identificando outros atores/atrizes implicados nesta realidade face a cada uma dessas categorias, tal como se demonstra no quadro seguinte.

Categorias de Atores/atrizes	Atores/atrizes implicados na realidade em estudo por categoria
Setor institucional	Dimensão Interna: Decisores/as políticos eleitos; diretores/as e chefes de divisão; conselheiros/as para a igualdade; trabalhadores/as
	Dimensão Externa: Decisores/as políticos/as, representantes e profissionais de organismos pertencentes à administração pública; conselheiros/as para a igualdade.
Setor auto-organizado	Líderes (sociais, sindicais), empregadores/as e profissionais de organizações de natureza privada, com ou sem fins lucrativos
Setor não organizado	Cidadãos e cidadãs comuns, de todas as idades (em idade ativa, reformados/as, trabalhadores/as, desempregados/as, estudantes, pessoas com deficiência, cuidadores/as, pais, mães, moradores/as autóctones e migrantes, etc.)

Tabela 1: Categorias de Atores/atrizes do diagnóstico participativo

A partir desta identificação, realizada com os/as participantes, procurámos ouvir os vários atores/atrizes implicados, tendo por princípio metodológico que não é necessário ouvir cada um dos/as atores/atrizes que aparecem nos mapeamentos, pois, em geral, os discursos sociais são compartilhados por aqueles/as atores/atrizes que se relacionam, os do mesmo grupo ou conjunto, e, por princípio ético, a primazia do trabalho desenvolvido



a partir da base cidadã (lógica de baixo para cima), fomentando, em especial, a inclusão de grupos que tradicionalmente não participam.

A impossibilidade de ouvirmos todas as tipologias de atores/atrizes implicados, por limitações de tempo, recursos ou dificuldade em chegar a alguns segmentos da população, não permitiu que a amostra fosse tão diversificada como seria desejável. Tendo em conta estes fatores e condicionantes, entre junho e novembro de 2022, o diagnóstico registou **101 presenças/participações**: 3 participações de decisores/as políticos/as; 17 participações de líderes sociais; 59 participações de técnicos/as municipais e de organizações locais e 22 participações de cidadãos/ãs, como podemos observar no gráfico que se segue.

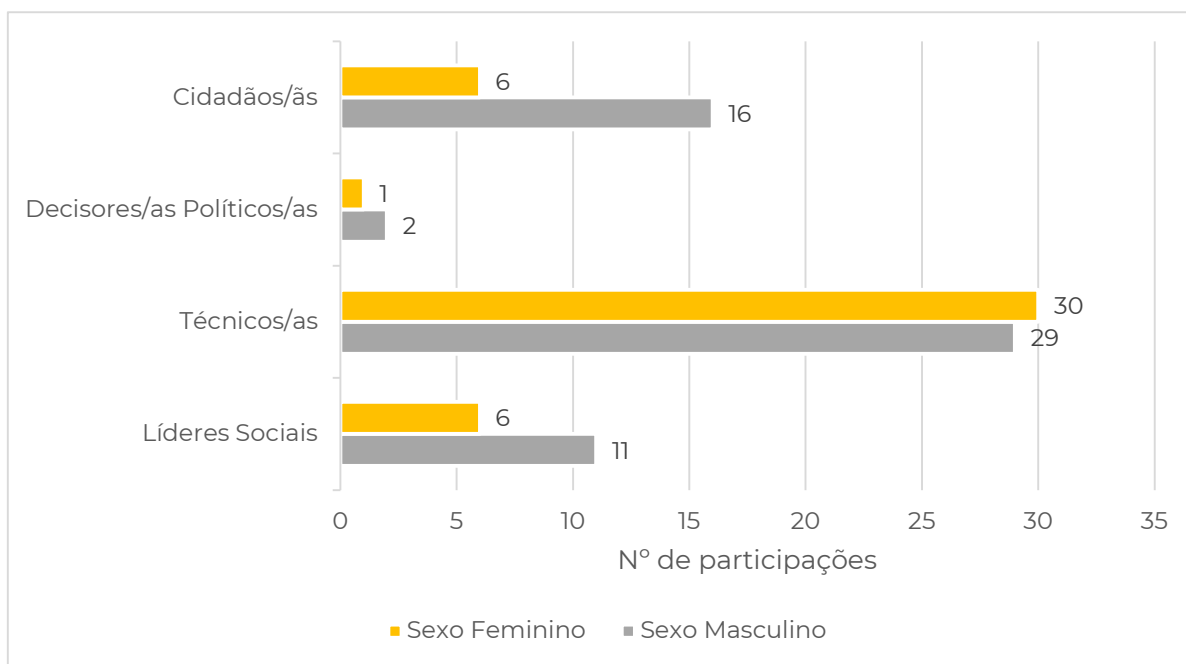
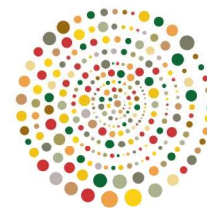


Figura 11: Distribuição da totalidade das participações por grupos de atores/atrizes



De modo a preservar os princípios éticos, foi explicado aos/às participantes os objetivos do estudo diagnóstico, salvaguardando o anonimato das informações recolhidas, sendo estas apenas reconhecidas por tipologia de atores/atrizes.

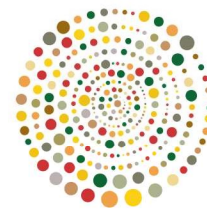
1.3.3. Modalidade de tratamento e análise de dados

No diagnóstico participativo os dados foram analisados (e interpretados) com o intuito de descobrir as dimensões do problema que está a ser investigado, que permitirá guiar o desencadear de ações coletivas. À medida que a recolha de dados foi sendo realizada, a informação foi sendo organizada em função das técnicas utilizadas.

Nesta análise a ênfase é colocada na análise sistémica e coletiva de problemas e potencialidades do município e território de Miranda do Douro em matéria de igualdade de não discriminação, no seu refinamento e interpretação, ou seja, centramo-nos nos conteúdos a trabalhar e na relação entre eles.

O *corpus* documental da nossa análise é constituído pelos dados estatísticos recolhidos e consultados e pelas opiniões recolhidas ao longo das diversas oficinas de autodiagnóstico. Esta informação, depois de transcrita, foi sujeita a uma leitura atenta, de modo a captar as ideias-chave do conteúdo recolhido através de cada uma das técnicas, e organizada segundo categorias pré-definidas, tentando perceber os significados e sentidos que lhe são atribuídos e que podem ser reflexivamente extraídos. Implica, por isso, uma postura crítica de análise face à informação.

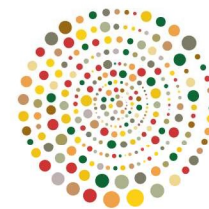
A predefinição de categorias de análise permitiu manter a coerência metodológica e conceptual ao longo do processo, para assegurar, à priori, aspetos da comparabilidade entre diferentes técnicas e fontes de informação. Facilitou também a devolução da



informação à comunidade pela construção de quadros de análise com categorias, subcategorias e as unidades de registo retiradas do *corpus* documental para ser interpretada.

A informação recolhida em cada etapa do diagnóstico, foi analisada pelos/as participantes da etapa seguinte, pedindo-lhes para extrair algumas conclusões dos resultados obtidos, o que é suscetível de constituir, para eles/as próprios/as, uma fonte importante de conhecimento e até de tomada de consciência de certos aspetos implícitos da sua realidade.

A validação dos resultados prende-se sobretudo com a escala local do estudo, que nos remete para a explicação de um caso particular e permite um maior controlo do processo; o contínuo diálogo entre os/as participantes e a validação consensual dos resultados obtidos; e a capacidade da comunidade para continuar, ela própria, a orientar o seu autodesenvolvimento.



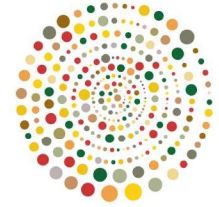
2. O MUNICÍPIO DE MIRANDA DO DOURO

2.1. Localização Geográfica

O Município de Miranda do Douro pertence ao distrito de Bragança e integra a Região (NUTS II) Norte e a Sub-região (NUTS III) de Terras de Trás-os-Montes, é limitado a Nordeste e Sueste pela Espanha, a Sudoeste pelo município de Mogadouro e a Noroeste por Vimioso. O território está dividido em 13 freguesias de acordo com a Reorganização Administrativa das Freguesias e apresenta uma área de com 488 km². A distribuição territorial é feita conforme a figura abaixo.



Figura 12: Freguesias do concelho de Miranda do Douro e Limitações Geográficas.
Fonte: Wikimedia



Com apenas 13 freguesias e 32 localidades, e com novas designações o concelho é composto pela freguesia de Duas Igrejas, Genísio, Malhadas, Miranda do Douro, Palaçoulo, Picote, Póvoa, São Martinho de Angueira, Vila Chã da Braciosa, União de Freguesias de Constantim e Cicouro, União de Freguesias de Ifanes e Paradela, União de Freguesias de Sendim e Atenor e a União de Freguesias de Silva e Águas Viva (Diagnóstico Social do Concelho de Miranda do Douro, 2018).

2.2. Dados Estatísticos Relevantes

2.2.1. População Residente Total e por Grandes Grupos Etários

Relativamente ao número de residentes por sexo, verifica-se que em 2011 havia 3815 mulheres e 3667 homens e em 2021, 3330 mulheres e 3133 homens (tabela 3). No espaço de 10 anos continua a verificar-se maior número de mulheres residentes do que homens, sendo a diferença de 148 em 2011 e de 197 em 2021.





Miranda do Douro	Área km2	População Residente 2011			População Residente 2021		
		Total			Total		
	488	7.482	3.815	3.667	6.463	3.330	3.133

Tabela 2: População residente no Município de Miranda do Douro em 2011 e 2021 total e por sexo
Fonte: INE Censos 2011 e Censos 2021

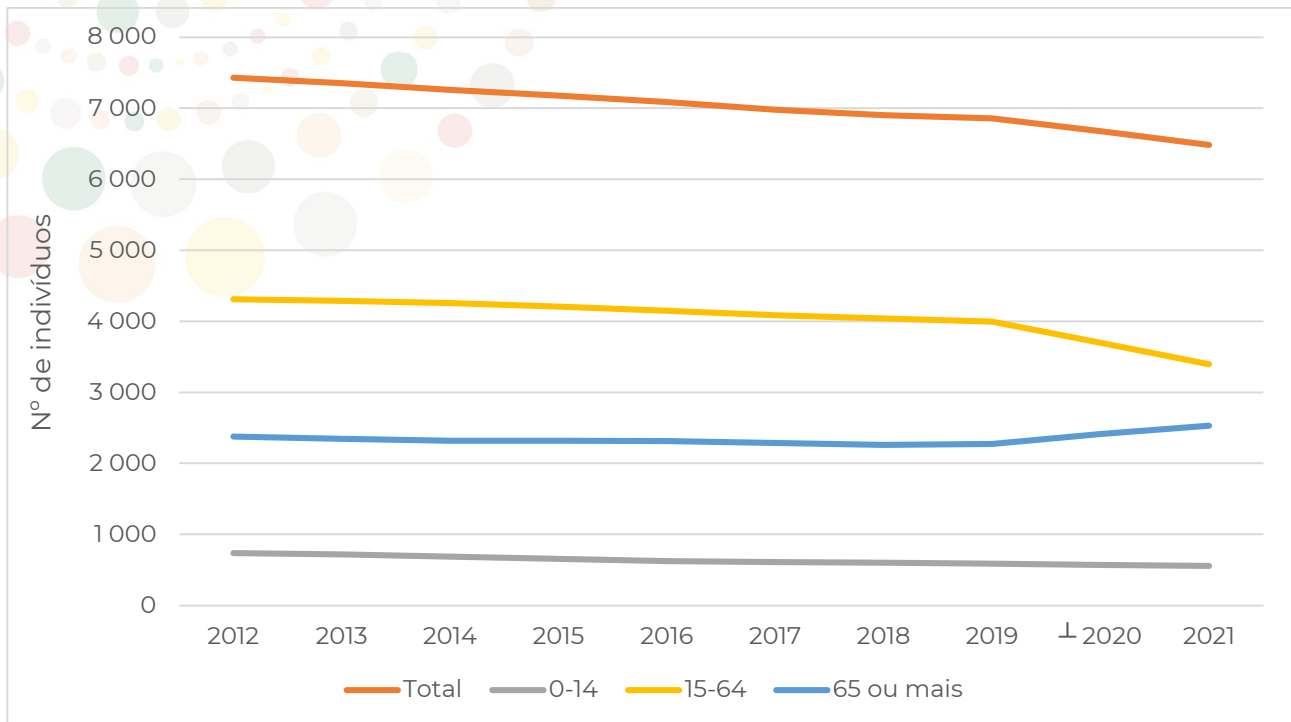
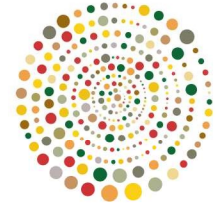
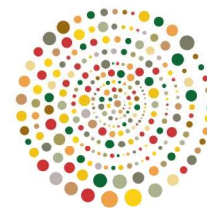


Figura 13: Evolução da população residente no Município de Miranda do Douro de 2011 a 2021 total e por faixas etárias

Fonte: PORDATA, Última atualização: 2022-08-23, Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente

De acordo com a análise do gráfico acima, relativo à população residente verifica-se no concelho, em 2021 um decréscimo da população residente face a 2011, sendo que em 2011 contava-se um total de 7482 residentes passando para um total de 6463 residentes em 2021 perfazendo uma perda de 1019 pessoas (485 do sexo feminino e 534 do sexo masculino) residentes no espaço de 10 anos.

Trata-se de um concelho rural, com efetivos populacionais muito baixos, tem vindo a sofrer um contínuo processo de despovoamento e envelhecimento da população. O declínio populacional tem-se vindo a acentuar desde 1960, sendo este um dos concelhos



com menor densidade populacional, muito inferior à verificada relativamente à região Norte, Alto Trás - os - Montes e ao país em geral (*Idem*).

Este facto poderá estar associado aos movimentos migratórios, devido ao peso da interioridade e a consequente fragilidade do tecido económico.

Analisado o contexto social e territorial identifica-se uma tendência de regressão sócio demográfica. Este fenómeno poderá resultar da saída de população do concelho, ou da diferença entre a taxa de natalidade e a de mortalidade, que se acentua à medida que a população se torna mais envelhecida.

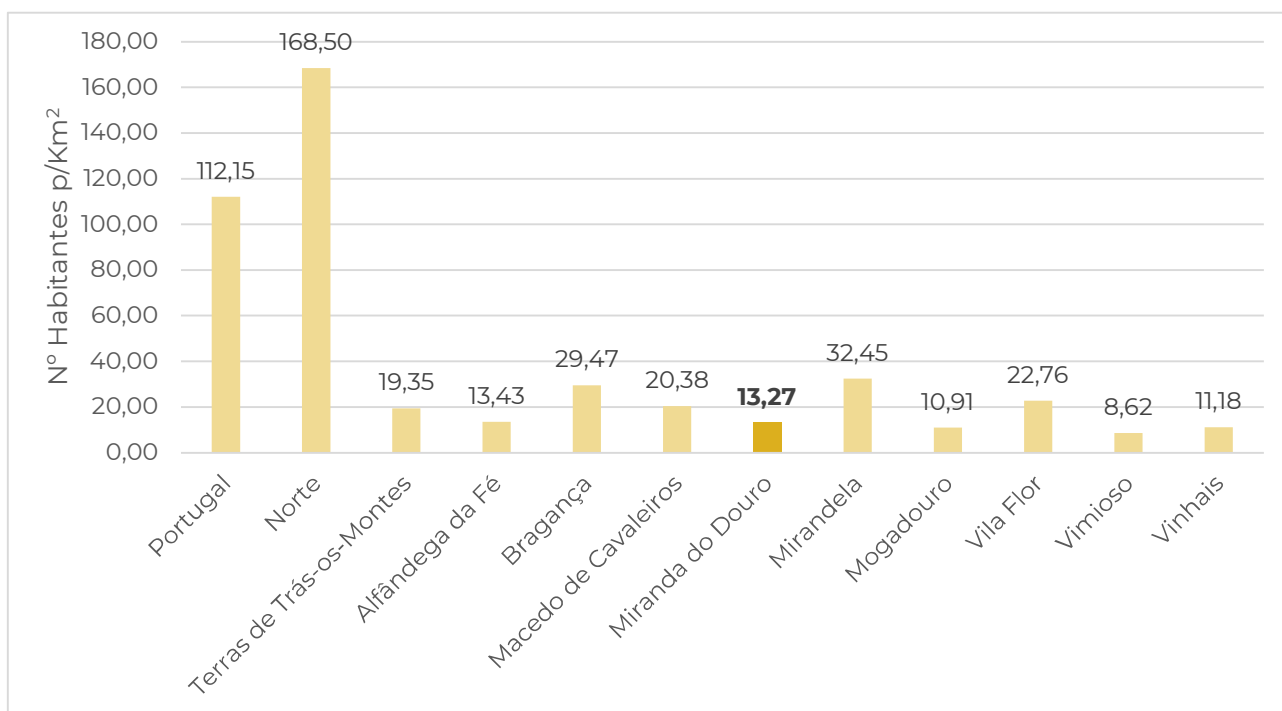
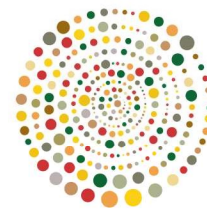


Figura 14: Densidade Populacional por local de residência
Fonte: INE- Censos 2021

Os movimentos migratórios poderão também estar relacionados com o facto de haver mais mulheres do que homens a residir no concelho na medida em que continua a haver



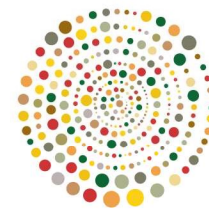
maior taxa de emigração de homens relativamente às mulheres, conforme se pode analisar através dos dados nacionais acerca do fenómeno que refletem esta tendência ao longo dos anos (Fonte: INE, PORDATA).

O facto de o fenómeno da emigração ser maioritariamente efetivado pelos homens poderá estar relacionado com a cultura, tradição, hábitos e costumes de que o homem teria que sair do país para procurar melhores condições de vida enquanto a mulher se ocupava dos cuidados à família e à casa.

Por outro lado, o aumento da população idosa poderá também ser um fator que contribui para a fixação de maior número de mulheres na região, visto que continuam a ser as mulheres as principais cuidadoras dos/as ascendentes quando estes/as necessitam de cuidados de terceiros/as.

No que concerne à análise demográfica do concelho relativamente à população residente por grandes grupos etários, verifica-se que a população residente com idades entre os 0-14 anos de idade apresenta uma menor densidade, compreendendo-se uma baixa natalidade, o que, naturalmente, poderá comprometer o desenvolvimento territorial. A baixa natalidade poderá estar relacionada com questões de sexo, nomeadamente com o facto de as mulheres adiarem a maternidade para se poderem focar em questões profissionais, visto que maioritariamente são estas as responsáveis pelos cuidados aos/às filhos/as.

A baixa natalidade associada à percentagem superior de pessoas com 65 anos e mais, revela um elevado índice de envelhecimento da região, calculado através da relação entre a população idosa e a população jovem expresso em número de residentes com 65 ou mais anos por 100 residentes com menos de 15 anos, ou seja, nº de idosos/as por cada 100 jovens. Esta realidade é transversal a nível nacional segundo dados do INE.



O Envelhecimento Populacional é atualmente um dos fenómenos demográficos mais preocupantes e um dos desafios para as sociedades do novo milénio, dado que, este se reflete a nível socioeconómico, familiar e individual e depende das políticas sociais e sua sustentabilidade.

Assim a população com 65 anos e mais encontra-se tendencialmente a crescer ao contrário do que se verifica relativamente à população com idades entre os 15 e os 64 anos que tem vindo a decrescer, com especial evidência a partir de 2019 (PDS, 2018).

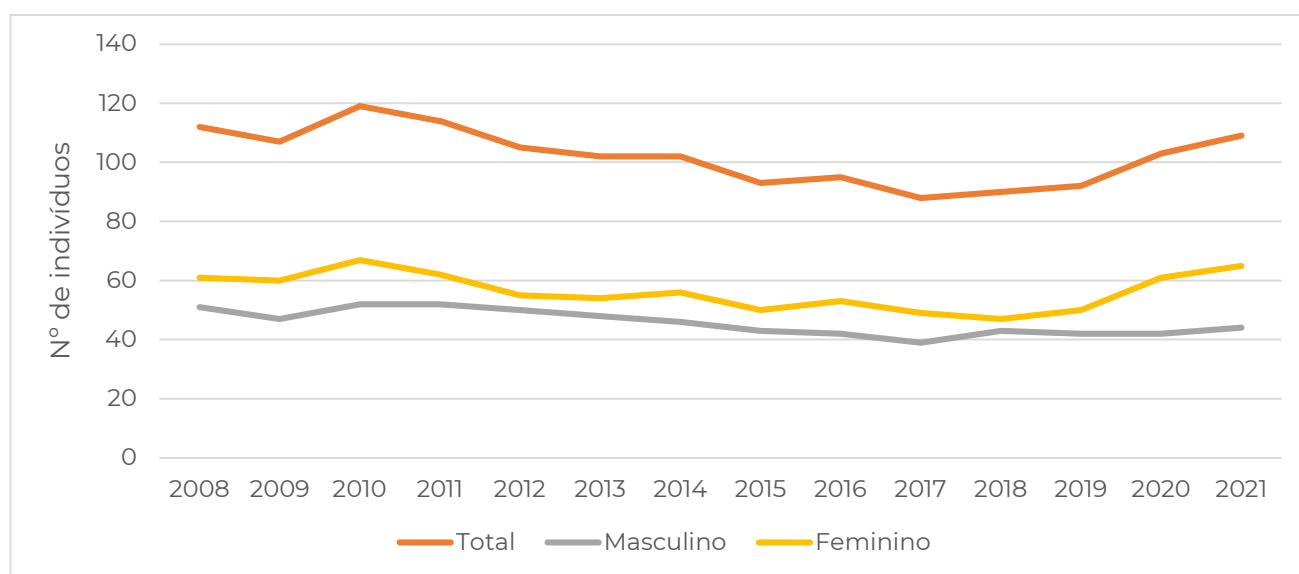
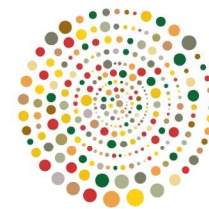


Figura 15: População estrangeira no Município de Miranda do Douro com estatuto legal de residente: total e por sexo.

Fonte: PORDATA, última atualização: 2022-06-30

Fontes de Dados: INE | SEF/MAI - População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente.

A população estrangeira corresponde ao conjunto de pessoas de nacionalidade não portuguesa com autorização ou cartão de residência, em conformidade com a legislação de estrangeiros em vigor. Não inclui os estrangeiros com situação regular ao abrigo da



concessão de autorizações de permanência, de vistos de curta duração, de estudo, de trabalho ou de estada temporária, bem como os estrangeiros com situação irregular.

Na figura acima verificamos a evolução da população estrangeira residente no município de Miranda do Douro. Do total de 109 estrangeiros com estatuto legal de residente no município, em 2021, 65 são mulheres e 44 são homens. Salientamos o aumento que se tem verificado no sexo feminino nos últimos 4 anos.

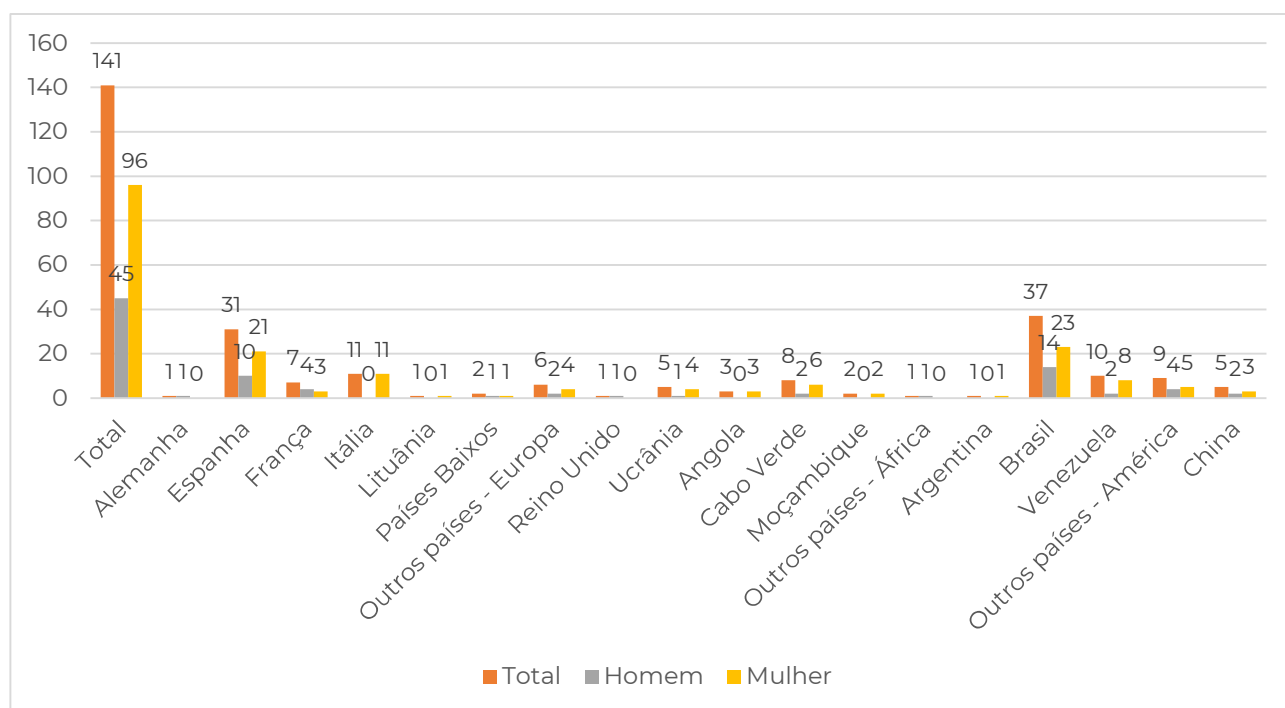
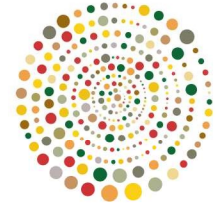


Figura 16: População estrangeira no Município de Miranda do Douro em 2021, por país de origem e por sexo, Fonte: INE – Censos 2021

É de destacar figura acima que, em 2021, a nacionalidade brasileira era aquela que detinha uma maior representatividade, 37 residentes (33,94% do total de residentes estrangeiros), ocorrência que encontra justificação pela ligação cultural e histórica

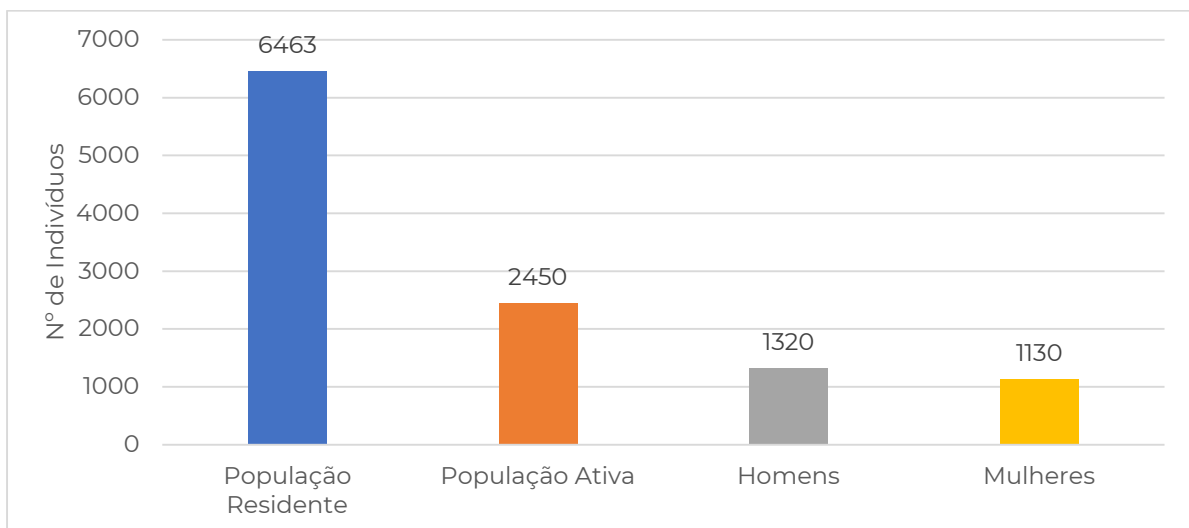


existente entre Portugal e este país. Dos 37 residentes brasileiros 14 são homens e 23 são mulheres.

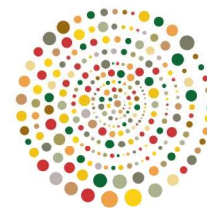
2.2.2. Percentagem de População Ativa

O conceito de população ativa corresponde a um indicador de carácter económico-demográfico que mensura o número de habitantes de uma determinada localidade que, num dado momento, fazem parte da força de trabalho da respetiva economia, e também aqueles que se encontram aptos para fazer parte da mesma.

Desta forma, na população ativa estão incluídos/as os/as desempregados/as. Estão dela excluídos/as (constituindo, portanto, população inativa) os/as domésticos/as, os/as reformados/as, os/as jovens em idade escolar, os/as acamados/as permanentes, entre outros/as (Fonte: Infopédia).



*Figura 17: População ativa do Município de Miranda do Douro em 2021 total e por sexo
Fonte INE – Censos 2021*



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Através da análise do gráfico compreende-se que há um total de 38% de população ativa, 54% do sexo masculino e 46% do sexo feminino.

Pese embora haja um maior número de mulheres residentes no concelho, a população ativa é maioritariamente constituída por homens.

Estes dados poderão desde já remeter para o facto de maioritariamente as mulheres se encontrarem em situações precárias e de vulnerabilidade.

2.2.3. População Residente por Nível de Escolaridade

À semelhança da tendência nacional as mulheres representam a maioria da população sem escolaridade, mas também são elas as que têm mais cursos superiores, segundo dados divulgados pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). "*As mulheres estão duplamente representadas em maioria" no grupo da população sem nenhum nível de escolaridade completo e no grupo do que têm o ensino superior completo*" (DN/Lusa, 2018).

Estes indicadores refletem o que se tem verificado ao nível nacional e europeu, nomeadamente as mulheres detêm habilitações com níveis superiores à dos homens. No entanto, apesar das mulheres possuírem níveis de habilitação mais elevados, as categorias profissionais que correspondem a um nível de qualificação mais baixo apresentam uma taxa de feminização mais elevada (Leite, et al. 2016).

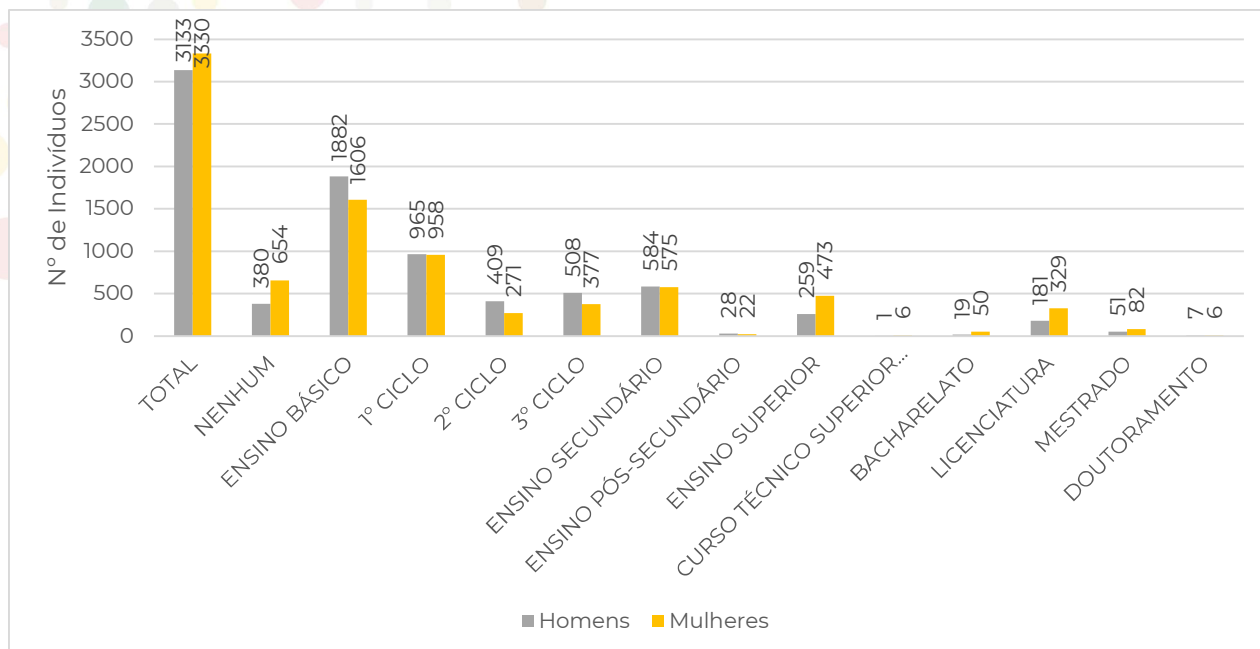
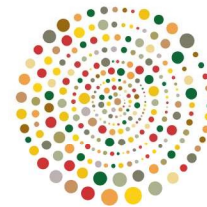
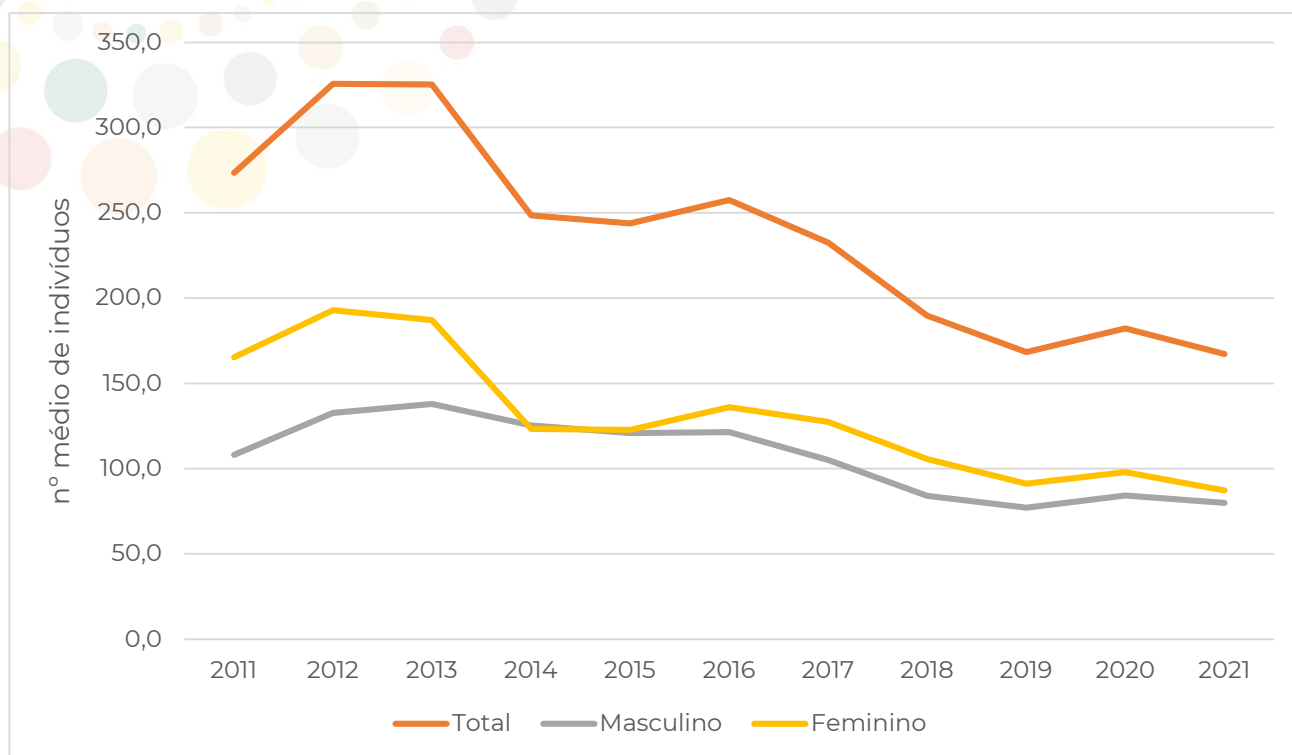


Figura 18: População Residente no Município de Miranda do Douro em 2021, por nível de escolaridade e por sexo
Fonte INE – Censos 2021

Relativamente à análise do gráfico no que concerne à população residente do sexo masculino e do sexo feminino por nível de escolaridade em 2021 verifica-se que existem mais mulheres sem escolaridade do que homens, sendo 654 mulheres (o que representa 19,64% da totalidade das mulheres) sem escolaridade para 380 homens (o que representa 12,13% da totalidade dos homens). Consequentemente, existem mais homens com escolaridade do que mulheres face à totalidade da população, sendo que 50,71% da população com escolaridade são homens e 49,29% são mulheres.



2.2.4. Número de Inscritos/as no IEFP



*Figura 19: Desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Miranda do Douro de 2011 a 2021(média anual), total e por sexo
Fontes de Dados: IEFP/MTSSS-METD; Fonte: PORDATA Última atualização: 2022-02-08*

A análise do gráfico remete para o facto de haver desde 2011 até 2021, maior número de mulheres desempregadas do que de homens desempregados inscritos no IEFP, à exceção do período entre 2014 e 2015 em que se verifica uma semelhança no que diz respeito ao número de homens e mulheres desempregados/as inscritos/as no IEFP. Estes dados confirmam a maior incidência de mulheres em situação de precariedade ao longo dos últimos 10 anos.



As mulheres continuam a ser mais afetadas por todos os tipos de desemprego conforme refere Leite et. al (2016) especialmente as mulheres de meia-idade (40-65 anos), muitas vezes estigmatizadas devido à ideia e à crença errónea de que os seus sistemas biológicos e o seu funcionamento psicológico começam a entrar em declínio sendo menos aptas a integrar, novamente, o mercado de trabalho (Nogueira, 2021).

2.2.5. Número de Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego por Sexo

O subsídio de desemprego é pago mensalmente a quem perdeu o emprego de forma involuntária e que se encontre inscrito no serviço de emprego. De acordo com o Decreto-Lei n.º 220/2006 de 3 de novembro, as prestações de desemprego têm como objetivo compensar os/as beneficiários/as da falta de retribuição resultante da situação de desemprego ou de redução determinada pela aceitação de trabalho a tempo parcial ou promover a criação de emprego, através, designadamente, do pagamento por uma só vez do montante global das prestações de desemprego com vista à criação do próprio emprego.

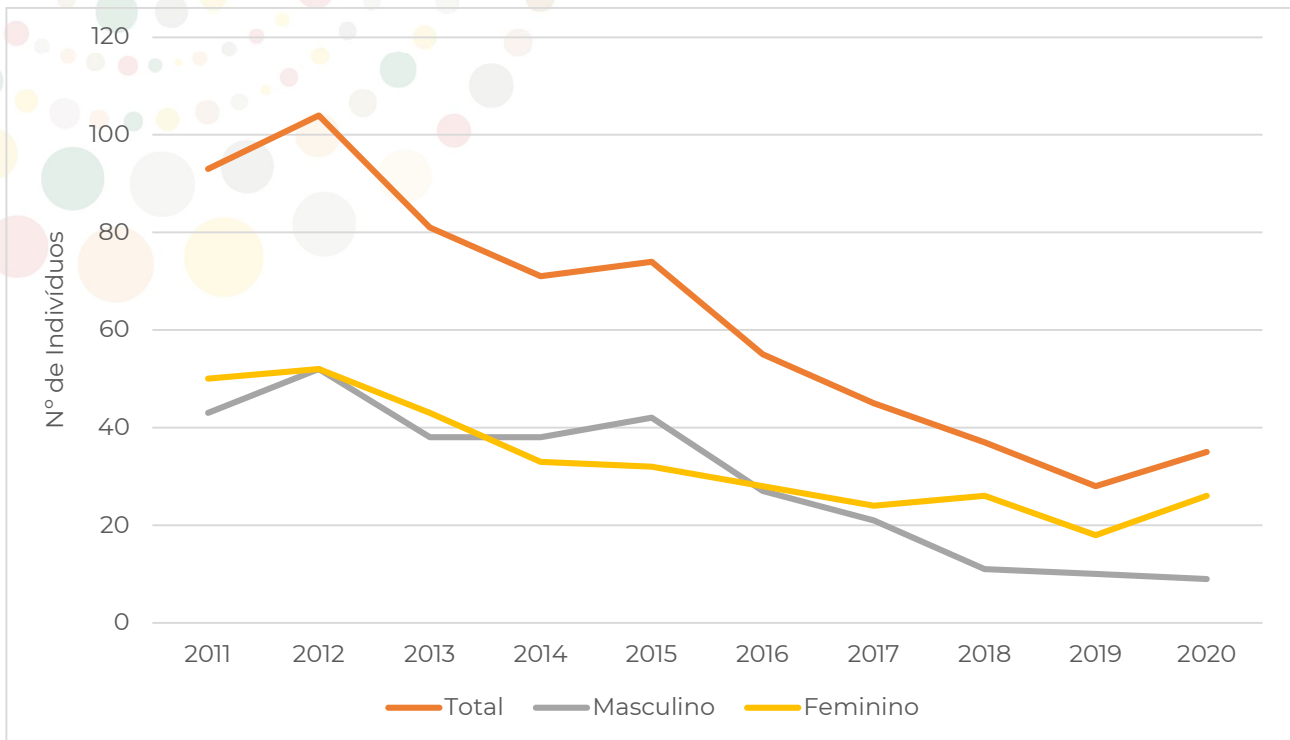
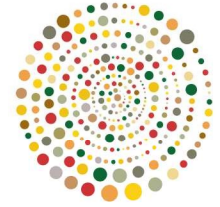


Figura 20: Evolução dos Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Miranda do Douro de 2011 a 2020: total e por sexo
Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11

Analisando o gráfico verifica-se oscilação do número de beneficiários/as em relação ao sexo. De 2011 a finais de 2013 as mulheres beneficiavam em maior número do subsídio de desemprego, verificando-se uma inversão desde esta data até inícios de 2016 em que passou a haver um número superior de homens a beneficiar do subsídio de desemprego. A partir de 2016 as mulheres passaram a beneficiar em maioria do subsídio de desemprego com tendência crescente até 2020.



As oscilações do número de mulheres beneficiárias do subsídio de desemprego poderá ser preditor do facto de as mulheres terem contratos de trabalho mais precários que na maioria das vezes terminam em não renovação e conseqüente desemprego.

2.2.6. Número de Beneficiários/as de RSI por Sexo

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

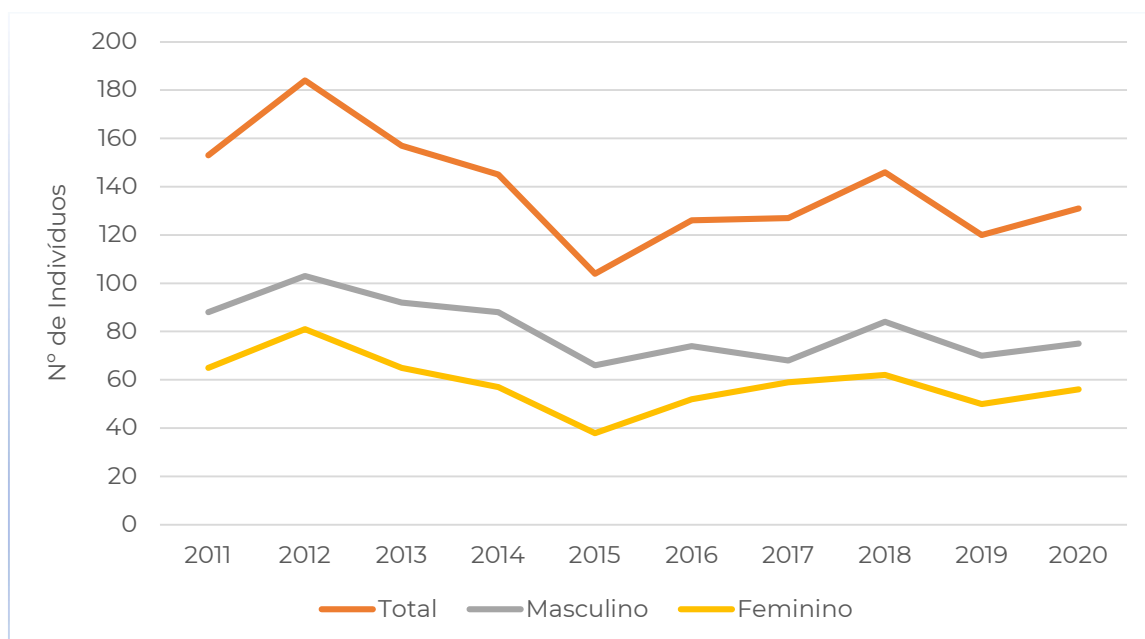
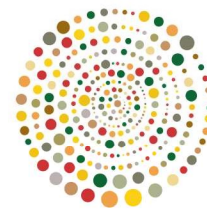


Figura 21: Evolução dos Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Miranda do Douro de 2011 a 2020: total e por sexo
Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11



Analisando o gráfico, conclui-se que neste concelho o número de homens beneficiários de RSI é superior ao das mulheres, entre 2011 e 2020, contrariando o enquadramento nacional. Segundo *Henriques, 2020*, a maioria dos/as beneficiários/as do RSI em 2019, têm menos de 40 anos e mais de metade são mulheres.

2.2.7. População Empregada por Faixa Etária

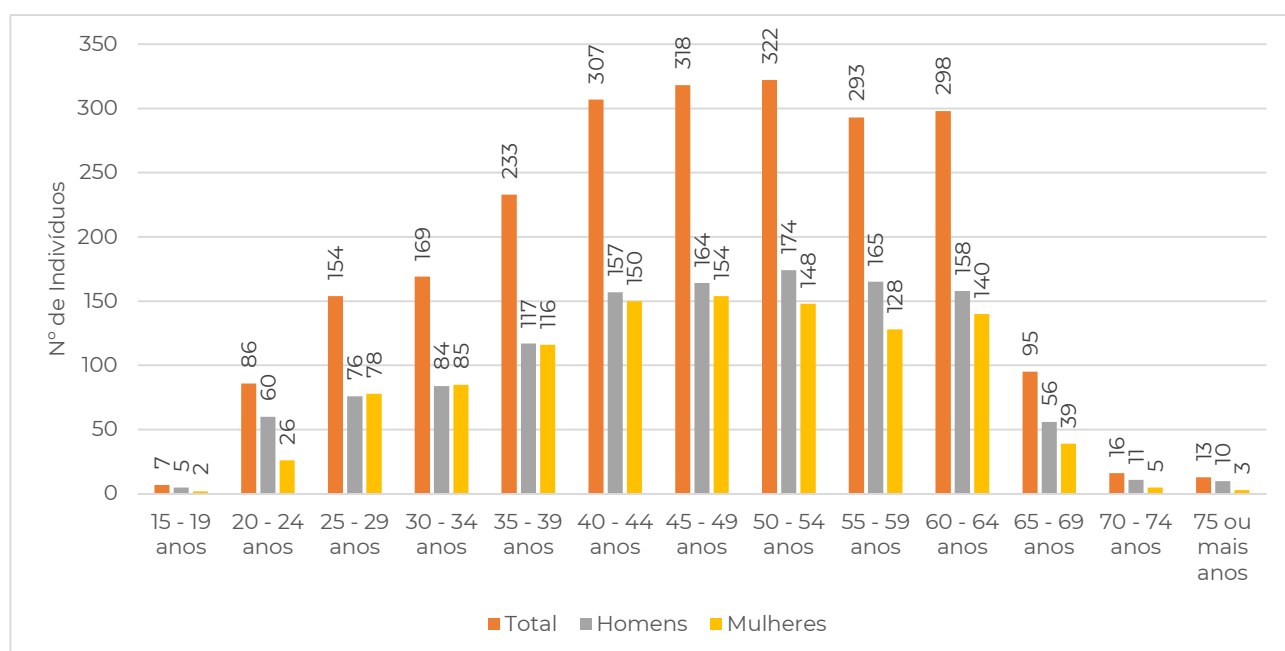
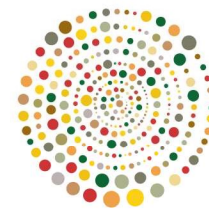


Figura 22: População Empregada no Município de Miranda do Douro em 2021, por sexo e grupo etário
Fonte INE – Censos 2021

No que diz respeito aos/as indivíduos/as empregados/as por faixa etária em 2021 verifica-se um total de 2311 pessoas empregadas, o que representa apenas 35,76% da população residente, destas 2311 pessoas 1237 (53,53%) são homens e 1074 (46,47%) são mulheres. A faixa etária com maior número de empregabilidade é dos 50 aos 54 anos com 322



peçoas, sendo que 174 (54,04%) são homens e 148 (45,96%) são mulheres (dados obtidos dos resultados dos Censos 2021). Conclui-se assim que na população ativa e também na faixa etária com maior número de empregabilidade não há disparidade significativa entre homens e mulheres.

2.2.8. População Empregada por Situação Profissional

Das 2311 peçoas empregadas do município de Miranda do Douro 278 são empregadores/as, 411 são trabalhadores/as por conta própria ou isolado, 1555 são trabalhadores/as por conta de outrem e 67 peçoas têm outra situação profissional não discriminada.

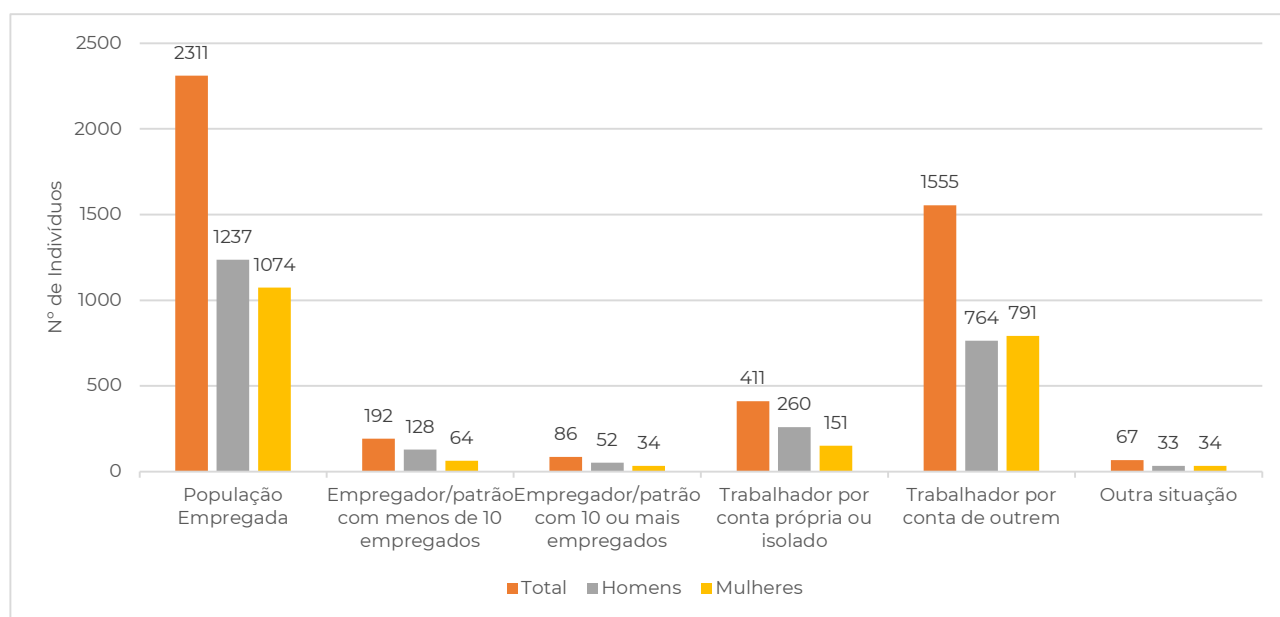


Figura 23: População Empregada no Município de Miranda do Douro em 2021, por sexo e situação na profissão
Fonte INE – Censos 2021



Fazendo uma análise mais detalhada por situação profissional verificamos que no grupo dos empregadores 64,75% são homens e 35,25% são mulheres; no grupo dos trabalhadores/as por conta própria ou isolado temos 63,26% homens e 36,74% mulheres; no grupo dos/as trabalhadores/as por conta de outrem 49,13% são homens e 50,87% são mulheres. Com esta análise podemos concluir que a maior desigualdade entre os sexos existe nos grupos dos/as empregadores/as e trabalhadores/as por conta própria ou isolado, tendo os homens um papel predominante, grupos estes associados a cargos de maior responsabilidade e/ou autoridade.

2.2.9. Número de Equipamentos Sociais no Apoio à Família no Concelho

No que concerne aos equipamentos sociais no apoio à família no concelho a população tem ao seu dispor diferentes respostas sociais desenvolvidas por Instituições Particulares de Solidariedade Social e por resposta social da rede lucrativa, que vêm prestando serviços/apoios através de diversos Estabelecimentos/Equipamentos.

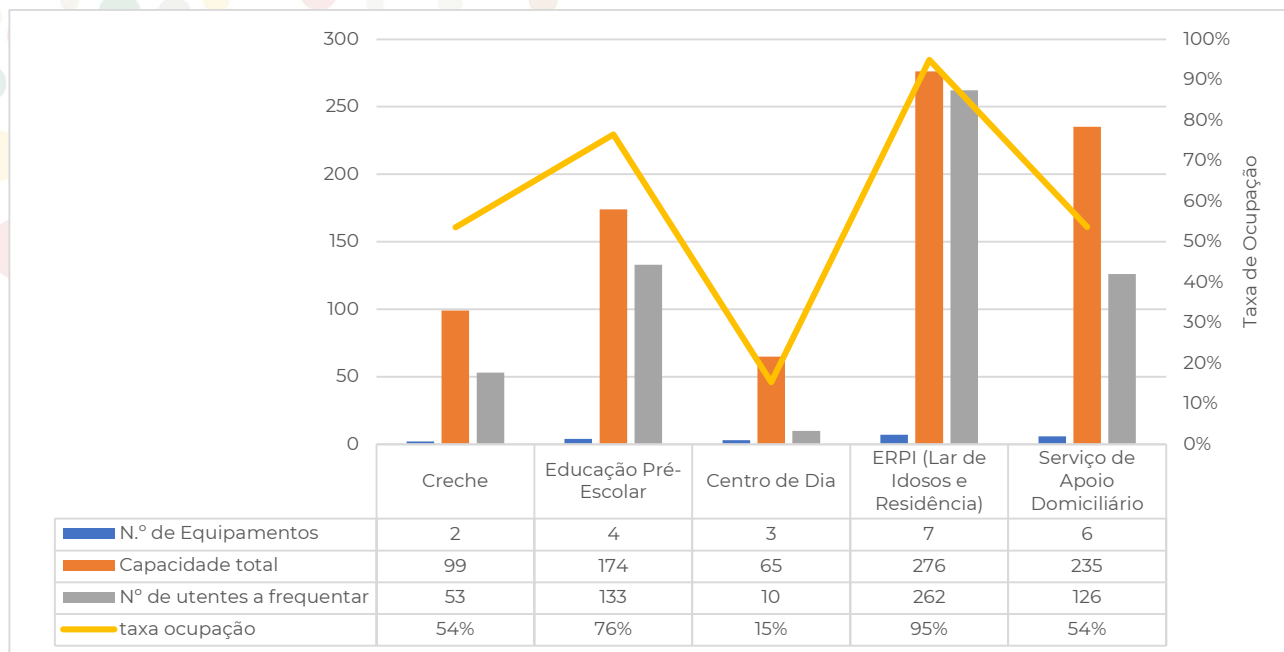
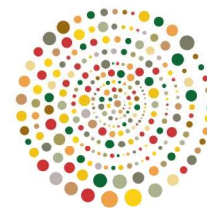
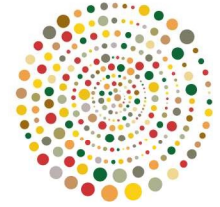


Figura 24: Instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Miranda do Douro, por n.º de equipamentos, n.º de utentes e taxa de ocupação
Fonte: GEP, Carta Social - <http://www.cartasocial.pt>

Em 2021, no concelho de Miranda do Douro existiam 3 centros de dia, que apesar das 65 vagas disponíveis apenas registaram 10 utentes a frequentar. Em relação ao serviço de apoio domiciliário, o concelho tem a capacidade para servir um total de 235 utentes, estando 54% destas vagas já ocupadas. Por último no concelho existem também 7 lares de idosos ou residenciais, dos quais 95% das vagas se encontram ocupadas. Prevendo-se o aumento da população idosa do concelho, tendência essa já verificada aquando da análise da população residente por escalão etário, fica clara a necessidade de um maior investimento nas respostas a dar à população idosa em particular às ERPI (Estruturas Residenciais para Idosos), no sentido da garantia de lazer e de ocupação do tempo livre e salvaguarda de prestação de cuidados primários a uma população fragilizada física e socialmente.



Analisando o gráfico é possível verificar que no concelho de Miranda do Douro existem duas creches das quais apenas 53 do total de 99 vagas estão ocupadas. Em termos de jardins de infância verificamos que no município existem 4 que tem um total de 174 vagas, em 2021 a taxa de ocupação destes equipamentos foi de 76%.



3. Dimensão Interna - (DES)IGUALDADES ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL

3.1. Gestão de Recursos Humanos

A promoção da igualdade entre homens e mulheres constitui uma das «*tarefas fundamentais do Estado*», prevista na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP). No que respeita em especial à participação política, o artigo 109.º da CRP estipula que «*a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício de direitos civis e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos*».

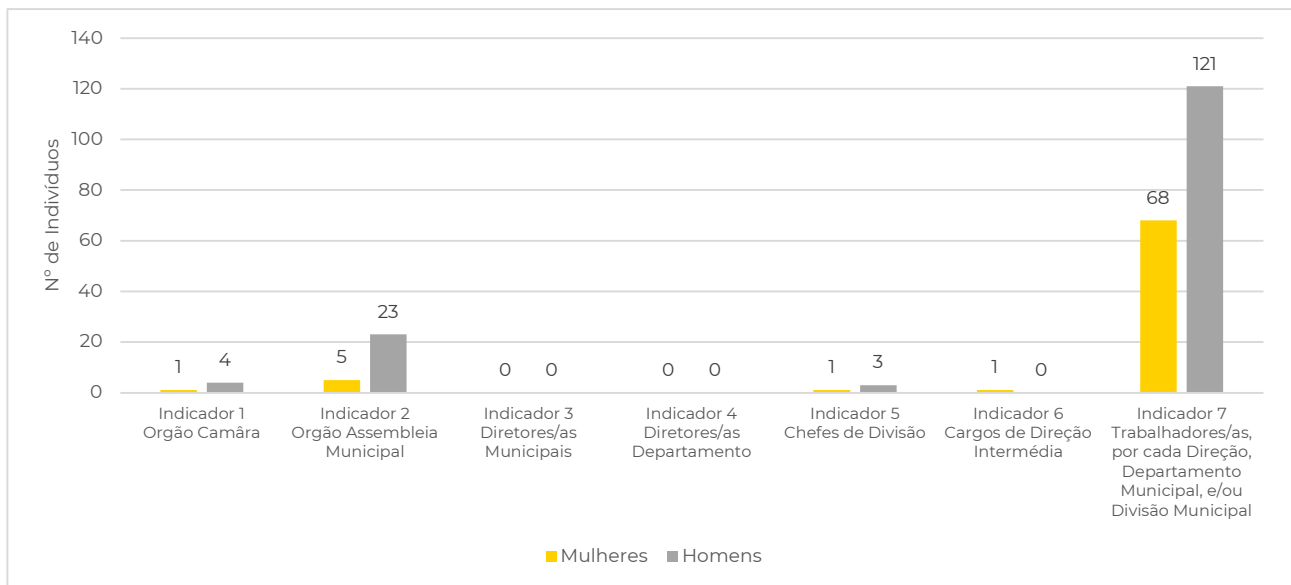
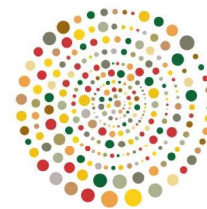


Figura 25: Membros e trabalhadores/as do Município de Miranda do Douro por sexo (Indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7)



No que diz respeito à composição do órgão Câmara, por sexo verifica-se uma maior prevalência do sexo masculino (4) relativamente ao sexo feminino (1) **[Indicador 1]**.

Relativamente à Assembleia Municipal, esta é constituído por 5 mulheres e 23 homens **[Indicador 2]**.

A análise dos indicadores supramencionados, à semelhança da análise SWOT, revelam como debilidade, uma sobrerrepresentação de homens na composição dos órgãos autárquicos, nomeadamente Câmara e Assembleia Municipal).

Tal como refere Andrade, I (2018) cit. Nogueira, 2009; Câncio & Santos, 2010, 2011, 2012; CIG, 2017, no domínio político, as mulheres representam ainda uma minoria nos órgãos políticos, porque o poder é maioritariamente representado por homens.

No que concerne à composição dos órgãos autárquicos supramencionados não reflete a representação mínima de 40% de cada um dos sexos conforme previsto na Lei Orgânica n.º 1/2019 no seu Artigo 2.º. (Diário da República Portuguesa). Para além disso está muito longe de atingir as recomendações finais apresentadas pela CIG à Assembleia da República no 8.º e 9.º relatório sobre o impacto na promoção da paridade entre homens e mulheres na composição dos órgãos nela abrangidos, que prevê a representação de ambos os sexos de 50% na vida política aos níveis europeu, nacional e local, devendo a mesma ser posta em prática nas Regiões Autónomas, seguindo as orientações previstas na CEDAW – Recomendações Finais dirigidas a Portugal 2015/11/26.

O poder Autárquico continua a ser dominado pelos homens, particularmente nos lugares de tomada de decisão revelando resistências à mudança mesmo na presença da lei da paridade. (Santos et. al, 2018).



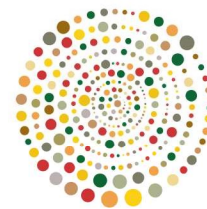
Na Autarquia não há Direção Superior de 1º grau nem Direção intermédia de 1º grau **[Indicadores 3 e 4]**.

No que se refere aos/às Chefes de Divisão Municipal verifica-se que existe 1 membro do sexo feminino em cargo de direção intermédia de 2.º grau e 3 membros do sexo masculino **[Indicador 5]**.

No Cargo de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, existe apenas 1 membro do sexo feminino no respetivo cargo. **[Indicador 6]**

À semelhança da maioria dos indicadores anteriormente mencionados, verifica-se um maior número de homens (121) em detrimento de mulheres (68), nos/as trabalhadores/as por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal **[Indicador 7]**. No *Focus Group* realizado para aprofundar a temática Gestão de Recursos Humanos foi evidenciado que apenas existem dois trabalhadores com contrato a termo certo, estando os restantes a tempo indeterminado. Verificou-se também que os 189 trabalhadores/as estão repartidos pelas seguintes categorias/cargos: 34 Técnicos/as Superiores (21 homens e 13 mulheres); 33 Assistentes Técnicos/as (15 homens e 18 mulheres); 115 Assistentes Operacionais (80 homens e 35 mulheres) e 5 dirigentes (3 homens e 2 mulheres). É de salientar que na categoria de assistentes operacionais os homens representam 69,57% e as mulheres apenas 30,43%.

No *Focus Group* também foi analisada a divisão dos trabalhadores/as por faixa etária, desta análise destacaram-se as faixas etárias dos 50 aos 64 anos como sendo as que têm maior número de trabalhadores/as, estes representam 54,50% da totalidade dos trabalhadores do **indicador 7**, sendo esta diferença mais notória na categoria de assistentes operacionais. Estes dados corroboram o já referido no ponto 2.2.7 e evidenciam que a mão de obra do território se está a tornar cada vez mais envelhecida.

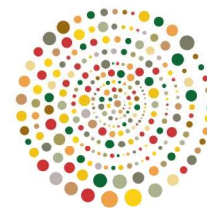


De acordo com Machado (2018) cit. Wall et al (2016) o sexo interfere e condiciona as relações na sociedade por via de vários mecanismos individuais, interativos e institucionais. A nível institucional as políticas públicas, legislação e regras organizacionais distribuem recursos e oportunidades de acordo com o sexo da pessoa. Ao nível individual verifica-se que a representação dos papéis de género que influenciam quer a vida pública, quer a vida privada, têm origem num processo de socialização ao longo da vida com os envolventes (família, grupo de pares e cultura dominante).

Pese embora as políticas internacionais, europeias e nacionais, a crescente introdução de regulamentação, leis e demais instrumentos que procuram incutir maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, Mafalda (2018) cit. Maria Rocha (2007) refere que ainda persiste um modelo tradicional assente na segregação sexual das estruturas do emprego, verificando-se um ligeiro aumento da ocupação de cargos de tomada de decisão pelas mulheres e onde o trabalho produtivo é associado aos homens e o trabalho doméstico às mulheres.

Ainda é notória a diferença entre posições e experiências de homens e mulheres, sendo mais notório no caso concreto do papel de líder, em que se verifica mais segregação de . Quando se observa lugares mais cimeiros das empresas ainda é visível a “barreira de género”, assim como ainda são notórias as diferenças salariais (Machado, 2018).

A análise SWOT revela como debilidade uma sobrerrepresentação de homens em cargos de chefia e direção equivalente a 80%. O que naturalmente condiciona a igualdade de género relativamente ao ganho médio mensal, verificando-se uma disparidade salarial entre homens e mulheres que se poderá justificar com a segregação sexual vertical em cargos de chefia e direção, conforme analisaremos no ponto **3.3**.



A análise SWOT evidencia, no que diz respeito às debilidades o desajustamento entre necessidades e recursos humanos existentes, o que poderá condicionar a eficiência em matéria de igualdade de género e não discriminação na gestão de recursos humanos.

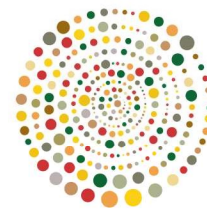
A falta de informação acessível e conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as também é uma debilidade, na medida em que poderá ser promotor de desigualdades e discriminação, bem como poderá limitar o desempenho, produtividade e motivação dos/as trabalhadores/as.

A dinamização e execução de medidas de política local na perspetiva de género é considerado uma força, aspeto positivo no presente uma vez que demonstra o interesse do órgão autárquico em promover uma cultura institucional inclusiva.

Uma das ameaças identificadas na análise SWOT é a alienação dos/as concorrentes nas candidaturas, por motivos culturais. Este aspeto poderá estar intrinsecamente relacionado com o facto das mulheres não concorrerem a determinados cargos ou profissões, devido a questões culturais, estereótipos e preconceitos de género, entendendo-se que determinados cargos/profissões estão direcionados para homens e são predominantemente desempenhados por homens.

3.2. Formação para Chefias

A execução de formação de dirigentes, agentes da administração pública, conselheiros (as) ministeriais para a igualdade e equipas interdepartamentais já é uma recomendação patente no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não -discriminação 2014 -2017. Resolução do Conselho de Ministros 102/2013 (V PNI).



O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, de 31 de Dezembro de 2013 (PCM: 2013), prevê a territorialização da dimensão da igualdade de género nas diferentes áreas de política da administração local (através de medidas como a capacitação de agentes da administração pública local, através de formação inicial e contínua ou a nomeação de conselheiros/as locais para a igualdade) e a promoção de condições favoráveis à igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, na conciliação entre a esfera profissional e a vida familiar e pessoal, bem como a promoção do empreendedorismo feminino (Leite et al, 2016).

De acordo com a análise SWOT, uma das debilidades, no domínio da formação para chefias é a inexistência de formação sobre a igualdade de género, violência de género, ou *bullying*, etc. No entanto, verifica-se a execução de uma ação de formação promovida pela autarquia ou em parceria para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadram nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

3.3. Disparidades Salariais entre Mulheres e Homens

Considerando que o sistema remuneratório da administração pública não prevê a discriminação em razão do sexo, já que este é regulamentado, depreende-se que a discrepância relativa ao ganho médio mensal entre trabalhadores e trabalhadoras estará relacionada com a segregação sexual promovida pela conjuntura social, económica e familiar que facilita maioritariamente os homens, tendo estes por consequência mais oportunidades de acesso a categorias superiores (Leite, 2016).

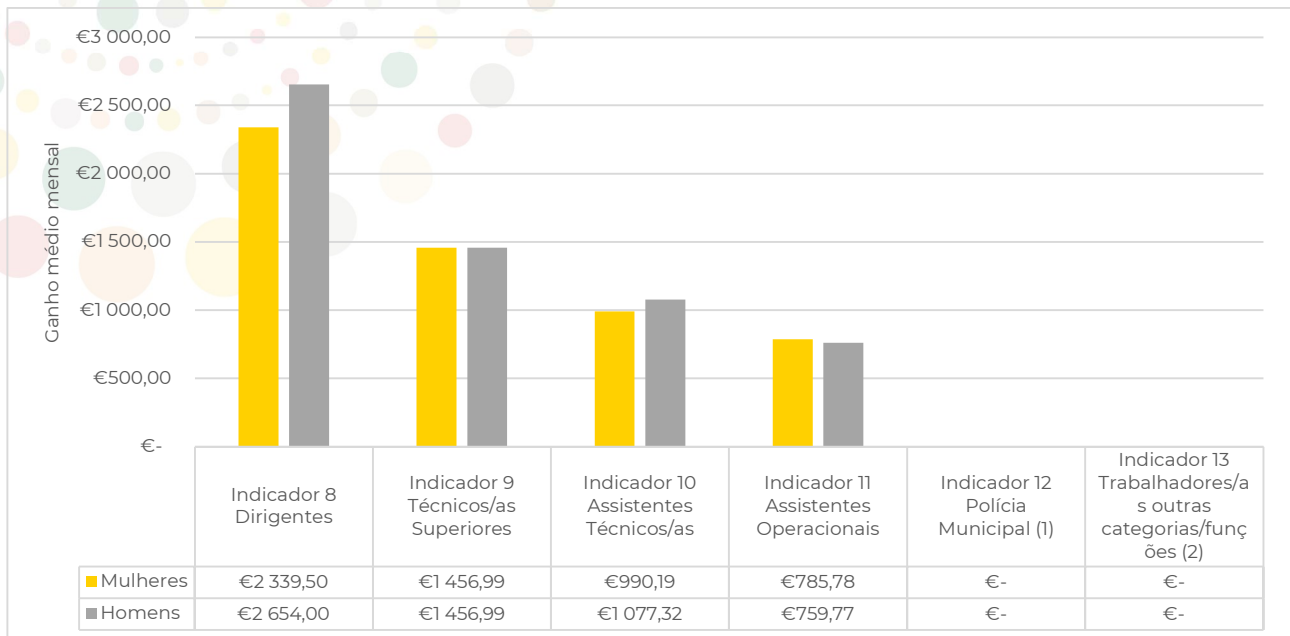


Figura 26: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores/as do Município de Miranda do Douro, por sexo
(Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13) (1) Não aplicável; (2) Não foi possível determinar

De acordo com os **indicadores 8 e 10** verifica-se um ganho médio mensal superior nos homens em detrimento das mulheres, com maior diferença na categoria de dirigentes **[Indicador 8]**. Da informação recolhida verificou-se que nas categorias Dirigentes (3 homens vs 2 mulheres), Técnicos/as Superiores (23 homens vs 13 mulheres) e Assistentes Operacionais (82 homens vs 35 mulheres) os homens se encontram em maior número, em contrapartida as mulheres encontram-se em maior número na categoria de assistente técnico/a (18 mulheres vs 15 homens).

O tipo de trabalho/funções inerentes a cada categoria naturalmente, geram discrepâncias salariais entre os sexos. Assim sendo, o trabalho operacional, estará mais

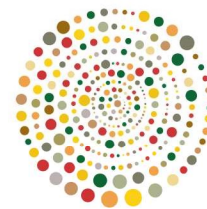


relacionado com o uso da força física e será maioritariamente desenvolvido por indivíduos do sexo masculino.

Conclui-se, portanto, que as diferenças salariais estão relacionadas com estereótipos e preconceitos relativos à tipologia de trabalho a desempenhar por homens e mulheres, que aumenta o risco de segregação sexual horizontal gerando situações de injustiça e discriminação de género, tal como refere Leite (2016) cit. Acker (1989, 1992, 2009) as organizações são “sexualizadas” porque apresentam “regimes de desigualdade”. A autora justifica esses “regimes de desigualdade” a partir de vários processos ao nível simbólico, das normas, das práticas organizacionais e da interação quotidiana, nos quais as relações sociais de género produzem uma série de divisões segundo o sexo no mundo laboral e nas organizações. Uma das expressões mais evidentes dessas divisões são as diferentes modalidades de segregação em função do sexo. Essas divisões resultam também em melhores salários e melhores perspectivas de emprego e de carreira para os homens.

3.4. Progressão e Desenvolvimento de Carreiras

De acordo com a análise SWOT relativamente às debilidades no domínio da progressão e desenvolvimento de carreiras verifica-se que a percentagem de tempo que as mulheres dedicam à esfera familiar é superior à dos homens, o que impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à carreira. Podendo ser considerado um motivo promotor de desigualdade entre homens e mulheres no acesso a carreiras de dirigentes e superiores. Conforme analisado no ponto **3.1, indicadores 5, 6 e 7** é evidente a concentração de homens em cargos de dirigentes e superiores. Estes



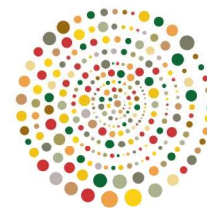
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

dados mostram a existência de estereótipos e papéis de género atribuídos ao homem e à mulher na família e na sociedade.

No geral, as políticas amigas da família concretizam-se em forma de horários de trabalho flexíveis, licenças, entre outras. Pires, A. 2018 cit. Ronda et al. 2016 explica que as políticas amigas da família incluem um conjunto de serviços que as organizações disponibilizam para os seus/suas trabalhadores/as a fim de facilitarem a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, assegurando o cumprimento das obrigações para com a empresa. A importância deste tipo de políticas é reforçada por Leite, C. 2018 cit. Hochschild, 2016 ao afirmar que a sua eficácia requer a intervenção da esfera pública. Por outras palavras, mais do que iniciativas individuais das empresas, cabe ao Estado apoiar as famílias através da promoção de políticas que sejam amigas da família. Ao se preocuparem com a conciliação, tais políticas promovem o bem-estar das famílias estando igualmente comprometidas com a promoção da igualdade, conforme refere (Leite, C., 2018 cit. Su & Bozeman, 2016.) Isto porque se dirigem à totalidade dos indivíduos, independentemente do seu sexo.

A análise SWOT revela ainda que uma das debilidades é a existência de injustiça na avaliação de desempenho provocada pela licença parental, compreendendo-se que tal situação poderá justificar-se pelo facto de maioritariamente serem as mães a usufruir da licença parental integral em detrimento da licença parental conjunta, ficando estas com menos requisitos para obter melhores resultados na avaliação de desempenho devido ao maior absentismo laboral.

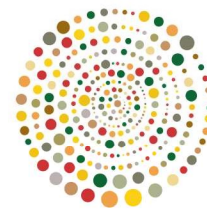
Para além disso, o Sistema de quotas no SIADAP induz a que a maior parte dos/as trabalhadores/as demore em média 10 anos para progredir na carreira. Visto que só a partir da menção de relevante dá direito a 2 pontos e que as mulheres têm menos tempo



para se dedicar à carreira, conforme supramencionado, depreende-se que as mulheres terão maiores dificuldades em atingir níveis mais elevados de avaliação, o que poderá atrasar ou impedir o seu acesso a cargos superiores/dirigentes, agravando a desigualdade entre homens e mulheres. Também as tarefas relacionadas com a prestação de cuidados aos/às filhos/as limitam o acesso a formação e a atribuição de prémio/regalias e não penalização por ausência do trabalho por motivos de conciliação que consequentemente interferem na avaliação de desempenho e subida nas carreiras. Conforme evidencia o **Indicador 14**- Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem) na autarquia não se verifica a existência de trabalhadores/as em condições laborais precárias.

3.5. Segregação Sexual Horizontal e Vertical

Conforme já analisado no ponto **3.1** verifica-se a existência de uma segregação sexual horizontal e vertical no mercado de trabalho [**Indicadores 1, 2, 5, 6 e 7**]. Entende-se por segregação vertical a sobrerrepresentação de homem ou mulher em determinados escalões ou posições com maior responsabilidade, remuneração ou estatuto, devido a razões não imputáveis às suas competências ou experiência. Indica a sub-representação (ou a sobrerrepresentação) de trabalhadores do sexo masculino ou feminino em profissões ou setores de topo ordenados por atributos «apetecíveis» (rendimentos, prestígio, estabilidade de emprego, etc.), independentemente do setor de atividade. A segregação horizontal é a sobrerrepresentação de homens ou mulheres numa mesma profissão ou setor profissional.

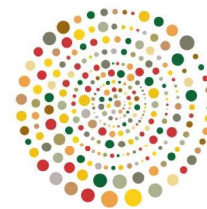


A participação das mulheres no mercado de trabalho continua a ocorrer predominantemente em setores de atividade considerados de menor valor, como os serviços pessoais e sociais, porque estes são associados a tarefas tradicionalmente femininas. A percentagem de mulheres empregadas nas áreas da administração pública e defesa, segurança social, educação, saúde e atividades de apoio social é de 68,35% (INE, 2016).

A discriminação baseada no sexo tem origem nos valores, crenças e estereótipos que são firmemente enraizados nas mentalidades e nos comportamentos das pessoas a respeito de quais são os papéis masculinos e femininos na sociedade. A criação e reprodução de estereótipos dependem da atribuição de certas características para cada sexo, que determinam os comportamentos esperados e atribuem atitudes “corretas” ou “equivocadas”, de acordo com o sexo de cada pessoa. Estereótipos são barreiras para as escolhas individuais, tanto para homens quanto para mulheres. Eles contribuem para a manutenção das desigualdades e influenciam a escolha de carreiras profissionais e ocupações, bem como a maior ou menor participação nas atividades domésticas e de cuidado e a presença em postos de decisão. Estereótipos podem também afetar o valor que cada pessoa atribui ao seu trabalho (SAFEMED, 2021).

3.6. Conciliação da Vida Profissional Pessoal e Familiar

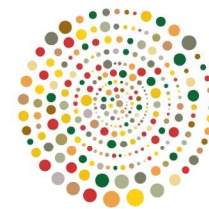
Embora os avanços das oportunidades para a mulher ingressar e se manter no mercado de trabalho tenha evoluído, ainda é notório o seu dilema com a duplicidade de papéis. Carvalho (2010) argumenta sobre a luta feminista pelos direitos de igualdade e vê que a tradicional divisão sexual de trabalho na família ainda é fortemente centralizada na mulher. O autor refere ainda que homens e mulheres envolvidos/as no trabalho formal



são diferenciados nas suas participações nas tarefas domésticas e nos cuidados com os/as filhos/as. Pese embora, a mulher esteja mais ativa no mercado de trabalho verifica-se que não é fácil para as mulheres as expectativas relativamente aos múltiplos papéis que desempenha, mãe, esposa, dona de casa, profissional, entre outras.

As organizações socialmente responsáveis assumem cada vez mais a promoção da igualdade de género, e da conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal integrando na sua gestão políticas e práticas nestes domínios. Neste sentido, identifica-se na análise SWOT como debilidade, o facto de ser pouco frequente a flexibilidade de horários de trabalho por motivos de assistência à família e a inexistência de medidas de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiências, familiares com doença crónica, aspetos também mencionados no *Focus Group*. Porém, a lei de proteção social visa proteger as famílias nestas condições, garantindo a possibilidade de trabalhadores ou trabalhadoras poderem beneficiar do apoio à família. Para além do sistema de proteção social, o código do trabalho, lei n.º 7/2009 prevê no número 1 do seu artigo 56.º o regime de trabalho flexível do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, nomeadamente para a prestação de cuidados a filho/a menor de 12 anos ou independentemente da idade do /a filho/a com deficiência ou doença crónica.

A análise SWOT indica ainda como debilidade o facto das mulheres que trabalham continuarem a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares, o que poderá indiciar uma maior taxa de absentismo laboral relativamente às mulheres; como posteriormente foi confirmado no *Focus Group* sobre Gestão de Recursos Humanos. Esta circunstância implica, por si só menos tempo de dedicação à carreira. Ainda que a lei preveja o subsídio de 100% a um mínimo de 65%, existe em algumas situações uma diminuição de rendimentos para a mulher.



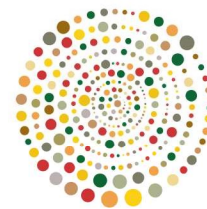
Identificou-se como ameaças questões de índole cultural (não atribuição de tarefas por diferenciação de sexo).

De acordo com o modelo tradicional de família, o homem trabalha fora de casa e é o responsável pelo sustento da família, enquanto a mulher desempenha o papel maternal, confinada às responsabilidades familiares e ao cuidado e manutenção do lar. Acresce a necessidade de mudança de crenças, valores, atitudes, normas e de estruturas organizacionais que acompanhem a evolução das sociedades contemporâneas. O modelo tradicional de trabalho foi, desde sempre, caracterizado por ser um modelo masculino, assente na expectativa de que os/as colaboradores/as trabalham a tempo inteiro e de forma contínua desde o término dos estudos, não havendo preocupações com questões familiares ou pessoais. Este modelo vigorou enquanto a sociedade era dominada pelo homem, enquanto chefe de família (Andrade, 2018).

Atualmente, a evolução da sociedade tem levado ao debate sobre questões relacionadas com a ausência de interação entre os progenitores do sexo masculino e os/as seus/suas filhos/as, a par da falta de oportunidades para a mulher se desenvolver económica e profissionalmente (Idem).

Porém, persiste ainda o modelo de trabalho tradicional, pese embora as constantes alterações na natureza das famílias, na mão-de-obra e também ao nível do empreendedorismo (Andrade, 108 cit. Lewis & Lewis, 1996).

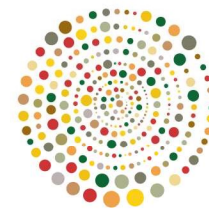
Importa, ainda, fazer referência a alguns dos aspetos referidos no relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) “Mulheres no Trabalho – As Tendências 2016” (na versão original, Women at Work: Trends 2016_ILO, 2016), cujos dados evidenciam que *“a desigual distribuição de cuidados não remunerados e das tarefas domésticas entre homens e mulheres e entre as famílias e a sociedade é um fator*



determinante das desigualdades entre homens e mulheres no trabalho" (ILO, 2016). Ou seja, as responsabilidades familiares e tarefas domésticas permanecem ao encargo das mulheres, na sua grande maioria, comparativamente aos homens limitando, assim, a existência de igualdade de oportunidades no meio laboral, devido à dificuldade de compatibilizar a vida profissional com a vida familiar e pessoal. Esta realidade tem efeitos discriminatórios ao nível da remuneração e ascensão na carreira das mulheres, penalizando-as face aos homens (Andrade, 2018).

"A mudança no modelo social de divisão de trabalho "produtivo" não foi acompanhada por uma mudança efetiva de partilha de responsabilidades domésticas e familiares, o que se traduz para a mulher, numa dupla subordinação: são exploradas no plano familiar, onde têm a cargo um trabalho não remunerado e pouco reconhecido, e são também exploradas no plano profissional onde o trabalho doméstico é frequentemente pretexto para as afastar dos postos de responsabilidade mantendo-as em situação de inferioridade hierárquica e remuneratória" (Andrade, 2018 cit. Lourenço, 1999).

A análise SWOT apresenta como oportunidades a apresentação de propostas concretas de ação nestes domínios, de forma a promover a igualdade de homens e mulheres na conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. Indo de encontro à teoria de Leite et al,(2016) que defende que a perspetiva de género deve ser integrada na estratégia, políticas, procedimentos e práticas de gestão de pessoas. As Autarquias devem garantir a implementação da legislação destinada à promoção da igualdade de género e/ou ação positiva, tais como, a definição de metas, objetivos ou quotas.



3.7. Proteção da Parentalidade

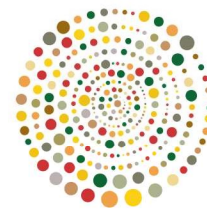
A Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro é um reforço da proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos/as trabalhadores/as que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e n.º 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

De acordo com os artigos 56º e 127º do Código do Trabalho, as empresas devem facilitar o/a trabalhador/a na conciliação da atividade profissional com a vida familiar na elaboração do horário de trabalho, além de proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Além dos apoios concedidos pela Segurança Social aos/às trabalhadores/as, o Código do Trabalho também prevê direitos, tais como: proteção na parentalidade; faltas para assistência a membro do agregado familiar e faltas para assistência a neto/a.

Segundo o artigo 35º do Código do Trabalho, a proteção na parentalidade traduz-se numa série de medidas que se estendem, nomeadamente, às trabalhadoras grávidas, às lactantes, aos progenitores e, também, aos avós/avôs. Entre esses direitos, estão as licenças, as dispensas e as faltas. Eis apenas alguns exemplos:

1. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
2. Licença parental, em qualquer das modalidades;
3. Dispensa para consulta pré-natal;



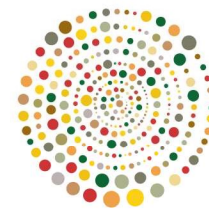
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

4. Dispensa para amamentação ou aleitação;
5. Dispensa de prestação de trabalho suplementar e durante o período noturno;
6. Faltas para assistência a filho/a;
7. Faltas para assistência a neto/a;
8. Horário flexível de trabalhador(a) com responsabilidades familiares.

É de referir que, 13 anos depois de implementados incentivos legais para a partilha da licença parental inicial, ainda há três em cada cinco casais que optam por não o fazer. O peso cultural anula uma “lei progressista” e traz prejuízo para pais e mães deixando que a desigualdade e discriminação teimem em continuar. (Ascensão e Rosa, 2022)

A análise SWOT no que diz respeito às debilidades, aspetos negativos internos no presente indica que as mulheres continuam a apresentar a maior % de licenças parentais. Para além disso algumas mulheres trabalhadoras (sobretudo com vínculos precários) adiam a maternidade para se dedicar à carreira.

De acordo com a secretária de estado da Igualdade, Rosa Monteiro, para além de fatores económicos, a diminuição da natalidade está relacionada com as assimetrias de género e desigualdade de papéis, refere que o aumento da natalidade depende, também, de uma sociedade onde a distribuição de tarefas domésticas familiares e a capacidade de desenvolvimento de um acarreia seja mais equilibrada entre homens e mulheres. (Diário de Notícias, 23 dez 2018).



3.8. Proteção contra a Discriminação

A discriminação em função do sexo é um problema antigo que permanece vivo nos nossos dias. O sexo como fator de discriminação revela-se em vários contextos e com diversas facetas, sendo a discriminação que acontece no local de trabalho, uma das manifestações com maior visibilidade. A segregação dos postos de trabalho, bem como o preconceito, durante tantos anos enraizado, fez crer que o trabalho feminino era de valor inferior (Queiroz, a. 2021).

A própria discriminação entre homens e mulheres em contexto laboral assume diversos contornos, tais como desigualdade remuneratória; desigualdade no acesso ao emprego; desigualdade na progressão na carreira; desigualdade na formação profissional; desigualdade nas condições de trabalho; entre muitas outras (Idem).

De acordo com a análise SWOT a comunicação interna e externa do município ainda não é redigida com base na linguagem inclusiva o que é considerada uma debilidade, um aspeto negativo interno no presente.

Outra debilidade identificada é o facto de a Autarquia não ter equipamentos de acessibilidade para amamentação ou fraldário em espaços de atendimento ao público. Poderá considerar-se uma debilidade quer para os/as trabalhadores/as, quer para os/as utentes na medida em que dificulta a conciliação entre a vida profissional e familiar. As estruturas e equipamentos de apoio (local de amamentação e fraldário) deveriam estar incluídas na organização com acesso e usufruto a homens e mulheres de forma a promover a responsabilidade parental de forma igual para ambos os sexos.

A inexistência de ações de formação para trabalhadores/as sobre igualdade, não discriminação e assédio no trabalho. De acordo com (Leite et al., 2016) o *mainstreaming*



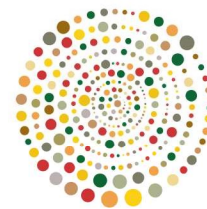
de género deve ser assumido pelas autarquias enquanto estratégia para a integração da perspetiva de género no desenvolvimento organizacional, mediante a realização de diagnósticos organizacionais com perspetiva de género, ações de formação e campanhas de informação e de sensibilização para o pessoal ao serviço. (Leite et al., 2016)

3.9. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho nos setores público e privado, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, obrigando o empregador a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurar de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de indícios suficientes de situações de assédio moral e/ou sexual.

De acordo com a análise SWOT verifica-se que a Autarquia apresenta debilidades no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho, nomeadamente, a inexistência de avaliação sobre ambiente de trabalho e satisfação dos/as trabalhadores/as, bem como, a falta um mecanismo de denúncia interno de situações de assédio e discriminação que garanta o anonimato, bem como, inexistência de ações de formação para trabalhadores/as sobre igualdade, não discriminação e assédio no trabalho, conforme referido no ponto 3.8.

O código de conduta prevê que no exercício das suas atividades, funções e competências, os/as trabalhadores/as da administração pública se devem relacionar de forma respeitosa, leal, urbana e digna, abstendo-se de abusos verbais, físicos e/ou psicológicos e de comportamentos discriminatórios em relação aos/às demais



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

trabalhadores/as ou a terceiros, assim como se aplicam os princípios constitucionais e legalmente consagrados em matéria de proteção de direitos fundamentais nas relações entre particulares, designadamente os relativos a igualdade, integridade pessoal, confidencialidade e boa-fé. (DGAEP).

4. Dimensão Externa - (DES)IGUALDADES NO CONCELHO

4.1. Representação por Sexo nas Organizações Locais

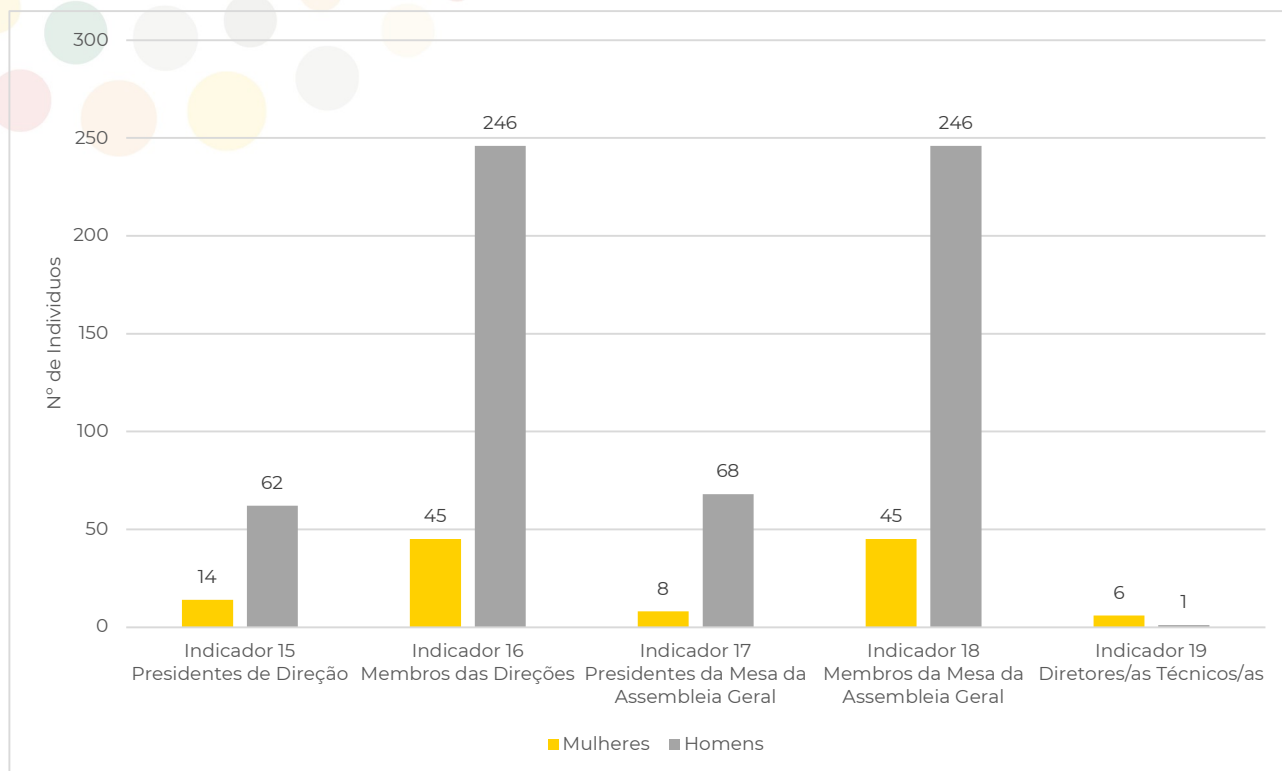
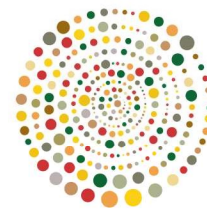


Figura 27: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Miranda do Douro, por sexo
Ind.. 15, 16, 17, 18 e 19

A análise efetuada demonstra que 14 Presidentes das organizações locais são do sexo feminino e em contrapartida 62 Presidentes são do sexo masculino, o que reflete uma enorme discrepância traduzida na desigualdade entre homens e mulheres. **[Indicador 15]**.

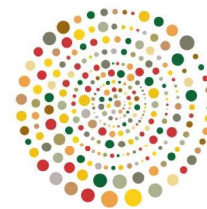
Quanto aos membros das direções das organizações temos 246 homens e 45 mulheres **[Indicador 16]**, o mesmo acontece quanto aos membros da mesa de Assembleia Geral



[Indicador 18]. Quanto aos presidentes da mesa da assembleia Geral das organizações, continua a refletir-se uma sobrerrepresentação, sendo esta de 68 homens face a 8 mulheres no respetivo cargo **[Indicador 17]**. Nos cargos executivos supra mencionados verifica-se uma sobrerrepresentação muito elevada de homens relativamente a mulheres, ao contrário do que se verifica no **Indicador 19** - Diretores/as /Técnicos/as das Organizações, por sexo, em que se verifica 6 mulheres e 1 homem.

No âmbito da análise SWOT, do ponto de vista externo, no que concerne às debilidades, aspetos internos negativos no presente apurou-se que existe: sobrerrepresentação de homens (81,6%) face às mulheres (18,4%) como presidentes de organizações locais; sobrerrepresentação dos homens (84,5%) face às mulheres (15,5%) como membros de direção das organizações locais; sobrerrepresentação de homens (89,5%) face às mulheres (10,5%) no cargo de presidente de mesa da assembleia geral de organizações locais; sobrerrepresentação dos homens (84,5%) face às mulheres (15,5%) enquanto membros da mesa de assembleia geral de organizações locais. Unicamente nos cargos de direção técnica de organizações locais se verifica sobrerrepresentação de mulheres (85,7%) face aos homens (14,3%), sendo este um aspeto negativo no presente identificado na análise SWOT na medida em se encontra numa posição inferior relativamente ao órgão de tomada de decisão superior, que são maioritariamente exercidos por homens, conforme verificado nos **indicadores 15, 16, 17 e 18**.

Do ponto de vista externo, a análise SWOT revela uma força, aspeto positivo no presente a crescente procura por parte das mulheres; como a ameaça identifica-se o facto de haver disparidade de sexo nos empregadores. No entanto, prevê-se que os empregadores assegurem que os/as seus/suas Trabalhadores/as tenham acesso aos critérios, objetivos neutros do ponto de vista do sexo, utilizados para definir a sua remuneração e progressão na carreira (Kralj, 2021).



No que diz respeito às oportunidades considera-se a realização de formação no âmbito da igualdade de género. A formação assume-se como um instrumento fundamental visando a promoção de mudanças de atitudes e comportamentos de atores/atrizes socioeconómicos, de modo a promover mudança no contexto familiar, pessoal e profissional, prevenir e eliminar as desigualdades de homens e mulheres em domínios como o acesso ao emprego, progressão profissional e local de trabalho. Promovendo a igualdade de género e contribuindo para a inversão de trajetórias de exclusão social (Leite et al., 2016).

4.2. Remuneração

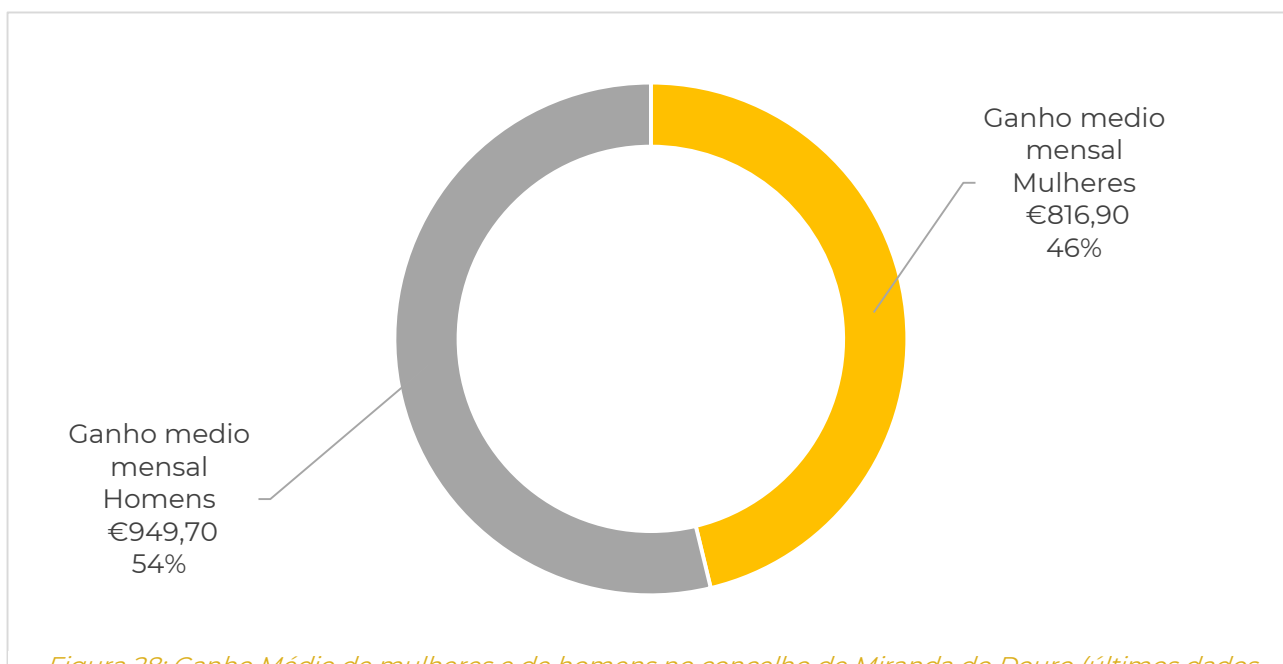


Figura 28: Ganho Médio de mulheres e de homens no concelho de Miranda do Douro (últimos dados disponíveis referentes ao ano de 2019)

Analisando o gráfico, verificamos que ainda existem disparidades no ganho médio mensal de homens e mulheres. Relativamente às diferenças salariais verifica-se através



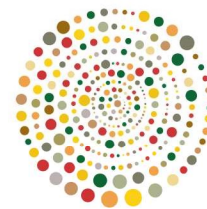
do **Indicador 21 – Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens**, no concelho que o ganho médio mensal dos homens é 949,70 € e o ganho médio mensal das mulheres é de 816,90 €. Conclui-se que o ganho médio dos homens é superior ao ganho médio mensal das mulheres com um diferencial de 132,80 €.

Conforme evidenciado no ponto **4.1**, através da análise dos **indicadores 15, 16, 17 e 18**, os homens continuam a ocupar os cargos de topo nas organizações, o que justifica a diferença salarial entre homens e mulheres. Assim, pode considerar-se a existência de uma segregação sexual vertical.

Há uma série de desigualdade subjacentes a esta disparidade salarial, as mulheres estão sobrerrepresentadas em setores de remuneração relativamente baixas, como a prestação de cuidados e educação, o chamado teto de vidro que conduz à sua subrepresentação em cargos de topo, e, em alguns casos, as mulheres ganham menos do que os homens por fazerem trabalho igual ou de valor igual (Kralj, 2021).

4.3. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Ao nível das debilidades, aspetos negativos internos no presente, do ponto de vista externa da análise SWOT verifica-se que as licenças parentais e as faltas por motivos de apoio à família afetam a avaliação de desempenho, na medida em que as mulheres que exercem trabalho remunerado também são sobrecarregadas com trabalho não remunerado, nomeadamente no que diz respeito às responsabilidades familiares. Pese embora, o pai e a mãe possam beneficiar da licença parental conjunta, a realidade demonstra que são as mulheres que maioritariamente gozam da licença parental, dedicando-se menos tempo à carreira, e à formação e por consequência obtendo



menores resultados na avaliação de desempenho e consequente subida na carreira. (Andrade, 2018). Está proibida qualquer forma de discriminação relacionada com o gozo de direitos de parentalidade. Nenhum/a trabalhador/a pode ser prejudicado/a, nomeadamente na remuneração resultante de atribuição de prémios por produtividade e assiduidade, e na progressão na carreira (Deco Proteste, 2022).

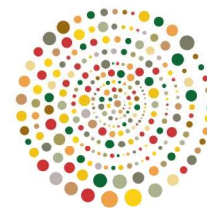
A prevalência de estereótipos de género relacionados com os papéis sociais do Homem e da Mulher (perceção da mulher como principal cuidadora) é considerada uma debilidade na medida em que perpetua a sobrecarga da mulher na esfera de vida familiar, paralelamente às responsabilidades no mercado de trabalho.

De acordo com a análise SWOT As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar e existe maior percentagem de tempo dedicado pelas mulheres às tarefas domésticas e responsabilidades familiares, o que impossibilita iguais condições para se dedicarem à carreira profissional.

As mulheres contribuem para a economia através do trabalho remunerado e do trabalho não remunerado, realizado em casa, sendo este último simbolicamente desvalorizado, o que intensifica a necessidade de respostas na comunidade que prestem apoio formal à família.

Neste sentido, o concelho dispõe de equipamentos de apoio à família tendo eles valências de creche e educação Pré-Escolar.

A Creche é uma resposta social que se destina a crianças dos 0 aos 3 anos de idade, durante o período diário correspondente ao trabalho dos pais/mães, proporcionando às crianças condições adequadas ao seu desenvolvimento harmonioso e global,



vocacionada para o apoio à criança e à família. No concelho de Miranda do Douro não existem dados, à data, acerca de Amas.

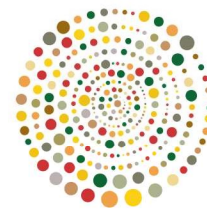
Considerando esta faixa etária, segundo os Censos de 2021 residiam no concelho 98 crianças. Assim, tendo em conta a capacidade total dos equipamentos existentes no território (99 crianças) verificou-se uma taxa de cobertura 101% **[Indicador 22]**.

Quanto aos equipamentos de Jardim de Infância (Pré-escolar), uma resposta vocacionada para o desenvolvimento das crianças, proporcionando atividades educativas e de apoio à família, verifica-se que a rede pública do concelho com uma capacidade para acolhimento de 174 crianças. Considerando que os dados mais recentes relativamente à faixa etária das crianças que integram o Jardim de Infância reportam a 2021, é possível aferir que existiam no concelho 112 crianças com idades compreendidas entre os 3 e os 5 anos. Assim, a Taxa de Cobertura de Jardim de Infância da Rede Pública é de 155% **[Indicador 23]**.

Quanto às respostas sociais de apoio ao idoso o município disponibiliza valências de Centro de Dia, ERPI (Lar de Idosos e Residência) e Serviço de Apoio Domiciliário.

Os Centros de Dia, são uma resposta social que presta um conjunto de serviços que contribuem para a manutenção das pessoas idosas no seu meio sociofamiliar. Relativamente à Taxa de Cobertura dos Centros de Dia, considerou-se que a capacidade dos equipamentos de Centro de Dia no concelho é de 65 vagas de acordo com a Carta Social, com 65 ou mais anos de idade residiam no concelho 2509 pessoas, verificando-se assim uma taxa de cobertura de 2,59% **[Indicador 24]**.

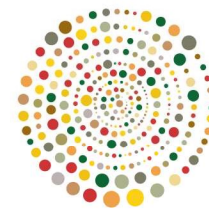
O Serviço de Apoio Domiciliário é uma resposta social que consiste na prestação de cuidados individualizados e personalizados no domicílio, a indivíduos e famílias quando,



por motivo de doença, deficiência ou outro impedimento, não possam assegurar temporária ou permanentemente, a satisfação das necessidades básicas e/ou as atividades de vida diária. Considerando que a capacidade dos equipamentos de Apoio Domiciliário no concelho é, de acordo com a Carta Social, de 235 utentes e que, residiam em Miranda do Douro um total de 2509 pessoas com 65 ou mais anos de idade, verifica-se uma taxa de cobertura de 9,37% **[Indicador 25]**.

Os Lares de Idosos (ERPI) são respostas sociais destinadas a alojamento coletivo, de utilização temporária ou permanente, para pessoas idosas ou outras em situação de maior risco de perda de

independência e ou de autonomia. Considerando que a capacidade dos equipamentos de Lar de Idosos (ERPI) no concelho é, de acordo com a Carta Social, de 276 utentes e que, em 2021, residiam um total de 2509 pessoas com 65 ou mais anos de idade, verifica-se uma taxa de cobertura de 11% **[Indicador 26]**. Esta informação vai de encontro ao que se verificou através da análise SWOT, ou seja, a existência de listas de espera para as respostas sociais de lares, sendo esta uma debilidade, aspeto negativo interno no presente, na medida em que as mulheres são as principais responsáveis pela prestação de cuidados a pessoas idosas. Tal como, o facto das mulheres que trabalham continuarem a ser sobrecarregadas com as tarefas domésticas e responsabilidades familiares, o que poderá ser um dos fatores que contribui para as mulheres do concelho adiarem a maternidade para se dedicarem à carreira, sendo esta também uma debilidade identificada na análise SWOT.



4.4. Respostas à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica (VMVD)

O concelho de Miranda do Douro beneficia de uma resposta de atendimento à vítima de violência contra as mulheres **[Indicador 27]**.

No seguimento da definição de violência de género, a Convenção de Istambul, datada de 11 de maio de 2011, reconhece este fenómeno como toda a violência exercida contra alguém motivado pelo seu sexo, isto é, trata-se da violência praticada contra o homem ou a mulher motivada pelo conjunto de crenças, atitudes e comportamentos que uma sociedade atribuiu ao homem e à mulher e que entende como adequados para cada um dos sexos (Convenção de Istambul, 2011). Tal conceito remete-nos para a ideia que, consoante a comunidade em que estamos inseridos, os papéis entendidos como apropriados diferem. (EMAV, s/d)

A noção da mulher ser inferior ao homem está implantada em várias sociedades, embora de diversas formas. Este facto molda as situações de violência ocorrentes em cada sociedade. Segundo a perspetiva feminista, a violência de género está intrínseca aos padrões de dominação de género da nossa sociedade, que é entendida como um sistema predominantemente patriarcal. Este domínio do homem é visto como um produto de uma construção histórica, cultural e social que atualmente se reflete, por exemplo, através dos preconceitos e estereótipos de género que realçam as assimetrias entre homens e mulheres (EMAV, s/d).

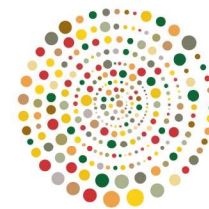
O deputado Mendes Bota no debate parlamentar sobre "*Os Parlamentos Unidos para combater a Violência Doméstica contra as Mulheres*" refere que na violência sobre as mulheres tipifica, historicamente, uma relação de dominância de um sexo sobre o outro, baseada numa repartição desigual de poder entre homens e mulheres. É um legado de uma sociedade patriarcal que serviu para discriminar as mulheres e para prevenir a



emergência das suas capacidades em pé de igualdade com os homens, muitas vezes para controlar e instrumentalizar a sua capacidade reprodutiva e sexual. (Reunião plenária 07 dez 2006)

A violência doméstica não é um fenómeno exclusivo das mulheres, no entanto são estas que maioritariamente são vítimas deste tipo de crime, o que poderá ser explicado à luz das desigualdades de género. No caso do conceito de género, este refere-se aos papéis sociais, valores, normas e modelos socialmente aceites para o homem e mulher numa determinada sociedade. Isto é, corresponde à dimensão sociocultural que se sobrepõe à dimensão biológica (homem ou mulher). Esta identidade de género é construída ao longo do crescimento do ser humano, sendo influenciada, por exemplo, pela família, escola, grupos de pares, organizações e todas as relações interpessoais. Os estereótipos, como crenças organizadas sobre as características de pessoas que pertencem a um determinado grupo, quando associados ao sexo, refletem-se nas ideias partilhadas que uma sociedade produz sobre o significado de ser homem ou ser mulher (CIG, 2015).

A contextualização teórica poderá ajudar a compreender que na maioria dos casos as vítimas de violência doméstica são mulheres, sendo esta uma das debilidades, aspetos negativos internos no presente identificadas na análise SWOT. Neste parâmetro, também se identifica como debilidades o facto de terem vindo a aumentar o nº de atendimentos de casos de violência doméstica ao longo dos anos, bem como, o aumento do número de sinalizações de crianças/jovens expostas a violência doméstica. No entanto, o facto de haver maior número de atendimentos e maior nº de sinalizações não significa necessariamente que haja uma maior incidência de casos de violência doméstica, poderá indiciar que há uma maior conscientização sobre o fenómeno por parte da comunidade e dos/as profissionais. O aumento de casos de violência de filhos/as



adultos/as contra pais e mães idosos/as também é uma debilidade, aspeto negativo interno no presente evidenciado na análise SWOT.

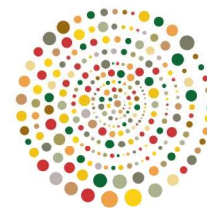
A denúncia anónima precisa de ser menos burocrática e mais simplificada é apresentada igualmente como uma das debilidades.

A denúncia anónima consiste numa forma de fazer chegar às entidades competentes informação sobre a prática de um crime. A denúncia do crime de violência doméstica pode ser efetuada de diversas formas para além da queixa direta da vítima na GNR, PSP, PJ ou no Ministério Público, pode ser dado conhecimento de um crime de VD através de uma participação policial, de uma informação escrita anónima enviada por e-mail, carta ou através de um sistema de queixa eletrónica.

Importa referir que a denúncia do crime de VD de que tomem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas é obrigatória para todos os funcionários, na aceção do art.º 386º do Código Penal e do art.º 242º do Código de Processo Penal.

Relativamente às forças, aspetos positivos no presente verifica-se a existência de respostas suficientes, na medida em que câmara municipal tem um gabinete de apoio à vítima.

As «Estruturas de atendimento» asseguram, de forma integrada, com caráter de continuidade, o atendimento, o apoio e o reencaminhamento personalizado de vítimas, tendo em vista a sua proteção. Têm como objetivos assegurar o acompanhamento das vítimas de violência doméstica nas vertentes de atendimento psicossocial e de informação jurídica; Proceder à avaliação e gestão do grau de risco e das necessidades sociais das vítimas de violência doméstica, de forma a assegurar uma intervenção promotora da segurança ou o seu eventual reencaminhamento e acolhimento em



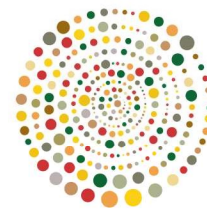
condições de segurança; Dinamizar ações de informação e de formação sobre a problemática da violência doméstica e de género, junto de públicos estratégicos a nível regional e local, em articulação, designadamente, com as escolas ou agrupamentos, organizações da sociedade civil, autarquias e empresas. (Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro)

Por fim, verifica-se necessidade de maior articulação entre programas e projetos na comunidade, sendo esta uma debilidade. Para uma resposta mais eficiente em matéria de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica é necessária uma atuação consertada dos diversos intervenores sociais na implementação de programas e projetos na comunidade.

No que concerne às oportunidades, aspetos positivos externos e futuros verifica-se a possibilidade de realizar ações de formação, à semelhança do referido no ponto **4.3**.

4.5. Sensibilização e Formação para a Prevenção e Combate à VMVD

Foi realizada 1 ação de formação conforme **Indicador 28** - N.º de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual, e 1 ação de formação conforme **Indicador 29** – N.º de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.



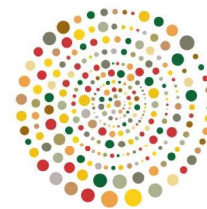
A violência de género, e em particular a violência exercida contra as mulheres tem vindo a ser reconhecida internacionalmente como uma grave violação dos direitos humanos. Este reconhecimento, formalizado em 1993 com a declaração sobre a eliminação da violência contra as mulheres aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, parte da constatação de que a violência contra as mulheres, que afeta mulheres em todo o mundo, é tanto uma consequência da ordem social que subalterniza as mulheres no plano económico, social e simbólico, como um obstáculo para a concretização da igualdade entre homens e mulheres (D. Madalena et al., 2019).

Violência Contra as Mulheres é uma forma de discriminação contra as mulheres e abrange todos os atos de violência baseada no género que resultem, ou sejam passíveis de resultar, em danos ou sofrimento de natureza física, sexual, psicológica ou económica para as mulheres, incluindo a ameaça do cometimento de tais atos, a coação ou a privação arbitrária da liberdade, quer na vida pública quer na vida privada (Idem).

Em suma, enquanto subsistir violência contra as mulheres, não se pode afirmar que há igualdade de género (Idem).

São vários os fatores de risco associados à violência nas relações de intimidade aos quais a sociedade em geral, e não apenas as vítimas, deve estar atenta. Há situações em que as vítimas não se reconhecem como vítimas e normalizam os comportamentos violentos praticados contra si.

Considerando este contexto, é fundamental dotar a comunidade em e os profissionais em particular de competências para identificar sinais e sintomas associados a situações de violência doméstica, bem como identificar fatores preditores de situações de violência doméstica para que se possa de forma célere sinalizar as situações passíveis de constituírem a prática de crimes de violência contra as mulheres ou violência doméstica.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Depreende-se que a capacitação só será possível se houver um investimento no desenvolvimento de ações de sensibilização, formação/informação sobre a temática onde possam ser abordadas as questões de género, a evolução social e histórica, o enquadramento legal de forma a promover a coresponsabilização da comunidade na desocultação de situações de violência doméstica, bem como encorajar as vítimas a pedir ajuda formal, na medida em que a tomada de conhecimento sobre a rede a apoio poderá dar a sensação de segurança às vítimas, essencial para tomarem a decisão de terminar com as relações violentas.

Ainda que a análise SWOT identifique como debilidade, aspeto negativo interno no presente o facto de haver dificuldade em mobilizar a comunidade para oferta formativa em violência doméstica, é premente encontrar estratégias que possibilitem que a informação chegue aos/às cidadãos/ãs, já que se identifica também como debilidades a necessidade de sensibilizar a comunidade em geral para a identificação e denúncia do crime público de violência doméstica e o facto de algumas mulheres não consideram como crimes, os maus-tratos a que estão sujeitas por parte de cônjuges ou companheiros.

A aprovação da nova Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (RCM n.º 62/2018, de 21 de maio) trouxe consigo a aprovação de um novo plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD). Com o objetivo estratégico de promover o empoderamento das vítimas o PAVMVD prevê o desenvolvimento de medidas de ação positiva em matéria de autonomização das vítimas prevê a formação de públicos estratégicos, bem como, a formação de profissionais nas várias áreas cobertas pela Estratégia “Portugal + Igual” entre as quais a prevenção e o combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica.

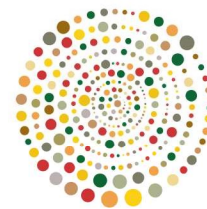


Para levar a cabo o cumprimento dos objetivos propostos em matéria de formação de públicos estratégicos e formação de profissionais, o concelho dispõe de resposta adequada e especializada. Identifica-se assim, como oportunidades, aspetos positivos externos no futuro, o desenvolvimento de ações de formação em matéria de prevenção e combate à Violência contra as mulheres e Violência doméstica.

4.6. Formação Certificada para Docentes em Igualdade de Género e Cidadania

Podemos aferir que o n.º de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho de Miranda do Douro, são 0, conforme **Indicador 30** – N.º de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho, o que poderá denotar uma resumida importância dada ao tema. Da mesma forma verifica-se através da análise do **Indicador 31** – N.º de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia, que não foi realizada qualquer ação neste âmbito.

A análise SWOT revela, como debilidade, aspeto negativo interno no presente o facto não existirem docentes a lecionar no concelho com formação certificada pela CIG em igualdade de género, em contrapartida revela como força, aspeto positivo no presente, o facto de ter vindo a ser desenvolvida formação em cidadania para docentes a lecionar no concelho, na qual as questões da igualdade de género também são abordadas.

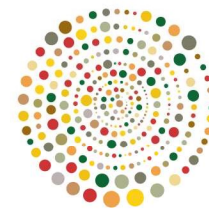


É evidente a necessidade de docentes com formação certificada em matéria de igualdade já que na infância são construídas as bases da personalidade e da identidade e é na escola que as crianças e jovens adquirem conhecimento em Igualdade de Género, além da família e pares.

A sociedade e a escola portuguesa têm evoluído na criação de políticas de inclusão; porém, no que diz respeito à igualdade de género a evolução pode dizer-se lenta nas escolas. No quadro da educação para a cidadania existe um trabalho pouco aprofundado e que não tem conduzido os alunos e as alunas, desde cedo, a construírem uma sensibilidade e uma atitude que fomente, na prática, a igualdade de oportunidades para homens e para mulheres no quadro escolar e no quadro social e em diferentes dimensões (profissões, responsabilidades pela educação dos/as filhos/as, tarefas domésticas, hábitos sociais...).

Também, no quadro da formação inicial e contínua dos/as docentes nem sempre têm assumido esta preocupação com a importância necessária. Como dizem (Vieira, et al.2012, p. 39) *“pretender a emancipação e uma cidadania inclusiva das diversas identidades deve implicar a manutenção pela busca da igualdade de direitos e de oportunidades como um objetivo essencial”* e, neste quadro a escola e os/as docentes não podem assumir uma atitude neutra ou pouco consciente.

É fundamental que os/as docentes tenham formação certificada na área da Igualdade de Género e Cidadania, pois é nos primeiros anos de escolaridade que acontece aprendizagem, faz assim sentido a integração contínua da Igualdade de Género e Cidadania na atividade pedagógica e na organização das escolas. A instituição escolar deve contribuir para uma sociedade mais justa, equitativa e sem estereótipos,



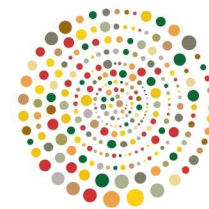
promovendo a inclusão, sendo que para isso os docentes têm de ser detentores de um conhecimento isento de estereótipos e preconceitos.

A escola inclusiva, que institui a igualdade de oportunidades para rapazes e raparigas, só é possível quando os seus/suas profissionais se consciencializam da importância de agirem e mobilizarem na sua intervenção uma participação e aceitação igualitária e sem estereótipos.

“O exercício de cidadania consubstancia-se nos direitos e deveres, não apenas numa lógica da cidadania civil, mas sobretudo através do desenvolvimento de uma cidadania social, democrática e inclusiva” e, nesse sentido inclusivo, a escola “deve desempenhar o seu papel na eliminação das desigualdades entre homens e mulheres que continuam a prevalecer”.

O sistema educativo deve assumir-se como agregador de interesses neste domínio e deve fomentar e desenvolver práticas pedagógicas transversais (na vertical e na horizontal – desde a educação pré-escolar até ao ensino superior) que promovam a educação inclusiva e a sensibilidade e atitudes necessárias para o respeito e para a igualdade de oportunidades entre rapazes/homens e raparigas/mulheres, não negando as diferenças entre os indivíduos mas respeitando-os nos seus direitos, independentemente da sua identidade, das suas características ou das suas crenças (Marchão, 2014).

Tais práticas requerem que a formação de docentes que os alerte para a centralidade da sua intervenção neste domínio e os alerte para a repercussão das suas atitudes e dos seus ‘ensinamentos’ na construção de uma sociedade mais justa e igualitária e onde a educação para a igualdade de oportunidades de género se faça pela transversalidade, mas de modo consciente e assumido pela comunidade educativa. A abordagem



curricular e pedagógica das questões relativas ao género é complexa, nem sempre fácil dada a sua transversalidade e pela falta de apoio formativo, de recursos ou de bibliografia, particularmente em língua portuguesa. Neste quadro, entendemos que a formação contínua constitui um processo capaz de promover a mudança fundamental à criação e ao desenvolvimento de práticas pedagógicas capazes de conduzir a novos hábitos, comportamentos e atitudes no que respeita à educação para a cidadania, em particular no que se refere às problemáticas relacionadas com a igualdade de oportunidades entre o sexo masculino e o sexo feminino.

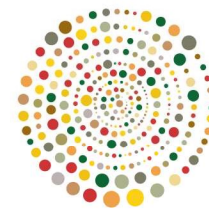
Por forma a promover maior formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania verifica-se como oportunidades, na análise SWOT, a promoção de formação nesta área.

4.7. Segregação Sexual nas Escolhas Educativas, Desporto Escolar e Federado

No que diz respeito a estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias verifica-se 30 estudantes do sexo feminino e 22 estudantes do sexo masculino **[Indicador 32]**.

Relativamente aos/as estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades verificam-se 19 estudantes do sexo feminino e 11 estudantes do sexo masculino **[Indicador 34]**.

Ainda analisando os indicadores verifica-se que o desporto escolar é praticado por 43 estudantes do sexo feminino e 60 estudantes do sexo masculino **[Indicador 37]**. Na prática de desportos federados verifica-se uma incidência de 8 atletas do sexo feminino e 119 atletas do sexo masculino **[Indicador 38]**. Estes indicadores corroboram com a



análise SWOT que revela como debilidade, aspeto negativo interno no presente uma maior representatividade masculina no desporto escolar de 58,3% e uma sobrerrepresentação masculina no desporto federado de 93,7%.

Desde os primeiros anos de escolaridade, meninas e meninos começam a imaginar como serão quando crescerem, qual será a sua profissão. Mais tarde, é muito frequente encontrarmos situações em que as raparigas definem o seu projeto de vida, priorizando a compatibilidade entre a vida profissional e a vida privada. Ao mesmo tempo, os rapazes costumam projetar o futuro exclusivamente em termos profissionais. Sobre ambos “pesam” os estereótipos que limitam as suas escolhas. A escola funciona, muitas vezes, como veículo para a segregação das profissões (Xavier, C. et. al.,2014).

Vários estudos demonstram que raparigas e rapazes escolhem o seu percurso profissional de acordo com a ideia do que é mais correto para cada sexo (idem).

Ann Gallagher e James Kaufman (citado em Dicionario Online de Coeducación) revelam que alunas têm uma perceção errada das suas aptidões matemáticas porque são menos valorizadas pelos/as professores/as, colegas e pela família. Isto explicaria a eleição de cursos tradicionalmente masculinos por parte deles e tradicionalmente femininos por parte delas. Portanto, apesar da importante presença das mulheres no mercado de trabalho, a segregação continua a ser uma realidade que marca a vida laboral. Para modificar esta realidade, a escola terá, mais uma vez, um papel fundamental, desmistificando preconceitos associados ao “género das profissões” e favorecendo a formação de cidadãos e cidadãs conscientes dos seus direitos e deveres e livres para escolher o seu futuro (Idem).

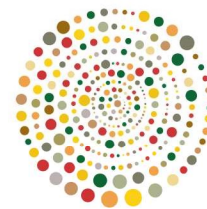
A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (Portugal + Igual), aprovada pelo Governo no dia 8 de março, assenta na eliminação dos estereótipos,



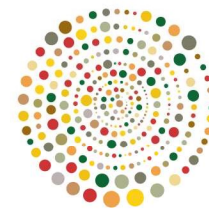
focando nas experiências múltiplas de discriminação e numa perspetiva de ciclo de vida. Neste âmbito, segundo a secretária de estado, Rosa Monteiro, é necessário intervir na segregação sexual das escolhas educativas de raparigas e rapazes, e que tem impactos ao longo das suas vidas e em dimensões críticas como os rendimentos e as pensões. Refere que estão a ser desenvolvidos projetos dirigidos às camadas mais jovens que contrariam as representações estereotipadas das áreas de estudos e das profissões, e que apostam também na promoção das competências digitais das raparigas, fomentando a sua participação plena no progresso digital.

No que diz respeito à segregação sexual no desporto, verifica-se através da análise SWOT uma oferta desportiva federada pouco diversificada que pode limitar a participação das raparigas, na medida em que a maioria dos desportos federados do concelho referem-se a desportos maioritariamente praticados por rapazes, na medida em que os estereótipos e preconceitos de género apontam para a existência de determinado tipo de desportos serem mais praticados por rapazes (futebol, hóquei patins) enquanto que, outro tipo de desportos são maioritariamente praticados por raparigas (*ballet*, dança). No entanto, a análise SWOT apresenta como força, aspeto positivos no presente o facto de haver uma oferta desportiva municipal diversificada (*ballet*, natação, hidroginástica, *walking football*, *boccia*) e frequentada sobretudo por mulheres.

No que concerne às oportunidades, aspetos positivos externos e futuros identifica-se o crescente aumento de escolas de futebol feminino, desmistificando preconceitos e estereótipos de género associados a esta modalidade desportiva que sempre se distinguiu como uma modalidade tendencialmente de homens para homens. Esta oportunidade remete para um reajustamento da realidade social e para o reajustamento das perceções das atividades definidas para o sexo masculino e de atividades definidas para o sexo feminino (Silva, 2019).



Pese embora o **Indicador 36** – N° de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas, revele 0 ações, a análise SWOT, no que diz respeito às forças, aspeto positivo no presente sugere a existência da disciplina de informática no âmbito da Universidade Sénior na qual poderão ser integradas mulheres idosas.

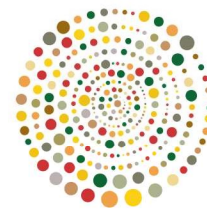


5. PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO

5.1. Dimensão interna/organizacional

Tendo por base os problemas identificados na dimensão interna/organizacional do diagnóstico, organizados nas 9 áreas temáticas pré-definidas, tal como se apresenta na tabela seguinte, procedeu-se à sua priorização.

Áreas temáticas internas	Problemas identificados
Gestão de recursos humanos	<p>Desajustamento entre as necessidades e os recursos humanos existentes</p> <p>Sobrerrepresentação de homens na composição dos órgãos autárquicos (Câmara e Assembleia Municipal) – 72,7%</p> <p>Sobrerrepresentação de homens em cargos de chefia e direção – 80%</p> <p>Falta de informação acessível e conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as</p>
Formação para chefias	Falta de formação para chefias
Disparidades salariais entre mulheres e homens	Maior % de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar dificulta a obtenção de níveis mais elevados na carreira, o que por consequência se reflete em ganhos mensais mais baixos.
Progressão e Desenvolvimento de Carreiras	<p>Injustiça na avaliação de desempenho provocada pela licença parental</p> <p>Maior % de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar dificulta a progressão e desenvolvimento da carreira.</p>
Segregação sexual horizontal e vertical	-----



Áreas temáticas internas	Problemas identificados
Conciliação da vida profissional pessoal e familiar	<p>Pouco frequente a flexibilidade de horários de trabalho por motivos de assistência à família</p> <p>Inexistência de medidas de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiências, familiares com doença crónica</p> <p>As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares</p>
Proteção na parentalidade	<p>As mulheres continuam a apresentar a maior % de licenças parentais</p> <p>Algumas mulheres trabalhadoras (sobretudo com vínculos precários) adiam a maternidade para se dedicar à carreira</p>
Proteção contra a discriminação	<p>A comunicação interna e externa do município ainda não é redigida com base na linguagem inclusiva</p> <p>Autarquia não tem equipamentos de acessibilidade para amamentação ou fraldário em espaços de atendimento ao público</p> <p>Inexistência de ações de formação para trabalhadores sobre igualdade, não discriminação e assédio no trabalho.</p>
Prevenção e combate ao assédio no trabalho	<p>Inexistência de avaliação sobre ambiente de trabalho e satisfação dos/as trabalhadores/as</p> <p>Falta um mecanismo interno de denúncia de situações de assédio e discriminação que garanta o anonimato</p>

Tabela 3: Problemas identificados na organização por áreas temáticas

Apresentamos, de seguida, o diagrama de fluxo realizado com o grupo de participantes na oficina.

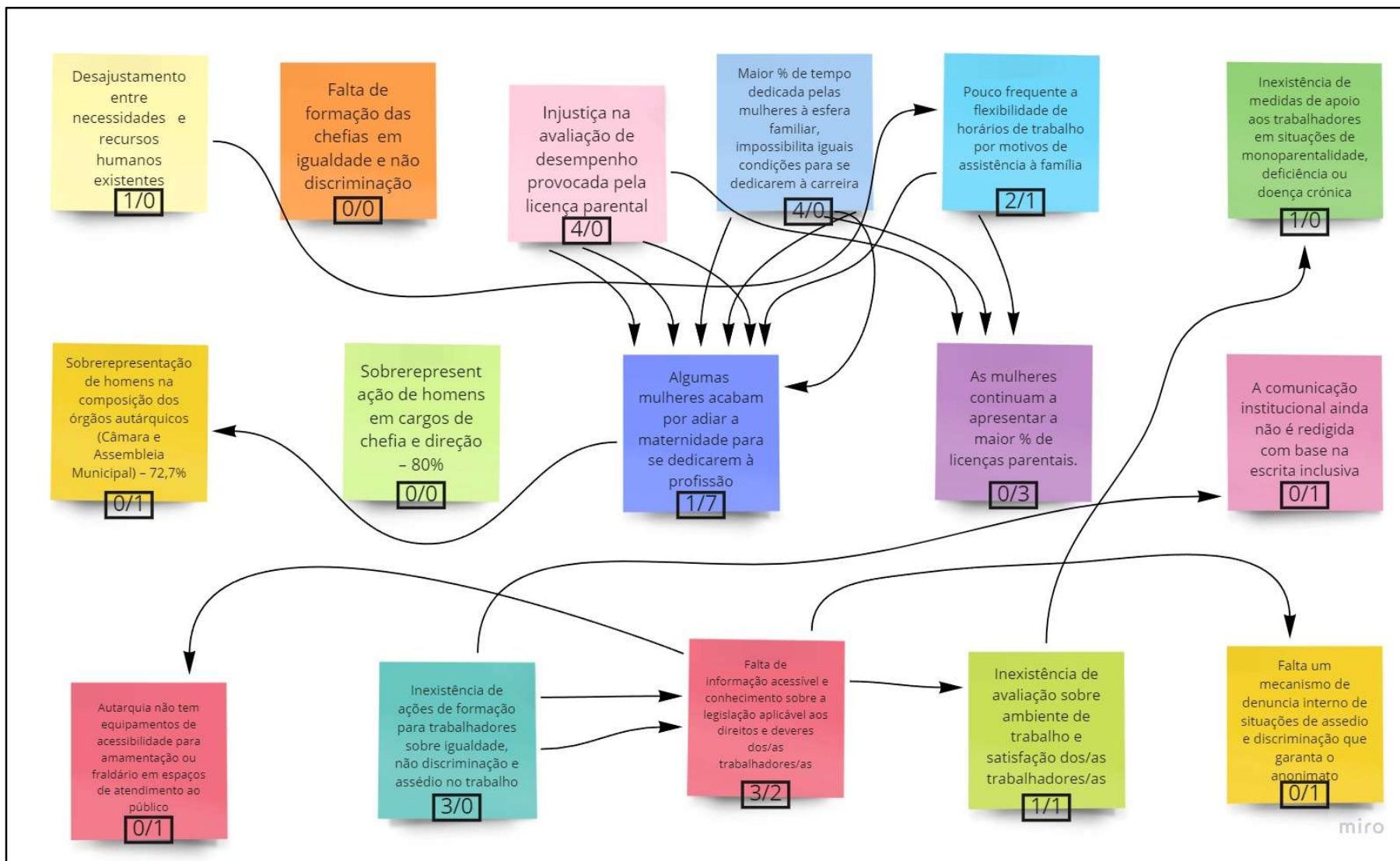
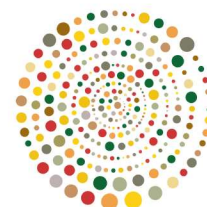
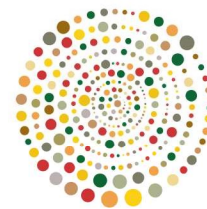


Figura 29: Fluxograma interno/organizacional realizado com o grupo de participantes na oficina



Perante os problemas identificados pelos/as diferentes atores/atrizes, os/as participantes da oficina estabeleceram, com base nas suas perceções, as relações causais entre eles. O resultado deste exercício de análise coletiva é apresentado na tabela que se segue.

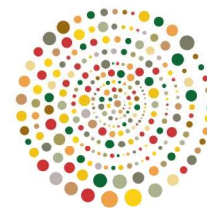
Problema	Causa	Consequência
Desajustamento entre as necessidades e os recursos humanos existentes.	1	0
Sobrerrepresentação de homens na composição dos órgãos autárquicos (Câmara e Assembleia Municipal) – 72,7%.	0	1
Sobrerrepresentação de homens em cargos de chefia e direção – 80%.	0	0
Falta de informação acessível e conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as.	3	2
Falta de formação para chefias.	0	0
Injustiça na avaliação de desempenho provocada pela licença parental.	4	0
Maior % de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar dificulta a progressão e desenvolvimento da carreira.	4	0
Pouco frequente a flexibilidade de horários de trabalho por motivos de assistência à família.	2	1
Inexistência de medidas de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiências, familiares com doença crónica.	1	0
As mulheres continuam a apresentar a maior percentagem de licenças parentais	0	3



Problema	Causa	Consequência
Algumas mulheres trabalhadoras (sobretudo com vínculos precários) adiam a maternidade para se dedicar à carreira.	1	7
A comunicação interna e externa do município ainda não é redigida com base na linguagem inclusiva.	0	1
Autarquia não tem equipamentos de acessibilidade para amamentação ou fraldário em espaços de atendimento ao público.	0	1
Inexistência de ações de formação para trabalhadores/as sobre igualdade, não discriminação e assédio no trabalho.	3	0
Inexistência de avaliação sobre ambiente de trabalho e satisfação dos/as trabalhadores/as.	1	1
Falta um mecanismo interno de denúncia de situações de assédio e discriminação que garanta o anonimato	0	1

Tabela 4: Resultados do Fluxograma Externo/Territorial

Os resultados do fluxograma realizado apontam para várias relações mas, substancialmente, os principais problemas causais, segundo este grupo, são 'maior % de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar dificulta a progressão e desenvolvimento da carreira'; 'injustiça na avaliação de desempenho provocada pela licença parental'; 'inexistência de ações de formação para trabalhadores/as sobre igualdade, não discriminação e assédio no trabalho'; 'falta de informação acessível e conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as' e os principais problemas derivados são 'algumas mulheres trabalhadoras (sobretudo com vínculos precários) adiam a maternidade para se dedicar à carreira'; 'as mulheres continuam a apresentar a maior percentagem de licenças



parentais'; 'falta de informação acessível e conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as'.

A tabela a seguir sistematiza os problemas priorizados pelos/as participantes.

Problemas Priorizados	
1	Algumas mulheres trabalhadoras (sobretudo com vínculos precários) adiam a maternidade para se dedicar à carreira.
2	Maior % de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar dificulta a progressão e desenvolvimento da carreira.
3	Injustiça na avaliação de desempenho provocada pela licença parental.
4	Falta de informação acessível e conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as.
5	Inexistência de ações de formação para trabalhadores/as sobre igualdade, não discriminação e assédio no trabalho.
6	As mulheres continuam a apresentar a maior percentagem de licenças parentais

Tabela 5: Problemas priorizados na vertente interna/organizacional

Para ajudar a clarificar esta leitura, também usamos uma “árvore de problemas” que, a partir dos problemas identificados pelos/as participantes, sinaliza a vermelho as principais causas (raízes) e as principais consequências (ramos) da realidade em estudo.

Algumas mulheres trabalhadoras (sobretudo com vínculos precários) adiam a maternidade para se dedicar à carreira.

As mulheres continuam a apresentar a maior % de licenças parentais.

A comunicação interna e externa do município ainda não é redigida com base na linguagem inclusiva.

Autarquia não tem equipamentos de acessibilidade para amamentação ou fraldário em espaços de atendimento ao público.



Sobrerrepresentação de homens na composição dos órgãos autárquicos (Câmara e Assembleia Municipal) – 72,7%.

Inexistência de medidas de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiências, familiares com doença crónica.

Falta um mecanismo interno de denúncia de situações de assédio e discriminação que garanta o anonimato.

Pouco frequente a flexibilidade de horários de trabalho por motivos de assistência à família.

Inexistência de avaliação sobre ambiente de trabalho e satisfação dos/as trabalhadores/as.

Falta de informação acessível e conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as.

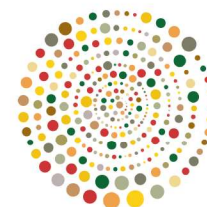
Desajustamento entre as necessidades e os recursos humanos existentes.

Inexistência de ações de formação para trabalhadores/as sobre igualdade, não discriminação e assédio no trabalho.

Maior % de tempo dedicado pelas mulheres trabalhadoras à esfera familiar dificulta a progressão e desenvolvimento da carreira.

Injustiça na avaliação de desempenho provocada pela licença parental.

Figura 30: Árvore dos Problemas Organizacionais do Município de Miranda do Douro



Nesta “árvore de problemas” observamos que, segundo a análise dos/as participantes, em termos organizacionais, as raízes, onde estão as causas das dificuldades, prendem-se com uma realidade social na qual a mulher trabalhadora continua a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e a assumir a maior parte das responsabilidades familiares (fazer compras, acompanhar as consultas de ascendentes ou descendentes, levar e buscar crianças à escola, ajudar nos trabalhos de casa, participar nas reuniões da escola, etc.). Não obstante os progressos registados, verifica-se a necessidade de sensibilizar a comunidade em geral e os/as trabalhadores/as do município em particular para a partilha de tarefas domésticas e gestão da vida familiar em conjunto. A par deste, outro problema debatido e priorizado pelo grupo de participantes na oficina diagnóstica são as situações de injustiça geradas pela legislação na avaliação de desempenho dos/as trabalhadores/as que usufruem das licenças parentais a que têm direito. Sendo que, a este nível, na autarquia de Miranda do Douro, são as mulheres que continuam a apresentar a maior percentagem de licenças parentais, revelando que o exercício dos direitos parentais não é igualitário e que importa que a entidade patronal incentive que os homens partilhem com as mulheres a licença parental.

A maior percentagem de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar dificulta a sua progressão na esfera profissional, na medida em que impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à carreira. Efetivamente, na Câmara Municipal de Miranda do Douro 72,7% dos elementos que compõem os órgãos autárquicos (Câmara e Assembleia Municipal) são homens e 80% dos cargos de chefia e direção são também ocupados por homens. Deste modo, não obstante as suas qualificações, as mulheres encontram-se ainda sub-representadas em cargos de chefia e têm presença mínima no topo da hierarquia da organização ou órgão de decisão. Os dados devem, por isso, motivar algum aprofundamento e reflexão sobre a temática da

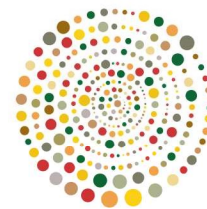


igualdade no acesso a cargos de chefia. Face a esta realidade e dada a importância do poder local para a vida das comunidades, importa promover medidas territoriais para incentivar e criar as condições para a participação das mulheres na vida política e para o acesso em iguais condições a cargos dirigentes.

Também ao nível da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, embora a legislação contemple a possibilidade de horários de trabalho flexíveis ou jornada contínua de trabalho, constata-se que na autarquia de Miranda do Douro é pouco frequente a flexibilidade de horário de trabalho por motivos de assistência à família. A flexibilização dos horários de trabalho podem desempenhar um papel muito importante na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, especialmente como medida de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, com deficiência ou doença crónica. Embora não seja prática frequente é, de acordo com os/as participantes, prática possível na autarquia, mediante uma análise caso a caso, condicionada, porém, pelo desajustamento existente entre as necessidades permanentes do serviço e os recursos humanos existentes.

Como consequência, de acordo com a perceção dos participantes, algumas mulheres trabalhadoras (sobretudo com vínculos precários) adiam a maternidade para se dedicarem à profissão, com consequências também ao nível da taxa de natalidade de um território de baixa densidade do interior do país, além dos riscos potenciais de gravidezes tardias. É, por isso, importante a criação de políticas de incentivo à natalidade que permitam às mulheres, que assim o desejam, optar pela maternidade sem se sentirem prejudicadas profissionalmente por isso.

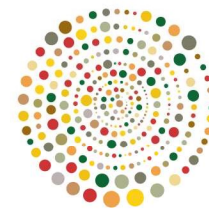
Por outro lado, são igualmente reconhecidos como causas os problemas associados à falta de informação acessível aos/às trabalhadores/as sobre os seus direitos e os deveres



e à inexistência de formação em matéria de igualdade e não discriminação. O grupo de participantes considera que o trabalho realizado pelo Município nesta matéria tem sido praticamente inexistente. Assume assim relevância a criação de ações que permitam disseminar estas informações junto dos/as trabalhadores/as para que possam estar devidamente informados nestas matérias, incluindo as questões diretamente relacionadas com a prevenção e combate à discriminação e assédio no local de trabalho.

Efetivamente, outra área temática que do ponto de vista da intervenção do município aparece a descoberto e que carece de maior conhecimento e aprofundamento prende-se com prevenção e combate ao assédio no trabalho. Segundo os/as participantes, embora não existam queixas formais de situações de assédio por parte dos/as trabalhadores/as do Câmara Municipal, essas situações existem e tornam-se particularmente suscetíveis de acontecer quando mudam os executivos. Embora esta não seja uma área priorizada pelo grupo, foram identificadas debilidades no município a este nível sobre as quais importa intervir e combater. Deste modo, sugere-se uma avaliação interna sobre o ambiente de trabalho e a satisfação dos/as trabalhadores/as, a criação de um mecanismo interno de denúncias anónimas, assim como ações de informação ou formação sobre o assédio no trabalho e regras escritas/normas de conduta para que os trabalhadores/as ajam em conformidade com as mesmas e que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, enquanto um princípio democrático e um direito humano básico.

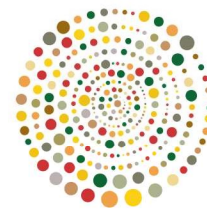
Face a cada um dos nódulos críticos identificados (sinalizados a vermelho) por meio do fluxograma, sugere-se a formação de grupos motores temáticos a fim de trabalhar as propostas de melhoria a ser discutida em plenário com os/as decisores/as políticos/as e a incluir no plano para a igualdade.



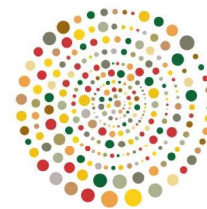
5.2. Dimensão externa/territorial

Tendo por base os problemas identificados na dimensão externa/organizacional do diagnóstico, organizados nas 7 áreas temáticas pré-definidas, tal como se apresenta na Tabela nº 7, procedeu-se à sua priorização.

Áreas temáticas externas	Problemas identificados
Representação por sexo nas organizações locais	Sobrerrepresentação de homens na composição dos órgãos sociais das organizações locais (85%)
Remuneração	Disparidade salarial (ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho (diferencial de – 132,80€)
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	<p>Prevalência de estereótipos de género relacionados com os papéis sociais do Homem e da Mulher (perceção da mulher como principal cuidadora)</p> <p>As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar</p> <p>Maior % de tempo dedicado pelas mulheres às tarefas domésticas e responsabilidades familiares, impossibilita iguais condições para se dedicarem à sua carreira profissional</p> <p>Há listas de espera para as respostas sociais lares</p> <p>Algumas mulheres adiam a maternidade para se dedicar à carreira</p>
Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica	<p>A denúncia anónima precisa de ser menos burocrática e mais simplificada.</p> <p>Tem vindo a aumentar o nº de atendimentos de casos de violência doméstica ao longo dos anos.</p>



Áreas temáticas externas	Problemas identificados
	<p>Aumento do nº de sinalizações de crianças/jovens expostas a violência doméstica</p> <p>Aumento de casos de violência de filhos/as adultos/as contra pais e/ou mães idosos/as</p> <p>Há necessidade de maior articulação entre programas e projetos na comunidade.</p>
Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	<p>Dificuldade em mobilizar a comunidade para oferta formativa em violência doméstica.</p> <p>Há necessidade de sensibilizar a comunidade em geral para a identificação e denúncia do crime público de violência doméstica.</p> <p>Algumas mulheres não consideram os maus-tratos a que estão sujeitas por parte de cônjuges ou companheiros como crimes</p>
Formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania	<p>Não existem docentes a lecionar no concelho com formação certificada pela CIG em igualdade de género</p> <p>Inexistência de ações de promoção da igualdade e não discriminação 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.</p>
Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado	<p>Ausência de formação/reflexão da comunidade sobre a segregação sexual nas escolhas educativas e desportivas.</p> <p>Questões culturais/ manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas desportivas dos/as jovens no concelho</p> <p>Maior representatividade masculina no desporto escolar (58,3%).</p>



Áreas temáticas externas	Problemas identificados
	<p>Sobrerrepresentação masculina no desporto federado (93,7%).</p> <p>Oferta desportiva federada pouco diversificada que pode limitar a participação das raparigas.</p> <p>Não existe coerência entre a oferta desportiva em idade escolar e a oferta desportiva federada, dando continuidade às atividades iniciadas em idade escolar.</p>

Tabela 6: Problemas identificados no território por áreas temáticas

Apresentamos, de seguida, o diagrama de fluxo realizado com o grupo de participantes na oficina.

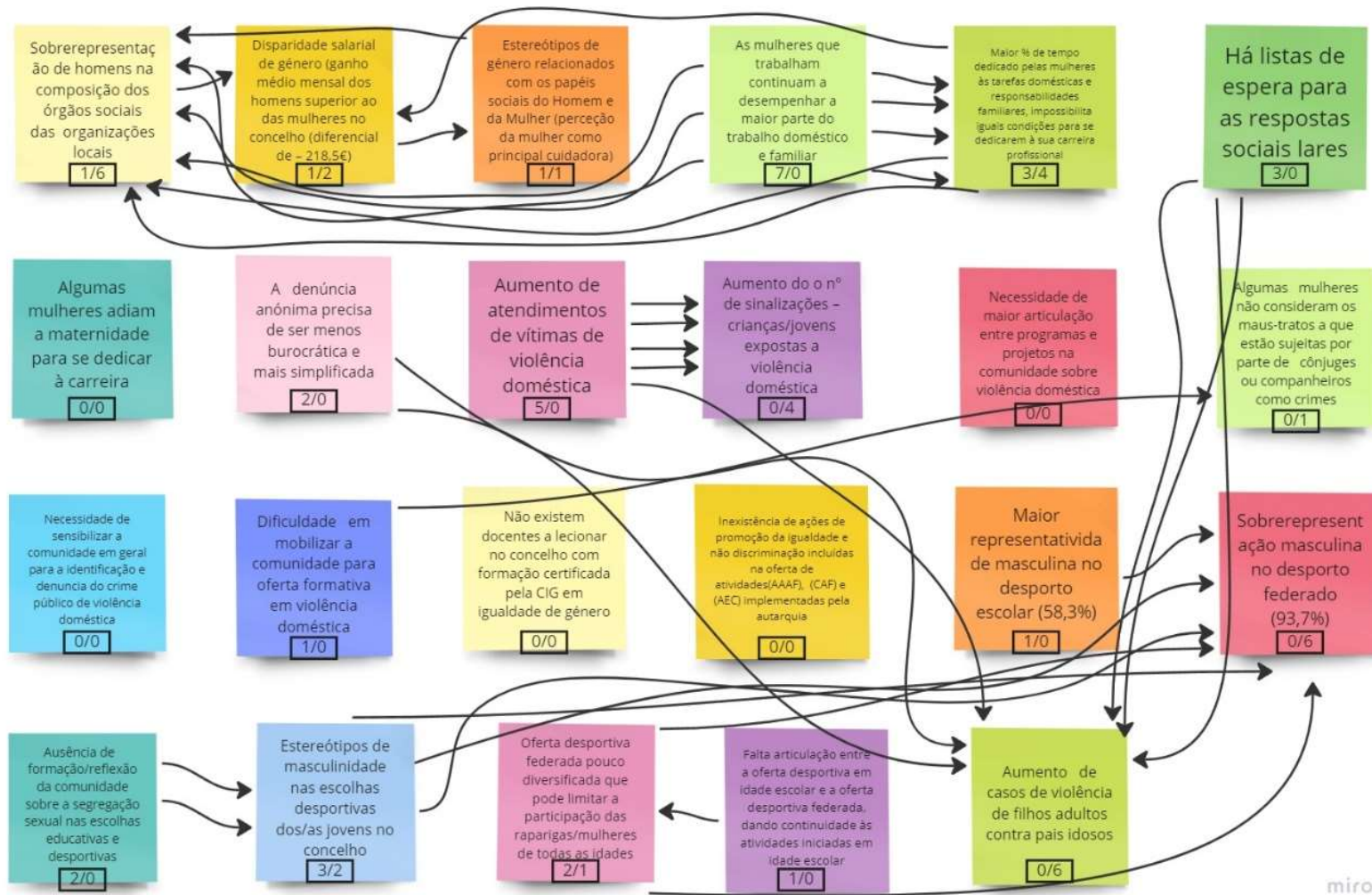
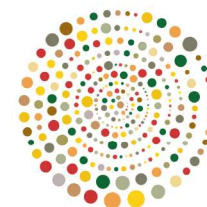
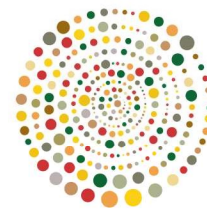


Figura 31: Fluxograma externo/territorial realizado com o grupo de participantes na oficina

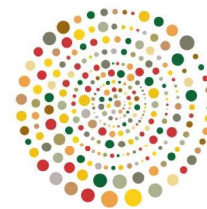


Perante os problemas identificados pelos/as diferentes atores/atrizes, os/as participantes da oficina estabeleceram, com base nas suas perceções, as relações causais entre eles. O resultado deste exercício de análise coletiva é apresentado na tabela que se segue.

Problema	Causa	Consequência
Sobrerrepresentação de homens na composição dos órgãos sociais das organizações locais (85%)	1	6
Disparidade salarial (ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho (diferencial de - 132,80€)	1	2
Prevalência de estereótipos de género relacionados com os papéis sociais do Homem e da Mulher (perceção da mulher como principal cuidadora)	1	1
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar	7	0
Maior % de tempo dedicado pelas mulheres às tarefas domésticas e responsabilidades familiares, impossibilita iguais condições para se dedicarem à sua carreira profissional	3	4
Há listas de espera para as respostas sociais lares	3	0
Algumas mulheres adiam a maternidade para se dedicar à carreira	0	0
A denúncia anónima precisa de ser menos burocrática e mais simplificada.	2	0
Tem vindo a aumentar o nº de atendimentos de casos de violência doméstica ao longo dos anos.	5	0



Problema	Causa	Consequência
Aumento do nº de sinalizações de crianças/jovens expostas a violência doméstica	0	4
Aumento de casos de violência de filhos adultos contra pais idosos	0	6
Há necessidade de maior articulação entre programas e projetos na comunidade.	0	0
Algumas mulheres não consideram os maus-tratos a que estão sujeitas por parte de cônjuges ou companheiros como crimes	0	1
Há necessidade de sensibilizar a comunidade em geral para a identificação e denúncia do crime público de violência doméstica.	0	0
Dificuldade em mobilizar a comunidade para oferta formativa em violência doméstica.	1	0
Não existem docentes a lecionar no concelho com formação certificada pela CIG em igualdade de género	0	0
Inexistência de ações de promoção da igualdade e não discriminação 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.	0	0
Maior representatividade masculina no desporto escolar (58,3%).	1	0
Sobrerrepresentação masculina no desporto federado (93,7%).	0	6



Problema	Causa	Consequência
Ausência de formação/reflexão da comunidade sobre a segregação sexual nas escolhas educativas e desportivas.	2	0
Questões culturais/manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas desportivas dos/as jovens no concelho.	3	2
Oferta desportiva federada pouco diversificada que pode limitar a participação das raparigas.	2	1
Não existe coerência entre a oferta desportiva em idade escolar e a oferta desportiva federada, dando continuidade às atividades iniciadas em idade escolar.	1	0

Tabela 7: Resultados do Fluxograma Externo/Territorial de Miranda do Douro

Os resultados do fluxograma realizado apontam como principais problemas causais, segundo este grupo, a 'as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar', 'aumento de atendimentos de casos de vítimas de violência doméstica', 'questões culturais/manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas desportivas dos/as jovens no concelho' e os principais problemas consequenciais são a 'sobrerepresentação dos homens nas organizações locais', 'maior % de tempo dedicado pelas mulheres às tarefas domésticas e responsabilidades familiares, impossibilita iguais condições para se dedicarem à sua carreira profissional', 'Aumento do nº de sinalizações de crianças/jovens expostas a violência doméstica', 'Sobrerepresentação masculina no desporto federado (93,7%)' e 'Aumento de casos de violência de filhos adultos contra pais idosos'. A tabela a seguir sistematiza os problemas priorizados pelos/as participantes.



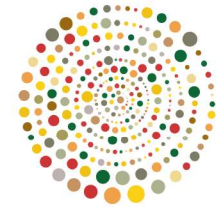
Áreas temáticas externas	Problemas priorizados
Representação por sexo nas organizações locais	Sobrerrepresentação de homens na composição dos órgãos sociais das organizações locais (85%)
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar
	Maior % de tempo dedicado pelas mulheres às tarefas domésticas e responsabilidades familiares, impossibilita iguais condições para se dedicarem à sua carreira profissional
Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica	Tem vindo a aumentar o nº de atendimentos de casos de violência doméstica ao longo dos anos.
	Aumento do nº de sinalizações de crianças/jovens expostas a violência doméstica
	Aumento de casos de violência de filhos adultos contra pais idosos
Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado	Questões culturais/manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas desportivas dos/as jovens no concelho
	Sobrerrepresentação masculina no desporto federado (93,7%)

Tabela 8: Problemas priorizados no território por áreas temáticas do Município de Miranda do Douro

Para ajudar a clarificar esta leitura, também usamos uma ‘árvore de problemas’ que, a partir dos problemas identificados pelos/as participantes, sinaliza a vermelho as principais causas (raízes) e as principais consequências (ramos) da realidade em estudo. A ‘árvore de problemas’ tem também como objetivo servir de meio de devolução da informação recolhida à comunidade, de um modo que torne a mensagem mais apelativa e de fácil compreensão.



Figura 32: Árvore dos Problemas Territoriais do Município de Miranda do Douro



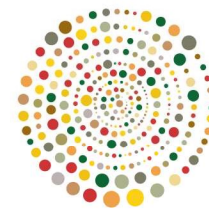
Nesta 'árvore de problemas' observamos, segundo a análise dos/as participantes, que, em matéria de igualdade e cidadania, o principal problema causal prende-se com a perceção de que as mulheres trabalhadoras continuam a assumir a maior parte dos trabalhos domésticos e responsabilidades familiares, ao passo que as atividades relacionadas com o voluntariado e a participação cívica e política são maioritariamente assumidas pelos homens. 85% dos cargos de órgãos das organizações do 3º setor são ocupados por homens, revelando uma realidade assimétrica no que diz respeito à participação social de mulheres e homens na vida local, profundamente enraizada, e de difícil transformação. Alguns testemunhos dos/as participantes nesta oficina evidenciam isso mesmo:

“Não vamos tapar o sol com a peneira: ainda não há igualdade. No geral, se formos para as aldeias, eles recusam-se a cozinhar”

“Por serem mães, as mulheres têm menos tempo disponível para esse tipo de atividades associativas e políticas”

“Nos meios rurais, mais pequenos, as mulheres ainda são vistas como menos capazes de governar e participar na vida pública”

Estes dados espelham bem uma realidade social marcada por papéis de género fortemente acentuados, associando o masculino ao público e o feminino ao privado, e que acabam por condicionar a organização e gestão diária da vida das famílias e da própria comunidade, que deve motivar algum aprofundamento e reflexão. Esta desigualdade no uso do tempo de homens e mulheres entre as esferas pessoal, familiar e profissional, acarreta implicações, quer ao nível da produtividade no trabalho, quer para os índices de bem-estar e felicidade pessoal.



De acordo com os/as participantes a baixa taxa de natalidade no concelho está também associada ao adiar da maternidade em prol da carreira e conquista de maior estabilidade financeira por parte das mulheres.

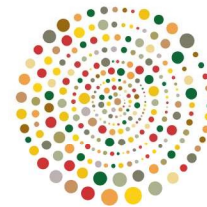
“Cada vez se é mãe mais tarde, por diversos fatores, culturais, sociais, financeiros e não apenas profissionais”

“Não há lista de espera para creches. Há hoje lista de espera para lares, mas daqui a 20 anos já não há e muitos vão fechar, tal como fecharam as escolas”

Face a esta realidade, importa promover medidas territoriais para, por um lado, incentivar a partilha de tarefas e gestão da vida familiar em conjunto, começando desde tenras idades, e sensibilizar para a mais-valia do acompanhamento de descendentes pelos/as seus/suas progenitores/as ou cuidadores/as de forma partilhada e, por outro, para aumentar e criar condições para a participação cívica e associativa das mulheres do concelho, através da sua capacitação, contribuindo para a maior visibilidade do seu papel social e para o aumento da igualdade entre homens e mulheres.

Outro problema priorizado tem a ver com o aumento do número de atendimentos de casos de violência doméstica no concelho de Miranda do Douro, que conta com o apoio de um Gabinete de Apoio à Vítima promovido pela Câmara Municipal. As mulheres apresentam mais queixas de violência doméstica e, segundo os/as participantes, os números não são mais elevados porque as queixas não são apresentadas, no caso dos homens por vergonha, e no caso das mulheres por dependência emocional e financeira do agressor. Em geral, as mulheres encontram soluções mais precárias de emprego e menos remuneradas, com implicações nas suas condições de vida (saúde, educação, apoios sociais, reforma, etc.).

“No concelho há muito trabalho e pouco emprego”



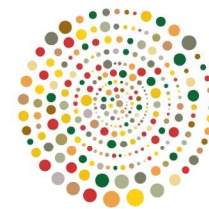
Em Miranda do Douro, o ganho médio mensal dos homens é superior ao das mulheres, registando-se um gap salarial muito significativo (diferencial de – 132,80€), e há mais homens na condição de empregadores (72,1%). É ainda admitido pelos/as participantes que algumas mulheres não consideram os maus-tratos a que estão sujeitas por parte de cônjuges ou companheiros como crimes, perpetuando um ciclo de violência.

Como consequência, tem vindo a aumentar o número de sinalizações à CPCJ de crianças e jovens expostos/as a violência doméstica, muito ligadas a quadros de alcoolismo, principalmente associados ao sexo masculino.

“Os homens vão para o café e refugiam-se muito no álcool.”

Ainda nesta temática, o aumento de casos de violência de filhos/as adultos contra pais/mães idosos/as, num território envelhecido como Miranda do Douro, foi um problema trazido pelos/as participantes para a reflexão e considerado prioritário no diagnóstico. Perante este quadro, fica evidente a necessidade de sensibilizar e formar a comunidade em geral para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, incluindo para a identificação e denúncia deste crime público, porém, a este nível, os/as participantes reconhecem existir outros problemas: o da dificuldade de mobilização da comunidade e das organizações para este tipo de oferta formativa e o da necessidade de simplificar e tornar menos burocrática a denúncia anónima.

Para a construção de uma vida local melhor para mulheres e homens, o setor da educação desempenha um papel central na preparação das crianças e jovens para os seus papéis e responsabilidades de adultos/as. O reconhecimento da importância da escola na promoção da igualdade de género e não discriminação é manifestado pelos/as participantes na oficina, através da partilha de um exemplo prático.

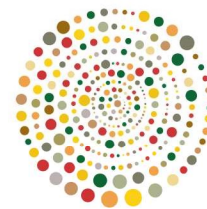


“A resposta é a educação de jovens e adultos. Os/as alunos/as fizeram uma campanha de sensibilização sobre violência doméstica espetacular. Depois temos dificuldade em passar para a comunidade”, revelando a necessidade de maior articulação entre programas e projetos na comunidade.

A escola é também um contexto privilegiado para o fomento da educação física e da prática desportiva ao longo da vida, com enormes benefícios para as populações. “O desporto pode ser um importante fator de inclusão social, do enriquecimento da vida em comunidade, da promoção da saúde e da cidadania ativa e consequentemente um veículo de promoção da igualdade de género” (UNESCO, 2014 cit. Ferreira et Al, 2016, p. 29). Porém, o envolvimento desportivo das raparigas tem sido pouco valorizado. Relativamente à temática da segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado, é diagnosticado e priorizado como problema causal a manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas desportivas dos/as jovens do concelho. Consequentemente, verifica-se uma maior representatividade masculina na prática do desporto escolar (58,3%) e uma sob representação masculina no desporto federado (93,7%).

Assim, neste diagnóstico, surge o problema da ‘oferta desportiva federada pouco diversificada’, num território de baixa densidade populacional, refletindo as diferenças de oportunidades de práticas desportivas entre rapazes e raparigas, inibindo a participação feminina. É, por isso, necessário que a oferta desportiva local corresponda às necessidades das raparigas e mulheres em cada etapa da sua vida, em todas as idades.

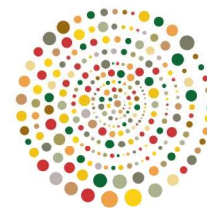
O papel da escola na promoção da igualdade de género no desporto é central, mas será seguramente importante estabelecer parcerias entre a escola e outras entidades



promotoras da prática desportiva no concelho, de forma a que haja coerência entre a oferta desportiva em idade escolar e a oferta desportiva federada e municipal, dando continuidade às atividades iniciadas em idade escolar. E a este nível, é reconhecido pelos/as participantes a importância assumida pelo desporto municipal, com uma oferta desportiva que inclui ballet, hidroginástica, *walking football*, *boccia*, maioritariamente praticado por raparigas/mulheres.

Também em termos educativos se destaca, como aspeto positivo no território, o trabalho desenvolvido pela Universidade Sénior do Município de Miranda do Douro, enquanto agente de inclusão e igualdade. A Universidade Sénior visa atuar ao nível do combate à solidão de uma população envelhecida, da comunicação entre gerações, da partilha de conhecimentos e experiências, de incentivo à participação de seniores na vida local. Entre outras, disponibiliza a disciplina de informática aos seus alunos/as, como forma de combater a infoexclusão, que afeta sobretudo as mulheres mais velhas, e, desse modo, combater ou acautelar a perpetuação das desigualdades de género, dada a importância que as TIC adquirem na sociedade atual.

Os resultados da priorização de problemas no concelho de Miranda do Douro em matéria de igualdade e não discriminação reforçam a importância de se proceder à realização de formações, palestras, workshops, campanhas direcionadas para a comunidade e para públicos específicos. O município e outras entidades devem continuar a apostar em boas práticas, nomeadamente promovendo parcerias, programas, projetos, integrados e participados, com o setor público, setor privado (com fins lucrativos e terceiro setor) e população em geral. O Conselho Municipal de Educação, a Rede Social; o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, por constituírem órgãos agregadores de várias entidades e áreas, estão especialmente bem posicionados para se assumirem como o motor das mudanças.



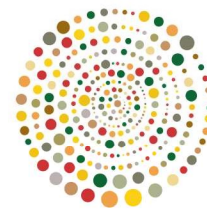
6. CONCLUSÃO

O diagnóstico participativo efetuado, pela recolha dos indicadores propostos e por todas as metodologias participativas realizadas, permitiu aferir que ainda existem desigualdade entre homens e mulheres em Miranda do Douro.

Estas desigualdades resultam principalmente de estereótipos de género enraizados e de políticas e estruturas sociais que perpetuam a desigualdade. A promoção da igualdade de género é importante para garantir que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades e direitos. Isso inclui a igualdade de remuneração, o acesso à educação e ao emprego, a promoção da participação política das mulheres e a divisão equitativa do trabalho doméstico e das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. É importante continuar a trabalhar para combater essas desigualdades e construir uma sociedade mais igualitária.

A realização de formações, palestras, workshops e campanhas direcionadas para a comunidade e para públicos específicos são importantes para aumentar a conscientização sobre a igualdade de género e a não discriminação. Além disso, a promoção de boas práticas, como parcerias, programas, projetos e participação da comunidade, pode ajudar a implementar mudanças eficazes. Órgãos agregadores de várias entidades e áreas, como o Conselho Municipal de Educação, a Rede Social, o Conselho Municipal de Segurança e o Conselho Municipal de Juventude, são especialmente bem posicionados para liderar essas mudanças. É importante que o município e outras entidades continuem a investir nessas iniciativas para promover a igualdade de género e combater a discriminação.

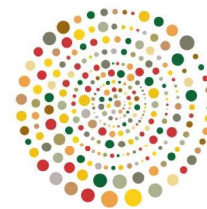
Este diagnóstico das necessidades internas e externas está na génese do desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND),



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

permitindo criar medidas ajustadas à realidade e que colmatem as fragilidades identificadas e sumarizadas através da definição dos Domínios de Intervenção. No entanto, importa referir que mediante o público-alvo, os eixos de intervenção e a abordagem aos diferentes temas são distintos.

Por fim, é importante destacar que este documento é fundamental para o percurso do Município de Miranda do Douro no que diz respeito à igualdade e à não discriminação. Ele representa mais um passo importante no esforço para promover a igualdade entre homens e mulheres e combater a todos os tipos de discriminação.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APAV (2012) – www.apav.pt/

Atas do XII Congresso SPCE, 11-13 setembro. UTAD / Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação.

AVISO Nº POISE- 22-2020-03

CITE. (2019). Guião para a Elaboração de Planos para a Igualdade.

Carvejani (2022) - Feminização da pobreza: conceito e debate sobre políticas públicas.

CES (2021) - Conselho económico e social

CEDAW – Recomendações finais dirigidas a Portugal 2015/11/26. <https://app.parlamento.pt>

CIG (2022) - [www.apav.pt](http://www.cig.gov.pt)

Código do Trabalho.

Decreto regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro

Deputado Mendes Bota (2006) - Reunião plenária de 07 dez 2006.
[www.apav.pt](http://app.parlamento.pt)

EMAV (s.d.) - Equipa Multidisciplinar de apoio à vítima de violência doméstica. Atendimento e acolhimento a vítimas de violência doméstica. Procedimentos e roteiros de percurso.
[www.apav.pt](http://apav.pt)

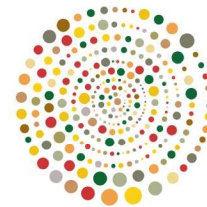
Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – “Portugal + Igual” (ENIND)

Ferreira, Virgínia & Almeida, Helena Neves. (2016). Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
https://apps2.utad.pt/files/SPCE2_EIXOS_BOOK%20CC.pdf

Gonçalves (2020) - Fatores de risco preditores de episódios de Violência Doméstica repetida: Avaliação de risco focalizada nas vítimas.

ISCTE - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. (2008). Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local.

Lei de proteção de crianças e jovens, lei 147/99 de 01 de setembro.



Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto- Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro- estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Leite (2016) - Guia para a Integração a nível local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.

Leite, C.; Almeida, J.; Vais, R. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. Coimbra: CES. | [Lge.ces.uc.pt](http://lge.ces.uc.pt). (2016). [online] Disponível em: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf [Acesso a: 22/10/2019].

Lopes, M.; & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer. Coimbra: CES. | [Lge.ces.uc.pt](http://lge.ces.uc.pt). (2016). [online] Disponível em: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf [Acesso a: 22/10/2019].

Lopes, M.; & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente. Coimbra: CES. | [Lge.ces.uc.pt](http://lge.ces.uc.pt). (2016). [online] Disponível em: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf [Acesso a: 22/10/2019].

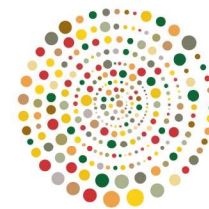
Madalena et al. (s.d.) - Violência contra as mulheres e violência doméstica nas entidades empregadoras, guião de boas práticas

Madalozzo, R. (2010). Teto de vidro e identificação: uma análise do perfil de CEOs no Brasil. Insper Working Paper, São Paulo: IBMEC. WPE: 216/2010. Disponível em: http://www.insper.edu.br/sites/default/files/2010_wpe216.pdf. Acesso em: 23 out 2011.

Marchão (2014) - EDUCA. Revista multidisciplinar em educação

Monteiro, R. & Ferreira, V. (Coord.); Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes. Coimbra: CES. [Lge.ces.uc.pt](http://lge.ces.uc.pt). (2016). [online] Disponível em: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf [Acesso a: 22/10/2019].

Monteiro, R. & Ferreira, V. (Coord.); Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público. Coimbra: CES. [Lge.ces.uc.pt](http://lge.ces.uc.pt). (2016). [online] Disponível em: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf [Acesso a: 22/10/2019].



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Múrias, C. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M.; (2016). Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género. Coimbra: CES. Lge.ces.uc.pt. (2016). [online] Disponível em: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf [Acesso a: 22/10/2019].

Pires (2018) - Trabalho Final na modalidade de Dissertação apresentado à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em Gestão

Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010 de 25 de maio

Rosa Monteiro - Entrevista publicada a 17 abril 2018- Associação para a Cooperação e Desenvolvimento.

SAFEMED (2021) - Estereótipos e divisão sexual do trabalho: a segregação ocupacional

Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação. Coimbra: CES. Lge.ces.uc.pt (2016). [online] Disponível em: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf [Acesso a: 22/10/2019].

Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social. Coimbra: CES. Lge.ces.uc.pt (2016). [online] Disponível em: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf [Acesso a: 22/10/2019].

Simões, Ana Condeço, Vieira, Cristina Coimbra & Almeida, Helena Neves. (2014). "Comunidades de prática: a construção de pontes entre a produção e a aplicação de conhecimento". In *As Ciências da Educação: Espaços de investigação, reflexão e ação interdisciplinar*, editado por, M.J. Carvalho, A. Loureiro e C.A. Ferreira (org.), (pp. 2333-2344).

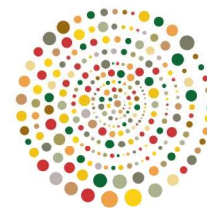
Simões, Ana Condeço. (2021). Comunidades de Prática como Estratégia de Investigação Participativa. In C. C. Vieira (Coord.), *Fazer investigação qualitativa em educação: contextos e aplicações práticas*. Imprensa da Universidade de Coimbra (no prelo).

Sistema remuneratório da Administração pública.

https://pt.wikipedia.org/wiki/Segrega%C3%A7%C3%A3o_ocupacional

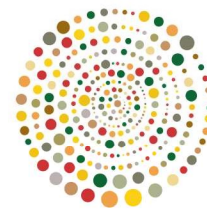
Vieira, Cristina Coimbra & Bergano, Sofia. (2020). Do pessoal ao político: as metodologias de investigação qualitativa como aliadas da ação. *Ex aequo - Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, nº 41, pp. 15-26. Edições Afrontamento.

Xavier, C. et al (2014) - Igualdade +: Qualidade e Igualdade em Contexto Escolar

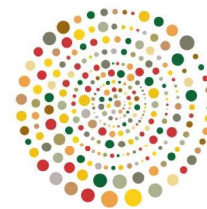


ANEXO I - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DA AUTARQUIA COM A CIG

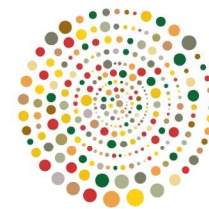
	Sim	Não	Não se aplica	Observações
A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas				
Existência de Plano Municipal aprovado		X		Em fase de construção do plano; 1ª edição; período 2022-2025
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)			X	
Período de vigência do atual Plano			X	
Conselheira/o(s), Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	X			
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal. Integram a EIVL, designadamente: - Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade; - Conselheiros/as Locais para a Igualdade; - Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação; - Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre: - Um/a investigador/a ou especialista; - Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município; - Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.	X			
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	X			
Data de assinatura (do protocolo)				05/02/2019



	Sim	Não	Não se aplica	Observações
Renovação (caso tenha havido renovação)	X			07/05/2021
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	X			03/09/2021
B) Prémio Viver em Igualdade				
A autarquia concorreu ao prémio		X		
A autarquia ganhou prémio			X	
Ano(s) em que foi distinguida			X	
A autarquia ganhou menção honrosa			X	
Ano(s) em que foi distinguida			X	
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs				
a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(a)is para a Igualdade nomeada/o(s)	Conselheira Interna: Dra. Zélia Fernandes Conselheiro Externo: Dr. Manuel Rodrigo Martins			
b. Contacto	Dra. Zélia Fernandes 273430020 zelia.fernandes@cm-mdouro.pt			
c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Chefe de Divisão /Externo			
d. Equipa para a Igualdade na Vida Local	X			
e. Nome das pessoas envolvidas na equipa	Nuno Rodrigues; Zélia Fernandes; Manuel Rodrigo Martins; Margarida Preto; Diogo Monteiro; Francisco Parreira; Susete Pires; Carlos Fernandes; Fernando Silva; Fátima Rodrigues			
f. Contactos	273430020			



	Sim	Não	Não se aplica	Observações
g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)				Nuno Rodrigues -Vice-Presidente Zélia Fernandes- Chefe de Divisão- Conselheira para a Igualdade Interna Manuel Rodrigo Martins - Conselheiro externo para a igualdade Margarida Preto – Ponto focal de apoio às vítimas de violência doméstica Diogo Monteiro- Técnico Superior Nuno Rodrigues -Vice-Presidente Manuel Rodrigo Martins - Conselheiro externo para a igualdade Margarida Preto – Ponto focal de apoio às vítimas de violência doméstica Psicóloga Diogo Monteiro- Técnico Superior
D) Protocolos e programas				
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local		X		
b. Adeso ao Portugal Concilia (Simplex)		X		



PROTOCOLO DE APOIO ÀS VÍTIMAS VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

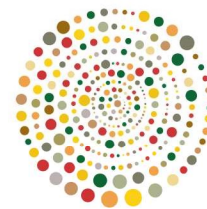
Para aderir ao Protocolo assinado entre a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, o Secretário de Estado da Administração Local e Reforma Administrativa e a Associação Nacional de Municípios Portugueses, o Município interessado deve enviar por escrito para a ANMP a sua intenção de adesão, com indicação da pessoa e serviço responsável pelo acompanhamento podendo, para o efeito, ser utilizada a ficha anexa.

FICHA DE ADESÃO	
Município	Município de Miranda do Douro
Responsável pelo acompanhamento	
Nome	Artur Manuel Rodrigues Nunes
Serviço	Presidente da Câmara Municipal
	Presidente do CLAS
Morada	Câmara Municipal de Miranda do Douro
	Largo D. João III 5210-190 - Miranda do Douro
Contactos	Telefone 273430020
	Fax 273431075
	e-mail geral@cm-mdouro.pt

Assinatura do Presidente da Câmara _____

Data do envio à ANMP : Miranda do Douro, 17 de Março de 2014

ENVIAR ESTA FICHA À ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS PORTUGUESES	
Por correio	Av: Marnoco e Sousa, 52 3004-511 Coimbra
Por fax	239 701 862
Por e-mail	fdiniz@anmp.pt



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



Renovação do Protocolo de colaboração do Gabinete de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica no Concelho de Miranda do Douro

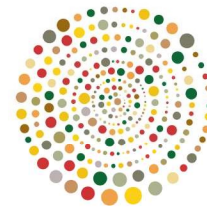
Considerando que:

1 - A prevenção e o combate à violência doméstica e de género são prioridades definidas no Programa do XXI Governo Constitucional, através de uma planificação nacional abrangente, com a participação local e implementação de perspetivas integradas, em linha com o definido na Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul).

2 - O combate à violência doméstica e de género tem vindo, portanto, a merecer um novo enfoque na sociedade portuguesa através da Estratégia de Territorialização das Políticas Públicas implementado pela Secretaria de Estado para a Cidadania a Igualdade que visa o desenvolvimento de um trabalho em rede que promova as condições mínimas necessárias para ao apoio e proteção das vítimas, particularmente em territórios onde estas não se encontram ainda implementadas.

3- Esta nova abordagem de intervenção visa potenciar os recursos locais de resposta, envolvendo as Autarquias, procurando evitar uma segunda vitimização das vítimas (a primeira decorrente do seu contexto de intimidade e a segunda decorrente de uma resposta que concorre para a sua descontextualização e institucionalização).

4 - Com os objetivos de enfatizar as ações de formação, sensibilização e aprofundamento do conhecimento, devidamente articulado, designadamente com as Forças de Segurança, as entidades com competência em matéria de proteção social e as organizações não-governamentais bem como o atendimento e acompanhamento psicossocial descentralizado das vítimas de violência doméstica e de género, a Estratégia de Territorialização visa a cobertura nacional progressiva dos serviços de apoio e proteção à vítima, em harmonia com o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014-2017).



Considerando que:

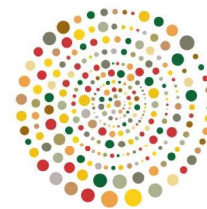
- 1- O Núcleo de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica do Distrito de Bragança foi criado em 2005 e reforçado em 2009 de forma a dotar o distrito de uma estrutura de atendimento que funcione como resposta imediata a todos/as quantos/as solicitem apoio, procurando evitar sobreposições e rentabilizar recursos, torna-se hoje necessário reforçar localmente as parcerias com o objetivo de conjugar sinergias e recursos para responder de uma forma mais célere e eficaz às necessidades psicossociais das vítimas;

Considerando que:

- 1- De acordo com a Lei das Finanças Locais n.º 73/2013 de 03 de Setembro e a Lei n.º 75/2013 de 12 de Setembro, que estabelece o quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias locais, nomeadamente alínea h) do n.º 2 do art.º 23º do Cap. III que confere a estas a cooperação e promoção de melhoria dos serviços de ação social em articulação com as diversas entidades, promovendo deste modo um processo que conduza a uma estratégia concertada de atuação com resultados orientados para a melhoria da qualidade de vida dos seus municípios;
- 2- Considerando que o Plano de Desenvolvimento Social do Município se orienta por princípios de equidade social e no melhorar da qualidade de vida da população residente no concelho;
- 3- É competência da Câmara Municipal apoiar atividades de natureza social, cultural, educativa, desportiva, recreativa ou outra de interesse para o município, incluindo aquelas que contribuam para a promoção da saúde e prevenção das doenças, segundo o disposto no art. 33º/1, u), da Lei 75/2013, de 12 de Setembro;

Entre a:

Associação de Socorros Mútuos dos Artistas de Bragança, adiante designada por **ASMAB**, Pessoa Coletiva de Utilidade Pública n.º 501393382, com Estatutos Aprobados no Diário da República N.º 162/2008, Série II, de 22 de Agosto, com sede social sita na Praça Camões S/N, 5300-246 Bragança, representada no presente ato pelo Presidente do Conselho de Administração, Alcídio Augusto Castanheira, a seguir designado por primeiro outorgante:



E o:

Município de Miranda do Douro, entidade equiparada a pessoa coletiva n.º 506206898, com sede no Largo D. João III, 5210-190 Miranda do Douro, representado pelo Presidente da Câmara Municipal de Miranda do Douro, Artur Nunes, a seguir designado por segundo outorgante.

É celebrado o presente protocolo de colaboração, o qual se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula Primeira

(Objecto)

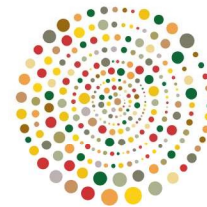
O presente protocolo tem por objecto regular a colaboração entre a Associação de Socorros Mútuos dos Artistas de Bragança, através do Núcleo de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica do Distrito de Bragança, adiante designado por NAV e a Câmara Municipal de Miranda do Douro.

Cláusula Segunda

(Obrigações da ASMAB)

À ASMAB, através do NAV, competirá nomeadamente:

- a) Afetar o pessoal técnico necessário ao funcionamento do GAV, constituído com as valências necessárias para o atendimento, acompanhamento (psicossocial e jurídico) e encaminhamento das vítimas;
- b) Garantir o Atendimento semanal às Vítimas de Violência Doméstica, Familiares e população em geral, em local a designar pela Câmara Municipal;
- c) Assegurar a formação específica aos técnicos da Câmara Municipal bem como a outros que com quem se articulem no atendimento de primeira linha e posterior encaminhamento para o NAV;
- d) Desenvolver e valorizar as parcerias locais que permitam articular soluções de atendimento, acolhimento e encaminhamento mais eficazes no sentido da satisfação das necessidades biopsicossociais das vítimas e seus dependentes;
- e) Realizar anualmente no Agrupamento de Escolas de Miranda do Douro duas ações de sensibilização para crianças e jovens sobre a violência no namoro;
- f) Realizar anualmente no Concelho de Miranda do Douro (freguesias e sede de concelho) duas ações de sensibilização para a comunidade sobre violência doméstica;



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

(Handwritten signature)



- g) Realizar anualmente no Concelho de Miranda do Douro uma ação de formação para técnicos/as e colaboradores das IPSS's e serviços públicos e descentralizados do estado que atuam direta ou indiretamente na área da violência doméstica;
- h) Divulgar a colaboração da Câmara Municipal de Miranda do Douro, colocando o logótipo do mesmo nos materiais desenvolvidos e fazendo referência ao apoio nas intervenções e ações realizadas.

Cláusula Terceira

(Obrigações da Câmara Municipal de Miranda do Douro)

À Câmara Municipal de Miranda do Douro competirá nomeadamente:

- a) Colaborar com o NAV na organização das ações de sensibilização/informação;
- b) Apoiar financeiramente o NAV com a comparticipação anual de 1000€ (mil euros);
- c) Disponibilizar um gabinete para o atendimento de vítimas de violência doméstica bem como os meios técnicos e logísticos necessários ao seu funcionamento diário;

Cláusula Quarta

(Monitorização e acompanhamento)

Os presentes outorgantes comprometem-se a realizar obrigatoriamente uma reunião semestral de monitorização da atividade desenvolvida pelo Núcleo.

Cláusula Quinta

(Alterações ao protocolo)

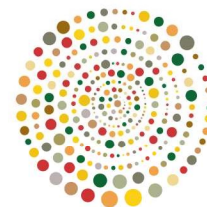
Todas as alterações ao presente protocolo só serão válidas se previamente aprovadas pelos Outorgantes e constarão de documento escrito, assinado pelas partes e passarão a constituir anexo ao presente protocolo.

Cláusula Sexta

(Rescisão)

O presente protocolo poderá ser rescindido, precedido de proposta fundamentada para o efeito pelos motivos seguintes:

- a) Não execução do protocolo nos termos previstos, por causa imputável à Associação de Socorros Mútuos dos Artistas de Bragança;



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



- b) Irregularidades graves, no funcionamento do Gabinete de Atendimento, aferidas no âmbito das reuniões de avaliação;
- c) Não cumprimento de todas as outras obrigações emergentes do presente protocolo;

Cláusula Sétima

(Vigência)


O presente protocolo entra em vigor na data da sua celebração e vigorará pelo prazo de um ano, renovável anualmente até ao limite de três anos.

O presente protocolo exprime a vontade das entidades neles intervenientes, que declaram estar de acordo com as condições do mesmo, motivo porque o vão assinar.

O presente protocolo é constituído por cinco páginas e é feito em dois exemplares, todos valendo como originais, os quais vão ser assinados pelos representantes das entidades intervenientes, sendo um exemplar entregue a cada uma delas.

Miranda do Douro, 3 de Setembro de 2021 :

Pelo Primeiro Outorgante



Alcídio Augusto Castanheira

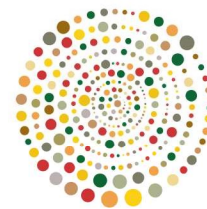
(Presidente do Conselho de administração da Associação de Socorros Mútuos dos Artistas de Bragança)

Pelo Segundo Outorgante



Artur Nunes

(Presidente da Câmara Municipal de Miranda do Douro)



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



SECRETARIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

Homologo

Rosa Monteiro



Protocolo de Cooperação

Entre

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

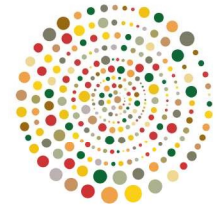
E

Associação Nacional de Municípios Portugueses

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género é um organismo da administração direta do Estado que tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, incluindo a prevenção e o combate à violência doméstica e de género, designadamente através da coordenação da execução do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021, integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

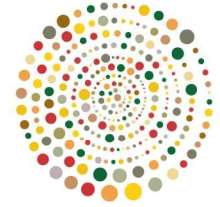
A Associação Nacional de Municípios Portugueses é uma entidade de direito privado que tem como fim geral a promoção, defesa, dignificação e representação do Poder Local e, em especial, designadamente a representação e defesa dos municípios e das freguesias perante os Órgãos de Soberania e a troca de experiências e informações de natureza técnico-administrativa entre os seus membros.

Considerando que:



- a) A Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica prevista na Lei n.º 112/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, é composta, designadamente pelas respostas de acolhimento de emergência que visam o acolhimento urgente de vítimas acompanhadas ou não de filhos/as menores, pelo período necessário à avaliação da sua situação, assegurando a proteção da sua integridade física e psicológica, e as casas de abrigo enquanto unidades residenciais destinadas a acolhimento temporário a vítimas, acompanhadas ou não de filhos/as menores.
- b) Estas medidas de acolhimento são de duração limitada e de natureza temporária, o que obriga a que, desde o momento da entrada das vítimas, seja preparado o processo de autonomização tendo em vista o seu regresso à comunidade de origem ou a outra diferente da qual tenham optado ou que se revele mais adequada em função das suas necessidades.
- c) A saída da resposta de acolhimento de emergência ou da casa de abrigo são os momentos que, no decurso do processo de autonomização, maior dificuldade se colocam às vítimas, uma vez que é necessário encontrar soluções habitacionais na comunidade, designadamente nos casos em que as vítimas se encontram numa situação económica frágil e ou com fraca capacidade para suportar as despesas inerentes a uma vida autónoma.
- d) Os valores praticados no mercado de arrendamento livre atingem montantes que dificilmente poderão ser suportados pelas vítimas, a maior parte das vezes mulheres sozinhas, com filhos/as menores ou maiores na sua dependência e a seu cargo, muitas das quais a auferirem de baixos rendimentos, o que compromete o processo de autonomização e, conseqüentemente, a possibilidade de iniciarem um novo projeto de vida.
- e) É necessário encontrar soluções que possam dar resposta às necessidades de habitação condigna das vítimas e apoiá-las num processo delicado e crucial das suas vidas, como é o momento da saída das respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo, e o retorno à vida na comunidade.

Considerando, ainda, que da avaliação realizada à execução do protocolo estabelecido a 29 de agosto de 2012, entre a Associação Nacional de Municípios Portugueses e os então membros do Governo responsáveis pelos assuntos parlamentares e igualdade, e administração local e reforma administrativa, resulta a necessidade de proceder à reformulação do mesmo, tendo, designadamente, em consideração, as preocupações vertidas na Nova Geração de Políticas de Habitação, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 50-A/2018, de 2 de maio, no que se refere ao papel imprescindível das autarquias locais na efetivação do direito à habitação, na sua relação de proximidade com as pessoas e na sua ação instrumental na construção e implementação de respostas mais eficazes e eficientes.



Entre:

A **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**, doravante designada por CIG, sita na Av.ª da República, n.º 32, 1.º e 2.º andar, 1050-193, em Lisboa, neste ato representada pela Presidente Teresa Fragoso, na qualidade de Primeira Outorgante,

E

A **ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS PORTUGUESES**, doravante designada por ANMP, sita na Avenida Marquês e Sousa, n.º 52, 3004-511, em Coimbra, neste ato representada pelo Presidente do Conselho Diretivo Manuel Machado, na qualidade de Segunda Outorgante,

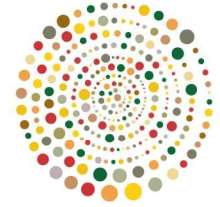
É celebrado o presente protocolo de cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula Primeira Objetivo

O presente protocolo tem como objetivo instituir uma cooperação institucional entre as partes no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica, sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo integradas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, encontrando soluções que possam dar resposta às suas necessidades de habitação aquando da sua saída e retorno à vida na comunidade.

Cláusula Segunda Obrigações das partes

1. Constituem obrigações da CIG, neste âmbito, as seguintes:
 - a) Divulgar, por todos os meios ao seu dispor, o conteúdo do presente protocolo e as soluções resultantes do mesmo;
 - b) Elaborar uma ficha de adesão para utilização dos municípios que pretendam aderir ao objetivo do presente protocolo;



ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO
2014-2020



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

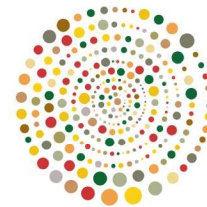


- c) Elaborar uma ferramenta para ser utilizada *online* pela segunda outorgante para efeitos de monitorização, semestral, da execução do presente protocolo;
 - d) Disponibilizar a informação necessária à segunda outorgante para a concretização do objetivo do presente protocolo, designadamente no que se refere à Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, sem prejuízo da salvaguarda da reserva ou confidencialidade que a mesma envolva.
2. Constituem obrigações da ANMP, neste âmbito, as seguintes:
- a) Publicitar, por todos os meios ao seu dispor, o conteúdo do presente protocolo e as soluções resultantes do mesmo junto dos seus associados, por forma a constituir uma bolsa de municípios aderentes, promovendo uma cobertura de âmbito nacional;
 - b) Sensibilizar os seus associados para a necessidade de dar resposta habitacional a vítimas de violência doméstica que se encontrem em acompanhamento nas respostas de acolhimento de emergência e nas casas de abrigo;
 - c) Promover, junto dos seus associados, uma cultura de oferta de habitação acessível às populações em situação de vulnerabilidade e com necessidades específicas de intervenção, nomeadamente vítimas de violência doméstica.

Cláusula Terceira

Compromissos dos municípios

1. Os municípios já aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem envolver-se ativamente na implementação de uma política pública de habitação, com expressão local e com respostas diferenciadas e articuladas com a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, designadamente:
 - a) Incluir as vítimas de violência doméstica sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e casas de abrigo nas suas prioridades de atribuição de fogos de habitação social e ou da disponibilização de outros fogos que detenham no seu património, para arrendamento a baixo custo;
 - b) Na impossibilidade de estabelecer o previsto na alínea anterior, prestar apoio às vítimas de violência doméstica, através dos seus serviços de ação social e no âmbito das suas competências, na procura de habitação no mercado de arrendamento.
2. Os municípios já aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem designar um/a interlocutor/a dentro do respetivo município, preferencialmente que coincida com o/a Conselheiro/a Municipal para a Igualdade, para tratamento de



- todos os assuntos relacionados com o mesmo, dela dando conhecimento à CIG e à ANMP.
3. Os municípios já aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem ser instados a estabelecer protocolo de cooperação com a CIG de acordo com o modelo de cooperação previsto na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual 2018-2030.

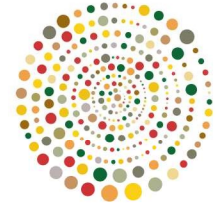
Cláusula Quarta Monitorização da execução do protocolo

1. A monitorização da execução do presente protocolo é assegurada por ambos os outorgantes.
2. No cumprimento das obrigações previstas na cláusula segunda, o segundo outorgante deve:
 - a) Disponibilizar junto dos seus associados a ficha de adesão a elaborar pela primeira outorgante nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula segunda;
 - b) Remeter a todos os municípios aderentes informação sobre a ferramenta de monitorização da execução do presente protocolo prevista na alínea c) do número 1 da cláusula segunda, tendo em vista o seu preenchimento semestral;
 - c) Monitorizar periodicamente a implementação do presente protocolo, atualizando semestralmente a bolsa de municípios aderentes;
 - d) Comunicar à primeira outorgante sempre que se verifique a adesão ou a saída de um município.
3. A ficha de adesão referida na alínea a) do número anterior será disponibilizada em www.aump.pt, na área dos "Protocolos".

Cláusula Quinta Encargos

O presente protocolo não acarreta quaisquer encargos para as partes outorgantes.

Cláusula Sexta Revisão



Durante o período de vigência poderão ser introduzidas alterações ao presente protocolo, por acordo entre as partes, as quais serão formalizadas por aditamento.

Cláusula Sétima Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução do objetivo do presente protocolo.

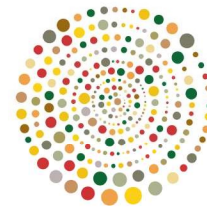
Cláusula Oitava Regime transitório

1. O presente protocolo substitui o protocolo de colaboração estabelecido a 29 de agosto de 2012, entre a ANMP e os então membros do Governo responsáveis pelos assuntos parlamentares e igualdade, e administração local e reforma administrativa.
2. Para todos os efeitos, presume-se que os municípios já aderentes ao protocolo assinado a 29 de agosto de 2012, referido no nº 1 da presente cláusula, mantêm a sua adesão ao novo protocolo, salvo manifestação expressa em contrário.

Cláusula Nona Assinatura e entrada em vigor

O presente protocolo é assinado pelas partes em dois exemplares, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando em vigor na data da sua assinatura.

A Primeira Outorgante

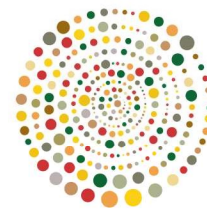


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



A Segunda Outorgante

Coimbra, 5 de fevereiro de 2019



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



Homologo

RM.

Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

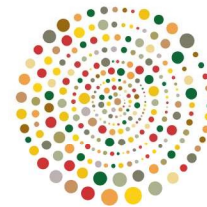
ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE MIRANDA DO DOURO

CIG/01/E 07 07 '21 01007



SZ

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

- a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



↓
32

Assim, entre:

A **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º Andar, 1050-193, em Lisboa, pessoa coletiva de direito público n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O **MUNICÍPIO DE MIRANDA DO DOURO**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506806898, com sede no Largo D. João III, em Miranda do Douro, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, Artur Manuel Rodrigues Nunes, doravante designado por Município,

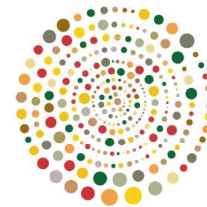
É celebrado o presente Protocolo de Cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
 - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
 - b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;



Página 3 de 10



J
S

- c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
- e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
- g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

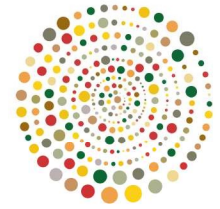
As partes comprometem-se a executar as medidas e ações definidas no presente protocolo, garantindo as condições ao nível organizacional, em termos de procedimentos e de recursos que sejam necessários ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:





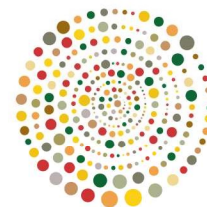
- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *check-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
 - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
 - ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;

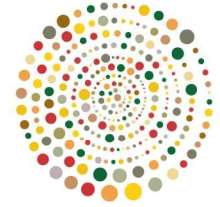


- c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
- d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;
- e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
- f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
- g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;
 - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;



- iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EILV, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EILV propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com o área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

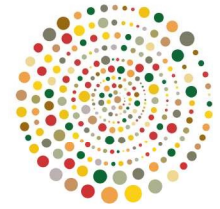
CLÁUSULA SEXTA

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
 - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;



- b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
 - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
 - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
 - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
 - f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
 - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
 - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.



J.
SR

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

Qualquer alteração ao presente protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes, podendo adquirir a forma de adenda.

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula primeira.

CLÁUSULA NONA

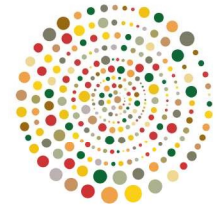
Resolução

1. Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.
2. A CIG pode resolver o protocolo em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito, nos termos do número anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas partes, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando imediatamente em vigor.

Miranda do Douro, aos 07 dias do mês de maio de 2021

A Presidente

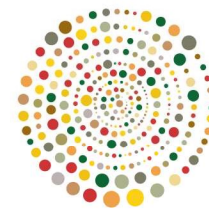
(Sandra Ribeiro)

O/A Presidente da Câmara Municipal de

(Artur Nunes)



Página 10 de 10



ANEXO II - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Lista de 38 indicadores de acordo com AVISO N° POISE -22-2020-03 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.

Ind. 1 - Composição do órgão Câmara, por sexo.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	1	6

Ind. 2 - Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	5	23

Ind. 3 - Diretores/as Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.

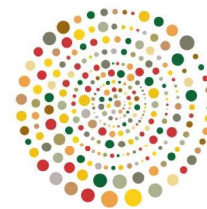
Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

Ind. 4 - - Diretores/as de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

Ind. 5 - Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau). aplicável.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	1	3



Ind. 6 - Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo. aplicável.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	1

Ind. 7 - Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	68	121

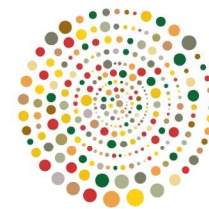
Ganho médio mensal:

Ind. 8 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.

Sexo	Feminino	Masculino
Valor médio mensal	2 339,50 €	2 654,00 €
Número de trabalhadores/as	2	3

Ind. 9 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.

Sexo	Feminino	Masculino
Valor médio mensal	1 456,99 €	1 456,99 €
Número de trabalhadores/as	13	23



Ind. 10 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.

Sexo	Feminino	Masculino
Valor médio mensal	990,19 €	1 077,32 €
Número de trabalhadores/as	18	15

Ind. 11 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.

Sexo	Feminino	Masculino
Valor médio mensal	785,78 €	759,77 €
Número de trabalhadores/as	35	82

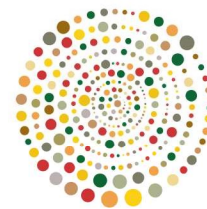
Ind. 12 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).

Sexo	Feminino	Masculino
Valor médio mensal	- €	- €
Número de trabalhadores/as	0	0

O município não apresenta polícia municipal

Ind. 13 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).

Sexo	Feminino	Masculino
Valor médio mensal	Não foi possível determinar	
Número de trabalhadores/as	2	8



Ind. 14 - Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	0	0

Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros):

Ind. 15 – Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	14	62

Ind. 16 – Membros das Direções, por sexo, nas organizações

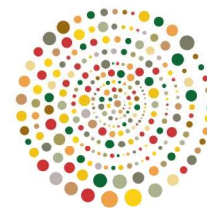
Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	45	246

Ind. 17 - Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	8	68

Ind. 18 - Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	45	246



Ind. 19 – Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	6	1

Ind. 20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho

Sexo	Feminino	Masculino
% do total	20,9%	79,1%

Ind. 21 – Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.

Ganho médio dos homens	870 €
Ganho médio das mulheres	760 €
Diferencial de ganho médio	110 €

Ind. 22 – Taxa de cobertura de creches e amas.

Taxa de cobertura	101%
-------------------	------

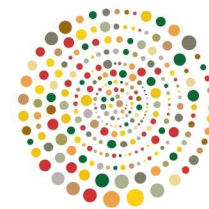
Taxa de cobertura	155%
-------------------	------

Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia

Taxa de cobertura	2,59%
-------------------	-------

Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário

Taxa de cobertura	9,37%
-------------------	-------



Ind. 26 –Taxa de cobertura de lares.

Taxa de cobertura	11%
-------------------	-----

Ind. 27 – N° de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.

N° de estruturas	1
------------------	---

Ind. 28 – N° de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

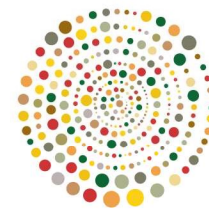
N° de ações	1
-------------	---

Ind. 29 – N° de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.

N° de ações	1
-------------	---

Ind. 30 – N° de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.

N° de docentes	0
----------------	---



Ind. 31 – N° de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.

N° de ações	0
-------------	---

Ind. 32 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	30	22

Ind. 33 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	0	0

Ind. 34 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	19	11

Ind. 35 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	0	0

Ind. 36 – N° de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.

N° de ações	0
-------------	---



Ind. 37 – Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	43	60

Ind.38 - Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de atletas	8	119