



Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade



Ficha Técnica:

Título: Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade

Edição 1 – 2013

Trabalho desenvolvido em parceria com Training Partners, SA

Projeto n.º 058726/2011 - *Equ@lizar Mirandela*, promovido pela Câmara Municipal de Mirandela, no âmbito da Tipologia - 7.2 - Planos para a Igualdade do POPH – Programa Operacional Potencial Humano, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o Organismo Intermédio.

O conteúdo desta publicação pode ser reproduzido, em parte ou no seu todo, desde que mencionada a fonte e exclusivamente para fins não comerciais

Texto convertido para o Acordo Ortográfico através do Software Lince

Índice

Índice	3
1. Enquadramento.....	12
1.1 A necessidade de uma intervenção estratégica.....	15
1.2 Contexto político e legislativo – Nacional e Comunitário	18
1.3 Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género	23
2. Metodologia	25
3. Diagnóstico - Vertente Interna.....	29
3.1 Caracterização dos Recursos Humanos do Município	29
3.2 Práticas e Perceções de Igualdade	38
3.2.1 Instrumento de recolha de informação	38
4. Diagnóstico - Vertente Externa	51
4.1 Demografia	51
4.2 Alojamentos	62
4.3 Solidariedade e Apoio	63
4.4 Educação	102
4.5 Saúde.....	124
4.6 Segurança e Justiça	130
4.7 Cultura	139
4.8 Desporto e Lazer	144
4.9 Participação política	150
5. Conclusão ao Diagnóstico	152
6. Plano Municipal para a Igualdade (PMI)	153
6.1 Apresentação do Plano	153
6.2 Atividades.....	156
6.2.1 Vertente Interna.....	162
6.2.1.1 Caracterização das atividades.....	163
6.2.2 Vertente Externa	166
6.3 Metodologia de Acompanhamento, Monitorização e Avaliação	175
7. Notas finais.....	183
8. Bibliografia	187

Índice de Figuras

Figura 1: Planos de igualdade de género, 8 passos para a mudança organizacional	26
Figura 2: Eixos estratégicos do Plano Municipal para a Igualdade, por vertente interna e externa	161
Figura 3: Planos de igualdade de género, 8 passos para a mudança organizacional - Avaliação	176
Figura 4: Enquadramento dos destinatários/agentes do processo de Avaliação	177
Figura 5: Enquadramento dos 3 Eixos do Modelo 3/3	179
Figura 6: Enquadramento das categorias de análise por eixo do Modelo 3/3	179
Figura 7: Enquadramento da sequência e produtos do Sistema de Avaliação	181

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género	29
Gráfico 2: Total dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município segundo a modalidade de vinculação e género	30
Gráfico 3: Trabalhadores e trabalhadoras por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género	30
Gráfico 4: Total dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, segundo o nível de escolaridade e género	31
Gráfico 5: Trabalhadores e trabalhadoras por cargo/carreira segundo o escalão etário e género	31
Gráfico 6: Total dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município segundo o escalão etário e género	32
Gráfico 7: Contagem dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género	33
Gráfico 8: Total dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município por cargo/ carreira segundo o nível de antiguidade e género	33
Gráfico 9: Contagem dos trabalhadores e trabalhadoras do Município portadores/as de deficiência por cargo/carreira e género	34

Gráfico 10: Contagem das saídas de trabalhadores e trabalhadoras do Município por cargo/carreira segundo o motivo de saída e género	34
Gráfico 11: Contagem das horas de trabalho extraordinário efetuadas pelos colaboradores e pelas colaboradoras do Município, segundo o género	35
Gráfico 12: Contagem das horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género	35
Gráfico 13: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por motivo de ausência, segundo o cargo/carreira e género.....	36
Gráfico 14: Total dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por motivo de ausência e género	36
Gráfico 15: Total de acidentes de trabalho com baixa, por género.....	37
Gráfico 16: Total de dias de trabalho perdidos por acidentes de trabalho, por género	37
Gráfico 17: População residente e População Presente do Município de Mirandela, por género	53
Gráfico 18: População residente, por sexo	54
Gráfico 19: Evolução da população residente, segundo os grupos etários	56
Gráfico 20: Taxa de crescimento efetivo e Taxa de crescimento natural.....	56
Gráfico 21: Taxa de Natalidade, Taxa de Mortalidade e Taxa de Mortalidade Infantil	57
Gráfico 22: Evolução da Taxa de Nupcialidade entre 2001 e 2011.....	57
Gráfico 23: Evolução do Índice de Envelhecimento, Índice de Sustentabilidade Potencial e Índice de Longevidade.....	58
Gráfico 24: Evolução do Índice de Dependência (Global, dos Jovens e dos Idosos).....	58
Gráfico 25: Estado Civil da população residente no concelho de Mirandela	60
Gráfico 26: Estruturas familiares em Mirandela	61
Gráfico 27: Atribuição de Subsídio de desemprego 2011.....	64
Gráfico 28: Atribuição de Subsídio Social de desemprego 2011	64
Gráfico 29: Atribuição de Subsídio Social de desemprego subsequente 2011.....	65
Gráfico 30: Pensionistas da Segurança Social no total da população residente com 15 e mais anos (%).....	66
Gráfico 31: Pensionistas da Segurança Social no total da população residente com 15 e mais anos (%).....	66

Gráfico 32: Pensionistas da Segurança Social: Total, pensão de sobrevivência, invalidez e velhice.	67
Gráfico 33: Pensionistas da Segurança Social: Total, pensão de sobrevivência, invalidez e velhice	67
Gráfico 34: Abonos de Família 2011	68
Gráfico 35: Atribuição de Subsídio de doença	69
Gráfico 36: Atribuição de Subsídio de parentalidade	70
Gráfico 37: Beneficiários/as de R.M.M. e R.S.I. da Segurança Social no total de beneficiários/as ativos/as (em percentagem)	71
Gráfico 38: Beneficiários/as de R.M.M. e R.S.I. da Segurança Social no total de beneficiários/as ativos/as (em percentagem)	71
Gráfico 39: Beneficiários/as abrangidos/as nos acordos de inserção – 2010, 2011 e 2012.....	72
Gráfico 40: Beneficiários/as abrangidos/as com acordos de inserção contratualizados	72
Gráfico 41: Beneficiários/as abrangidos/as em acordos de inserção, por sexo e faixa etária....	73
Gráfico 42: Famílias apoiadas pelo P.C.A.A.C.....	74
Gráfico 43: Famílias/pessoas apoiadas em campanhas, 2011.....	75
Gráfico 44: Atendimentos Sociais da CMM.....	76
Gráfico 45: Apoios atribuídos pelo setor de ação social em 2012 no Plano de Emergência Social	77
Gráfico 46: Apoios atribuídos pelo setor de ação social em 2012 no Plano de Apoios Económicos	77
Gráfico 47: Número de utentes da Cantina Social, Santa Casa da Misericórdia de Mirandela ..	79
Gráfico 48: Número de utentes da Cantina Social, Centro Social e Paroquial da Torre de Dona Chama	80
Gráfico 49: Nº de Habitantes por Sexo e Faixas Etárias (Bairro Operário)	81
Gráfico 50: Nº de Habitantes por Sexo e Faixas Etárias (Bloco do GAT).....	82
Gráfico 51: Nº de Habitantes por Sexo e Faixas Etárias (Bloco do MAP).....	82
Gráfico 52: Nº de Habitantes por Sexo e Faixas Etárias (Dr. José Bacelar)	83
Gráfico 53: Nº de Habitantes por Sexo e Faixas Etárias (Vale da Azenha).....	84
Gráfico 54: Nº de Habitantes por Sexo e Faixas Etárias da globalidade das habitações sociais.	85

Gráfico 55: Número de Utentes por Valência / Instituição, Segundo o sexo na área da Infância no Concelho de Mirandela (2011- 2012)	86
Gráfico 56: Total de crianças em Creche e Pré-escolar Concelho de Mirandela (2011- 2012)...	86
Gráfico 57: Total de crianças em lista de espera para Creche e Pré-escolar Concelho de Mirandela (2011- 2012)	87
Gráfico 58: Número de alunos/as no ensino pré-escolar público (ano letivo 2011-2012), por agrupamento, idade e sexo.....	87
Gráfico 59: Total de alunos/as no ensino pré-escolar público (ano letivo 2011-2012), por idade e sexo	88
Gráfico 60: Número de utentes e capacidade por resposta, na área da infância e juventude ..	89
Gráfico 61: Número de utentes por Instituição, na área da infância e juventude em situação de perigo	89
Gráfico 62: Número de utentes, segundo o sexo e faixa etária em Estruturas Residenciais	93
Gráfico 63: Total de utentes, segundo o sexo em Estruturas Residenciais	93
Gráfico 64: Utentes em Centros de Dia, segundo o sexo e faixa etária.....	94
Gráfico 65: Total de utentes em Centros de Dia, segundo o sexo	95
Gráfico 66: Utentes em Apoio Domiciliário, segundo o sexo e faixa etária.....	96
Gráfico 67: Total de utentes em Apoio Domiciliário, segundo o sexo e faixa etária	96
Gráfico 68: Número de utentes, por faixa etária, sexo e tipologia de deficiência.....	100
Gráfico 69: Total de utentes, por faixa etária e sexo	100
Gráfico 70: Escolaridade atingida pela população do concelho de Mirandela, por nível de ensino e sexo.....	102
Gráfico 71: N.º de salas / n.º de educadores, por agrupamento de escolas (2011-2012).....	105
Gráfico 72: Número de alunos/as no ensino pré-escolar (2011-2012), por sexo e tipo de ensino	106
Gráfico 73: Número de camas, por serviço.....	125
Gráfico 74: Taxa de ocupação, por serviço	126
Gráfico 75: Número de utentes inscritos no Centro de Saúde I, 2012, por sexo e faixa etária	128
Gráfico 76: Número de utentes inscritos no Centro de Saúde II, 2012, por sexo e faixa etária	128

Gráfico 77: Número de utentes inscritos na Extensão da Torre de Dona Chama, 2012, por sexo e faixa etária.....	129
Gráfico 78: Criminalidade denunciada em Mirandela, por ano e por tipo de crime	130
Gráfico 79: Números totais da criminalidade denunciada em Mirandela, por ano	130
Gráfico 80: Detenções por Violência Doméstica em Mirandela, por ano.....	131
Gráfico 81: Total de detenções em Mirandela, por ano	132
Gráfico 82: Total de crimes registados pela GNR em Mirandela, por ano.....	133
Gráfico 83: Caracterização por sexo de suspeitos/as e vítimas de Violência Doméstica, por ano	133
Gráfico 84: Movimento processual da CPCJ em 2012.....	136
Gráfico 85: Número de processos da CPCJ em 2012, por faixa etária e sexo.....	136
Gráfico 86: Total de processos da CPCJ em 2012, por faixa etária e sexo	137
Gráfico 87: Número de processos instaurados em 2012, por problemática	137
Gráfico 88: Número de processos em 2012, por escolaridade.....	138
Gráfico 89: Número de processos em 2012, por medida aplicada.....	138
Gráfico 90: Representantes das direções desportivas em Mirandela em percentagem, por sexo	148

Índice de Quadros

Quadro 1: Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, por género;	29
Quadro 2: Superfície, número de Cidades e Vilas do Concelho de Mirandela.	52
Quadro 3: Evolução da Densidade Populacional..	52
Quadro 4: População do concelho de Mirandela, entre 1801 e 2011, por número de habitantes..	53
Quadro 5: População residente por freguesia, por sexo e variação 2001-2011.....	55
Quadro 6: Total de alojamentos por freguesia..	62
Quadro 7: Número de utentes na valência de at/instituição, segundo o sexo na área da infância e juventude no concelho de Mirandela (2011- 2012).....	88
Quadro 8: Estruturas residenciais de apoio à terceira idade, existentes no concelho.....	92

Quadro 9: Centros de dia existentes no concelho e n.º de utentes..	94
Quadro 10: Resposta de apoio domiciliário existente no concelho, segundo o n.º de utentes e área geográfica de abrangência..	96
Quadro 11: Número de utentes por valência, em unidades de resposta à terceira idade.....	97
Quadro 12: Conceitos relativos a pessoas em situação de dependência.....	97
Quadro 13: Número de utentes em U.A.I.....	97
Quadro 14: Resumo da escolaridade da população de Portugal, da NUT Alto Trás-os-Montes e Mirandela.....	102
Quadro 15: Caracterização da educação pré-escolar no ensino público (2011/2012), Agrupamento de Escolas Luciano Cordeiro.	103
Quadro 16: Caracterização do ensino pré-escolar – particular..	104
Quadro 17: Número de utentes por valência / instituição, segundo o sexo, na área da infância e juventude, no concelho de Mirandela (2011- 2012).....	104
Quadro 18: Número de utentes na valência de atl / instituição, segundo o sexo, na área da infância e juventude, no concelho de Mirandela (2011- 2012).....	105
Quadro 19: N.º de alunos/as do 1.º ciclo do ensino básico, por anos e segundo o sexo- Agrupamento de Escolas Luciano Cordeiro..	107
Quadro 20: N.º de alunos/as do 1.º ciclo do ensino básico, por anos e segundo o sexo - Agrupamento de Escolas da Torre de Dona Chama.....	107
Quadro 21: N.º de alunos/as do 1.º ciclo do ensino básico, por anos e segundo o sexo – Ensino Privado..	108
Quadro 22: Quadro resumo do 1.º ciclo do ensino básico..	108
Quadro 23: Número de alunos/as de ensino regular – 2.º Ciclo..	109
Quadro 24: Oferta de cursos CEF e Profissionais de 2.º Ciclo, 2010/2011..	109
Quadro 25: Número de alunos/as de ensino regular - 3.º Ciclo, 2011/2012.....	110
Quadro 26: Número de alunos/as de ensino regular - 3.º Ciclo, 2011/2012, por sexo.....	110
Quadro 27: Percursos alternativos - 3.º Ciclo, 2011/2012.....	111
Quadro 28: Número de alunos/as em ensino regular – Ensino Secundário, 2011/2012, por escola e sexo..	112
Quadro 29: Percursos alternativos – Ensino Secundário, 2011/2012, por escola e sexo.....	112
Quadro 30: Resumo 2.º Ciclo, 3.º Ciclo e Ensino Secundário..	113

Quadro 31: Número de Salas e Professores/as, 2011/2012.....	114
Quadro 32: Número de Alunos/as, 2011/2012, por sexo.....	114
Quadro 33: Número de Salas e Professores/as, 2011/2012.....	114
Quadro 34: Número de Alunos/as, 2011/2012, por sexo.....	114
Quadro 35: Número de Salas e Professores/as, 2011/2012.....	115
Quadro 36: Número de Alunos/as, 2011/2012, por curso e por sexo.....	115
Quadro 37: Taxas de insucesso e abandono escolar, por nível de ensino.....	116
Quadro 38: Número de alunos/as com Necessidades Educativas Especiais, por nível de ensino..	117
Quadro 39: Número de alunos/as com Necessidades Educativas Especiais, por nível de ensino e sexo..	117
Quadro 40: Número de alunos/as beneficiários/as de Subsídio Escolar..	118
Quadro 41: Número de alunos/as em Licenciaturas, 2011-2012, por sexo..	119
Quadro 42: Número de alunos/as em Licenciaturas, 2011-2012, por sexo..	120
Quadro 43: Número de alunos/as em CET's, 2011-2012, por sexo..	120
Quadro 44: Número de alunos/as em CET's, 2011-2012, por sexo..	120
Quadro 45: Número de alunos/as em Mestrado, 2011-2012, por sexo.....	121
Quadro 46: Quadro resumo, 2011-2012, por instituição de ensino.....	122
Quadro 47: Caracterização da formação desenvolvida por tipologia de cursos, de 2001 a setembro de 2011.....	123
Quadro 48: Total de consultas por serviço, 2011..	124
Quadro 49: Detenções em Mirandela, por ano e por motivo.....	131
Quadro 50: Crimes Registados pela GNR em Mirandela, por ano e por motivo..	132
Quadro 51: Representantes das direções desportivas em Mirandela, por sexo.....	148
Quadro 52: Composição dos órgãos autárquicos em Mirandela, por sexo.....	150
Quadro 53: Composição das Assembleias e Juntas de Freguesias do Concelho de Mirandela, por sexo.....	151
Quadro 54: Atividades do eixo Planeamento Estratégico.	163
Quadro 55: Atividades do eixo Gestão de Recursos Humanos.....	164

Quadro 56: Atividades do eixo Comunicação.	165
Quadro 57: Atividades do eixo Educação e Cidadania.....	170
Quadro 58: Atividades do eixo Solidariedade e Ação Social.....	171
Quadro 59: Atividades do eixo Saúde e Bem-estar.....	172
Quadro 60: Atividades do eixo Emprego, Conciliação e Empreendedorismo.	173
Quadro 61: Atividades do eixo Cultura, Desporto e Lazer.....	174

1. Enquadramento

As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido de definir medidas que promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres. Na perspetiva da Estratégia de Lisboa, a igualdade de género é fundamental para o progresso e a coesão sociais, sendo importante adotar uma perspetiva de género transversal (*mainstreaming*) a todas as políticas e nos diversos contextos sociais e organizacionais.

A Administração Pública Local detém condições únicas de intervenção para combater a reprodução das desigualdades que espelham a discriminação e para promover comunidades realmente igualitárias. São as instituições que podem e devem, no âmbito das suas competências e em cooperação com o conjunto dos atores locais, empreender ações para a igualdade das pessoas.

Os Municípios, em geral, devem assumir um papel de crucial importância em termos de promoção da igualdade, em resultado de dois fatores determinantes: Número de empregos que registam e o seu peso em termos locais e regionais; e pela relação de proximidade e representação da Sociedade. Assim, a Administração Local tem como duplo papel ser um fator de dinamização de políticas internas de gestão de recursos humanos na Administração Pública e, por outro lado, incumbe-lhe a promoção e dinamização de iniciativas comunitárias e políticas locais favorecedoras da eliminação de desigualdade e discriminação.

Em termos de Administração Pública Local encontram-se poucos indicadores que reflitam a realidade local e nacional relativamente à igualdade de género nestes serviços, e os dados disponíveis, em muitos dos casos, carecem de credibilidade ou de atualidade.

O Projeto Equ@lizar Mirandela tem o objetivo de desenvolver e implementar um plano integrado com vista à elaboração do Diagnóstico Local da Igualdade de Género, conducente a um Plano Municipal para a Igualdade do concelho de Mirandela. A finalidade é de sensibilizar a população para a importância da igualdade de género e a eliminação de estereótipos no processo de desenvolvimento local, e integrar a dimensão do género em todas as políticas, programas e projetos de forma a incentivar a cidadania, incrementar uma participação social equilibrada e sustentar o desenvolvimento.

O projeto assenta em vários objetivos concretos:

- Elaborar um Diagnóstico da Igualdade no Município de Mirandela;
- Definir e Implementar estratégias de ação na área da Igualdade através de um Plano Municipal;
- Sensibilizar os decisores locais e a população para a importância da igualdade de género e eliminação de estereótipos no processo de desenvolvimento local, integrar a dimensão do género em todas as políticas, programas e projetos, para incentivar a cidadania;
- Informar, sensibilizar e formar para a Igualdade;
- Promover boas práticas em igualdade de género, e Igualdade de Oportunidades, criando instrumentos de suporte e promovendo debates e espaços de reflexão;
- Contribuir para criar culturas organizacionais promotoras da Igualdade.

As autarquias possuem a maior quota de responsabilidade nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local, tornando-se, por isso mesmo, as entidades mais capazes de passar das palavras para a realidade dos factos, no que respeita à igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente no incentivo à participação e representação das mulheres na vida política, social, económica e cultural; de defender os seus direitos civis e sociais e de promover a mudança nos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e a eliminação dos estereótipos de género.

As autarquias podem e devem ser um verdadeiro motor da mudança, visto que esta se deve operar de baixo para cima, isto é, do nível local para o nível regional e nacional, mudança esta que permita eliminar a persistência e reprodução das desigualdades e tornar a sociedade, mais justa, mais inclusiva e mais democrática.

A posição privilegiada que as autarquias ocupam, permite-lhes atuar em duas vertentes fundamentais do processo de transformação da sociedade – vertente interna e vertente externa.

Neste sentido, o instrumento de autodiagnóstico proposto permite fazer uma mais rápida e eficaz identificação de necessidades, para elaboração e implementação do plano de ação correspondente. Através deste instrumento, a Entidade consegue diagnosticar as suas práticas

a nível da igualdade de género, passando a conhecer os pontos fortes e os pontos fracos a este respeito, o que facilita uma definição objetiva e mensurável das prioridades.

O autodiagnóstico abrange as dimensões, Planeamento estratégico, Gestão de Recursos Humanos, Comunicação e Relação com a Comunidade, sendo que cada uma delas representa uma área nevrálgica no que concerne à identificação de políticas e práticas no domínio da Igualdade de Género.

Apesar da evolução verificada na situação das mulheres e da consagração dos princípios da igualdade de género na legislação nacional, continuam a persistir, de facto, assimetrias nas práticas sociais, laborais, cívicas e culturais de homens e de mulheres, decorrentes de causas históricas, culturais e também biológicas, assimetrias essas que são desfavoráveis a homens e a mulheres. Da consciência de que a participação dos “agentes” locais deve ser estimulada de forma a contribuírem para a promoção duma sociedade mais igualitária, em todas as áreas, surgiu este projeto.

O Concelho de Mirandela é uma região essencialmente rural, cujo tecido empresarial é débil do ponto de vista do número de empresas, dimensão, estrutura e dinâmica. Os mercados são na sua generalidade os mercados regionais e locais verificando-se uma dificuldade em criar condições para o arranque de novas atividades e para o aumento da capacidade empresarial já existente. O Município tem uma área de 658,45 km², sendo limitado a norte pelo Município de Vinhais, a leste por Macedo de Cavaleiros, a sul por Vila Flor e por Carrazeda de Ansiães e a oeste por Murça e Valpaços.

Estudos regionais sobre o interior e sobre o nordeste transmontano demarcam pontos comuns para o estudo de caso de Trás-os-Montes e seus concelhos, ou seja, apontam para uma tendência constante para o esvaziamento populacional conjugado com fenómenos como: diminuição demográfica concelhia generalizada, desequilíbrios nas estruturas etárias e por género, baixas taxas de natalidade e fecundidade, acentuadas saídas para o exterior do território regional (fluxos para áreas urbanas). Neste contexto, importa intervir de forma estratégica, criando um território que vá de encontro a proporcionar uma excelente qualidade de vida para quem viva ou trabalha nele.

1.1 A necessidade de uma intervenção estratégica

A Igualdade de Género, também designada por Igualdade entre mulheres e homens, significa a igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

A Igualdade entre mulheres e homens constitui um aspeto essencial da dignidade da pessoa humana que a Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 1.º, devendo ser promovida pelo Estado como uma tarefa fundamental (artigo 9.º).

A Igualdade entre mulheres e homens é igualmente uma missão da União Europeia, constituindo um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º2 do artigo 3.º do Tratado da Comunidade Europeia.

Apesar de todas estas disposições e compromissos internacionais, a Igualdade de Género é, ainda, um objetivo a prosseguir nos diversos quadrantes sociais, assumindo particular acuidade na esfera do trabalho e do emprego.

O princípio da Igualdade entre mulheres e homens em matéria de trabalho e de emprego implica o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira; a garantia de igualdade salarial entre mulheres e homens; a eliminação da segregação do mercado de trabalho; a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar com a igual partilha entre pais e mães no que toca, nomeadamente, à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhos e filhas ou outras pessoas dependentes. Estes são princípios consagrados na legislação laboral portuguesa, nomeadamente no Código do Trabalho.

À pergunta, se a trajetória de ocupação do território favoreceu a coesão territorial e a Igualdade de Oportunidades, o estudo “A economia, a sociedade e os fundos estruturais, 25 Anos de Portugal Europeu”, da Fundação Francisco Manuel dos Santos (2013) responde que os 25 anos de Portugal Europeu mudaram substancialmente a configuração do país em termos das condições de vida e de trabalho nas suas diferentes regiões e territórios.

Os investimentos realizados em infraestruturas ambientais, sociais, culturais, empresariais, produtivas, comerciais e de transportes, com o apoio determinante dos fundos estruturais, bem como os investimentos realizados em habitação, com o apoio decisivo da queda histórica

das taxas de juro, transformaram profundamente a configuração territorial do país, tornando-o muito menos desigual nas condições básicas de acesso à qualidade de vida.

Na orientação dos investimentos, observou-se o primado da coesão sobre o da competitividade e o primado das condições potenciais sobre o dos resultados efetivos do desenvolvimento económico e social.

Esta escolha permitiu, com efeito, superar em boa medida muitas das distâncias entre o “litoral” e o “interior”. Contudo, não permitiu construir dinâmicas regionais de convergência cumulativa de igualdade, quer para as pessoas, quer para as empresas, seja no acesso aos fatores mais avançados de criação de valor (conhecimento, cultura, criatividade), seja no acesso ao rendimento gerado fora do contexto da ação das políticas públicas.

Do ponto de vista da coesão territorial, os 25 anos de Portugal Europeu evidenciam um país que se afastou progressivamente da oposição tradicional, global e genérica, entre litoral e interior, tornando-se muito mais complexo e diferenciado nos mecanismos de criação e distribuição da riqueza.

O desenvolvimento das regiões portuguesas gerou formas suficientemente diferenciadas de “litoral” e de “interior” e transformou o país numa espécie de grande arquipélago: algumas “ilhas” (o número limitado de polos mais dinâmicos) destacam-se num “mar” de dificuldades (as regiões que perdem população, riqueza relativa e dinamismo económico).

Os investimentos na coesão territorial foram concretizados numa lógica de redução de disparidades regionais internas e não numa lógica de promoção da equidade de participação equilibrada das diferentes regiões portuguesas nas oportunidades da construção europeia e da globalização.

Mesmo quando orientados para os fatores mais avançados de desenvolvimento, a eficácia dos investimentos foi mitigada pelo referencial das distâncias regionais internas do passado. Este referencial de convergência regional “doméstico” alimentou, em muitos casos, uma fragmentação redundante de projetos insuficientemente ancorados em estratégias suficientemente diferenciadas e descentralizadas de desenvolvimento regional.

A dificuldade em substituir este referencial de convergência regional “doméstico” por um novo referencial de convergência regional virado para a internacionalização na Europa e no mundo contribuiu para a própria redução da eficácia dos investimentos na coesão territorial, na

medida em que não permitiu, em muitos deles, alcançar a massa crítica necessária, nem na dimensão, nem na intensidade da colaboração institucional e empresarial.

Os progressos na coesão territorial foram muito mais visíveis no plano interno do que no plano europeu, tendo-se situado muito mais no acesso às condições de vida do que nos fatores cumulativos e sustentáveis de desenvolvimento.

Portugal distingue-se do padrão europeu pelo modelo de ocupação territorial mais extremado, apresentando comparativamente mais população nas áreas ou predominantemente rurais ou predominantemente urbanas e apresentando menos população nas zonas intermédias.

Dois em cada cinco habitantes do país residem nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto. Em duas décadas, as cidades portuguesas subiram de 88 para 158 e o maior contributo para o crescimento da população urbana veio das próprias cidades fora destas duas áreas metropolitanas.

1.2 Contexto político e legislativo – Nacional e Comunitário

A União Europeia tem promovido, ao longo de meio século, o objetivo da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. O Tratado CE, assinado em Roma no ano de 1957 pelos seis países fundadores da Comunidade Económica Europeia (CEE), consagrou o direito à Igualdade de remuneração entre homens e mulheres para o mesmo trabalho.

Desde então, a CEE cresceu e tornou-se numa União Europeia com 28 Estados-Membros – com a última entrada já em 2013. Com o tempo, evoluíram também os direitos dos homens e das mulheres em matéria de Igualdade de tratamento e de não discriminação.

Atualmente, a legislação comunitária sobre Igualdade de Género constitui um pilar central da política de Igualdade de Oportunidades na Europa. Foram adotadas 13 diretivas europeias no domínio da Igualdade de tratamento entre homens e mulheres, que são juridicamente vinculativas para os Estados-Membros, na medida em que estes têm de transpor esta legislação comunitária para o seu Direito Nacional, além de outros instrumentos publicados.

A legislação abrange um amplo leque de temas, desde o acesso ao emprego, as condições de trabalho e a remuneração aos regimes de segurança social, ao trabalho independente e à proteção das mulheres grávidas e puérperas (mulheres que deram à luz recentemente).

No seu conjunto, estes instrumentos constituem uma base sólida e abrangente para garantir o respeito pelo princípio da não discriminação. Oferecem aos cidadãos e às cidadãs que se sintam lesados/as nos seus direitos a possibilidade de recorrer aos tribunais nacionais.

Atualmente, através da Decisão n.º 1093/2012/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de novembro de 2012 é definido o Ano Europeu dos Cidadãos 2013, publicada no JOUE (Jornal Oficial da União Europeia) a 23.11.2012.

O Objetivo Geral do Ano Europeu dos Cidadãos é sensibilizar e fomentar o conhecimento em relação aos direitos e responsabilidades associados à cidadania da União, a fim de permitir aos cidadãos fazer pleno uso do seu direito de circular e permanecer livremente no território dos Estados Membros.

Neste contexto, o Ano Europeu dos Cidadãos deve promover também o gozo pelos cidadãos da União dos outros direitos associados à cidadania da União.

Tem como objetivos Específicos:

- a) Sensibilizar os cidadãos da União para o seu direito de circular e permanecer livremente no território da União e, nesse contexto, para todos os outros direitos garantidos aos cidadãos da União, sem discriminação, incluindo o direito de voto nas eleições locais e europeias independentemente do Estado Membro em que residam;
- b) Sensibilizar os cidadãos da União, incluindo os jovens, para a forma como podem beneficiar realmente dos direitos da União, bem como sobre as políticas e programas que existem para apoiar o exercício desses direitos;
- c) Incentivar o debate sobre o impacto e as potencialidades do direito de livre circulação e permanência no território dos Estados Membros, como aspeto inalienável da cidadania da União, tendo em vista o incentivo e reforço da participação democrática e cívica ativa dos cidadãos da União, nomeadamente em fóruns cívicos sobre as políticas da União e nas eleições para o Parlamento Europeu, reforçando, assim, a coesão social, a diversidade cultural, a solidariedade, a igualdade entre homens e mulheres, o respeito mútuo e o sentido de uma identidade europeia comum entre os cidadãos da União, tendo por base os valores fundamentais da União, consagrados no TUE (Tratado da União Europeia) e do TFUE (Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia), bem como na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em: <http://www.igfse.pt/content.asp?startAt=2&categoryID=739>

Constituição da República Portuguesa

Neste ponto destacamos alguns artigos da Lei Fundamental Portuguesa:

Artigo 9.º

(Tarefas fundamentais do Estado)

São tarefas fundamentais do Estado:

(.....)

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

c) Defender a democracia política, assegurar e incentivar a participação democrática dos cidadãos na resolução dos problemas nacionais;

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

(...)

h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.

Artigo 13.º

(Princípio da igualdade)

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 26.º

(Outros direitos pessoais)

1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reservada intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.
2. A lei estabelecerá garantias efetivas contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias.
3. A lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica.

4. A privação da cidadania e as restrições à capacidade civil só podem efetuar-se nos casos e termos previstos na lei, não podendo ter como fundamento motivos políticos.

IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013, é o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia, designadamente a Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres, 2010-2015 e a Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento — Europa 2020, de 2010, que consagra a nova estratégia da União Europeia para o emprego e o crescimento sustentável e inclusivo, e ainda a imprescindibilidade da adoção do *mainstreaming* de género que deverá encontrar a sua tradução nos programas nacionais de reforma elaborados por cada Estado membro.

O Plano pretende afirmar a Igualdade como fator de competitividade e desenvolvimento, numa tripla abordagem. Por um lado, o reforço da transversalização da dimensão de género, como requisito de boa governação, de modo a garantir a sua integração em todos os domínios de atividade política e da realidade social, para se construir uma cidadania plena nas esferas pública e privada. Por outro, a conjugação desta estratégia com ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam as mulheres em particular. E ainda, a introdução da perspetiva de género em todas as áreas de discriminação, prestando um olhar particular aos diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres.

A rede de Municípios que promovem a Igualdade de Género e a cidadania bem como a sociedade civil organizada constituem-se como parceiros estratégicos na implementação das políticas públicas de Igualdade e Não Discriminação. Esta estratégia de territorialização e integração da perspetiva de género em todos os domínios da ação política nacional, regional e local permite, no âmbito deste Plano, fazer a passagem da Igualdade de Jure para a Igualdade de Facto.

Além de outros documentos estratégicos europeus e mundiais, destacar ainda as orientações estratégicas como a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens, 2010-2015, o Pacto Europeu para a Igualdade de Género, 2006, e a Carta das Mulheres, 2010. A Estratégia para a

Igualdade fixa seis grandes domínios prioritários para a ação comunitária, nomeadamente a Igualdade na independência económica, a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, a Igualdade na tomada de decisão, promover a dignidade e a integridade e pôr fim à violência de género, a Igualdade entre mulheres e homens na ação externa e as questões horizontais. Estes domínios integram os papéis desempenhados por homens e mulheres, a legislação, a governação e os instrumentos no domínio da Igualdade de Género.

A Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento — Europa 2020, de 2010, consagra a nova estratégia da União Europeia para o emprego e um crescimento inteligente, duradouro e inclusivo, considerando que um dos objetivos gerais das políticas de emprego deverá ser o de elevar para 75 % a taxa de emprego das mulheres e homens com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos até ao ano 2020.

Estas orientações consagram ainda a imprescindibilidade da adoção do *mainstreaming* de género na implementação da Estratégia 2020, as quais deverão encontrar a sua tradução nos programas nacionais de reforma elaborados por cada Estado membro.

Ainda no quadro da UE destaca-se a implementação do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, onde Portugal participa quer ao nível do conselho de administração, quer do grupo de peritos e peritas, permitindo uma harmonização das políticas e indicadores europeus com a estratégia nacional. De igual modo, a representação de Portugal na Agência Europeia dos Direitos Fundamentais concorre também para o intercâmbio ao nível das políticas e de não discriminação.

A promoção de Planos para a Igualdade na Administração Pública, Central e Local, sustentada pela aprovação dos respetivos estatutos das Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade, bem como nas empresas, públicas e privadas, e noutras organizações em geral, visa modernizar a cultura das organizações, colocando as pessoas no centro da sua ação. Estes Planos contribuem ainda para uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, para a eliminação da segregação horizontal e vertical e promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Constituem-se, assim, como instrumentos alicerçados em práticas inovadoras de responsabilidade social.

1.3 Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

O Município de Mirandela formalizou com a CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género um Protocolo de Cooperação entre esta Entidade e o Município que visa estabelecer uma estreita relação entre ambas, do qual destacamos alguns aspetos.

Constitui objeto do presente Protocolo, a promoção de:

- a) Intervenções pró-ativas em benefício das mulheres, para que participem mais e com melhores resultados na esfera pública, incluindo o reforço de competências para a autonomia económica e para a participação nos processos de decisão;
- b) Intervenções pró-ativas em benefício dos homens para que participem mais e com melhores resultados na esfera privada, incluindo o reforço de competências para a autonomia individual;
- c) Intervenções pró-ativas que visem tornar igualmente amigável, para homens e para mulheres, qualquer atividade humana socialmente útil e que permitam repartir igualmente entre uns e outras o tempo de trabalho pago e não pago;
- d) Intervenções de reforço de competências básicas para a vida de todas as pessoas, intervenções para o exercício efetivo e permanente da cidadania democrática em qualquer situação do quotidiano.

Compete ao Município de Mirandela promover o desenvolvimento integrado da perspetiva de Género e de Igualdade de oportunidades nas políticas municipais como forma de aprofundar a efetiva igualdade entre mulheres e homens, através das seguintes medidas:

- a) Adotar um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens que integre a perspetiva de Género enquanto estratégia no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e ações desenvolvidas pelo Município.
- b) Nomear um/a Conselheiro/a Local para a Igualdade, que assegure a consultoria na definição de medidas com vista à integração de uma perspetiva de género nas decisões e ações a implementar pelo Município, bem como a dinamização, concretização, coordenação, acompanhamento e avaliação de políticas e ações concertadas nesta matéria, no quadro da Resolução do Conselho de Ministros Nº 39/2010, de 25 de maio, que define o Estatuto aplicável às Conselheiras e aos Conselheiros Locais para a Igualdade;

- c) Consolidar uma estrutura e/ou mecanismo de suporte à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, dotando-os com os recursos necessários à execução das ações destinadas à implementação de medidas, no âmbito da sua gestão e intervenção de política local;
- d) Sensibilizar os/as funcionários/as e agentes do Município para as consequências que os seus procedimentos e práticas têm sobre as mulheres e os homens a que as mesmas são destinadas, com vista a encorajar e fomentar a mudança;
- e) Facilitar e/ou promover ações de formação e de sensibilização dirigidas aos/às funcionários/as e agentes municipais, munícipes e entidades parceiras de forma a capacitá-los/as e empoderá-los/as na promoção da igualdade de género e de oportunidades;
- f) Analisar as políticas implementadas pelo Município em função do seu impacto sobre cada sexo;
- g) Sensibilizar interna e externamente para a representação equilibrada dos dois sexos na designação para todos os cargos e funções organizacionais;
- h) Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades locais sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades, nomeadamente, através da integração desta perspetiva nas suas atividades;
- i) Prestação de informação e encaminhamento de pessoas vítimas de violência doméstica e de género;
- j) Reforçar a veiculação de uma representação equilibrada dos dois sexos nos textos e nas imagens utilizadas pelo Município a nível interno e na relação com os/as munícipes e entidades locais;
- k) Promover ações para a conciliação entre a vida profissional e a pessoal/familiar de mulheres e homens que residam e/ou trabalhem no Concelho;
- l) Manter contactos regulares e permanentes com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género sobre as atividades referidas nas alíneas.

2. Metodologia

Realizar um Diagnóstico Municipal da Igualdade de Género é uma tarefa complexa que envolve, antes de mais, um conhecimento especializado. Uma leitura simples de dados estatísticos desagregados por sexo não se coaduna com uma análise de género – onde, efetivamente, se procura evidenciar as causas subjacentes às assimetrias, pois *“the gender approach places emphasis on the socioeconomic roles and relationships between women and men, and on their differences of status, access to resources and decision-making powers”* (17. Braithwaite, M. (s/d) Manual for integrating gender equality into local and regional development. Brussels: Engender. Pp. 8.)

Segundo o estudo Igualdade de Género Na Vida Local: Resultados de Alguns Diagnósticos Municipais, CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, março de 2008, importa referir que um Diagnóstico Municipal da Igualdade de Género não é o mesmo que um diagnóstico social do concelho, muito embora um possa alimentar o outro e vice-versa.

A verdade é que o diagnóstico municipal da igualdade de género vai para além da identificação das vulnerabilidades e fragilidades, das potencialidades e dos recursos; implica, essencialmente, uma análise compreensiva das condições e modos de vida de mulheres e de homens, na procura de causalidades e no estabelecimento de relações e de conexões entre diferentes variáveis, indicadores e dimensões de determinado problema.

Importa, pois, não esquecer nunca que um Diagnóstico Municipal da Igualdade de Género se consubstancia na construção de um Plano para a Igualdade de Género ao nível local. O diagnóstico é instrumento de trabalho para a elaboração de um plano adequado às necessidades, expectativas e aspirações a quem ele se destina – mulheres e homens munícipes de determinado concelho que têm o direito, constitucionalmente garantido, a uma vida cidadã em condições de igualdade para uns e para outras.

Na elaboração do Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade, segue-se a metodologia proposta no Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2008.



Figura 1: Planos de igualdade de género, 8 passos para a mudança organizacional

1. Incorporação dos princípios da Igualdade de Género a nível da estratégia e da missão da instituição

O sucesso da implementação de uma Política de Igualdade de Género na Administração Pública Local implica que esta seja plenamente incorporada e explicitamente consagrada na missão e na estratégia de cada organismo, devendo ser assumida ao mais alto nível da respetiva estrutura hierárquica.

2. Identificação e mobilização de agentes-chave e formação

Num segundo momento deverá ser feita a identificação de agentes-chave na promoção da Política de Igualdade e designada a pessoa responsável (conselheira/o; gestor/a) pela coordenação da equipa que irá conduzir o processo, com vista à implementação, monitorização e avaliação do Plano de Igualdade.

3. Planeamento e organização

A este passo corresponde o planeamento e a organização das atividades que conduzirão à implementação de uma Política de Igualdade de Género. Definem-se os moldes como o trabalho deve ser organizado e os demais recursos necessários.

4. Aplicação de instrumento de diagnóstico, análise de resultados, definição de políticas

Com a aplicação de instrumentos, a entidade consegue visualizar os principais aspetos que, positiva ou negativamente, interferem na promoção da Igualdade e da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, ficando em condições de se definir novas políticas e de elaborar planos para a sua concretização.

5. Elaboração de um plano de igualdade de género: domínios de intervenção, metas, indicadores e faseamento das ações

Com base no diagnóstico realizado e na Política de Igualdade de Género definida, será possível proceder à elaboração de um Plano de Igualdade que contemple os domínios e grupos alvo aos quais as ações devem ser dirigidas, e que tenha em atenção contrariar padrões de género discriminadores de um dos sexos, existentes em qualquer área funcional da instituição bem como em áreas sob sua influência, onde possa intervir.

Para cada ação contemplada no plano de promoção de uma Política de Igualdade de Género devem ser definidos os objetivos, públicos-alvo, Entidades, Responsabilidades, Recursos, Calendarização e Indicadores de Desempenho.

6. Implementação das ações planeadas

Definido o Plano, os procedimentos de atuação e os objetivos (mensuráveis) a atingir, a instituição está em condições de proceder à implementação da sua Política de Igualdade de Género.

7. Acompanhamento e avaliação dos resultados

Este passo assegura o acompanhamento das ações desenvolvidas e a avaliação dos resultados do processo no final das etapas estipuladas, para se aferir dos progressos realizados quanto à Política de promoção da Igualdade de Género.

8. Reajustamento das ações

O passo 8 corresponde ao momento em que a partir dos resultados da avaliação, se ponderam as correções a introduzir no processo e se redefine o Plano de ações para um novo ciclo.

Técnicas de Recolha de Informação

De forma a atingir os objetivos do processo de elaboração do presente Diagnóstico e Plano Local para a Igualdade foi utilizada como técnica de recolha de dados, no que se refere aos agentes locais e aos colaboradores e colaboradoras do Município, o questionário, já que permite recolher informação mais vasta acerca das temáticas em questão, utilizando questões fechadas de forma privilegiada e questões abertas para aprofundamento de alguns temas.

Nestes questionários foram abordadas várias áreas temáticas de análise, no âmbito das dimensões: Planeamento estratégico; Gestão de Recursos Humanos; Comunicação; Relação com a Comunidade.

A aplicação dos questionários foi efetuada através do envio de correio eletrónico. Foi utilizada uma amostragem de 15 dirigentes do Município, tendo a taxa de retorno sido de 100%. Em todo este processo foi sempre garantida a confidencialidade das respostas.

Além do conhecimento recolhido através de questionário, as principais fontes da pesquisa documental para as informações relativas à Igualdade de Género das componentes interna do Município foram o Balanço Social e documentação interna, nomeadamente o sistema de indicadores da Rede Social de Mirandela.

No que diz respeito à componente externa, foram utilizadas diversas fontes de informação: bibliografia diversa relativa às várias temáticas; centros de documentação/ informação digital especializada como o Instituto Nacional de Estatística; documentos estratégicos concelhios; Diagnóstico Social / Plano de Desenvolvimento Social (2010-2013; e 2013-2015) e Sistema de Informação a nível local.

3. Diagnóstico - Vertente Interna

3.1 Caracterização dos Recursos Humanos do Município

Iniciamos esta componente do Diagnóstico com a caracterização do universo dos recursos humanos afetos à Câmara Municipal de Mirandela (CMM).

	Nº	%
Homens	212	53,9
Mulheres	181	46,1
Total	393	100

Quadro 1: Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, por género; Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

Na Câmara Municipal de Mirandela existem 393 trabalhadoras e trabalhadores. A distribuição deste universo por sexo permite identificar uma percentagem minoritária de mulheres, na ordem dos 46.1%, face à percentagem de homens, na ordem dos 53,9%.

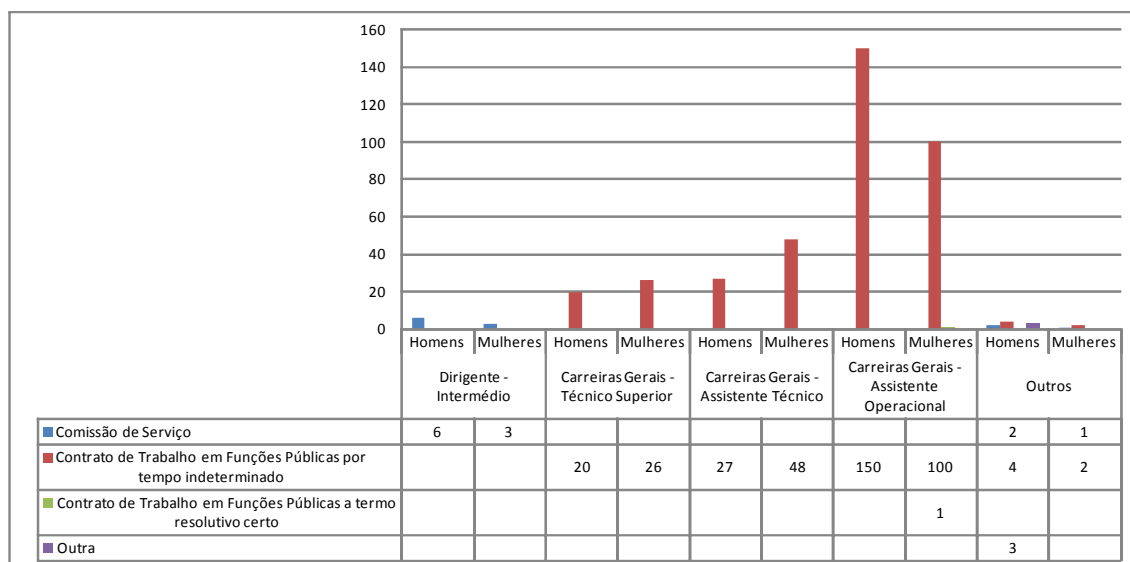


Gráfico 1: Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

No que respeita a cargo/carreira segundo o género, a representação das mulheres é mais evidente na carreira de Técnico Superior e de Assistente Técnico. Por outro lado, destaca-se o papel dos trabalhadores do sexo masculino enquanto Dirigentes intermédios (6 homens / 3 mulheres) e Assistentes Operacionais.

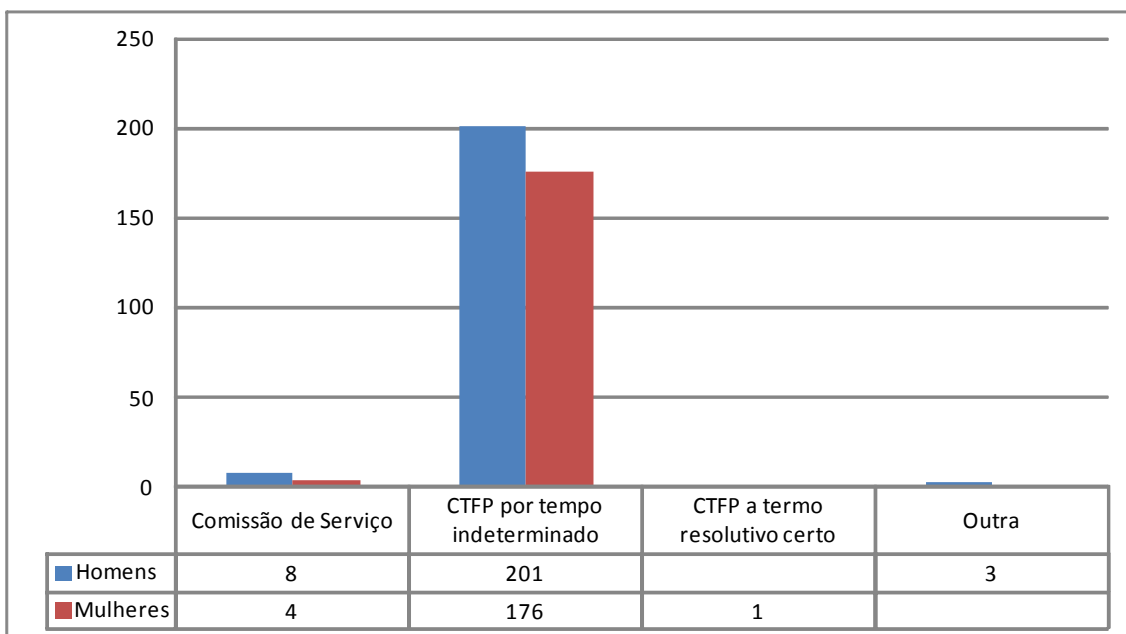


Gráfico 2: Total dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município segundo a modalidade de vinculação e género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

Em termos de tipo de vínculo, verifica-se uma maior representação de homens na generalidade das modalidades. O vínculo predominante é o “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado”.

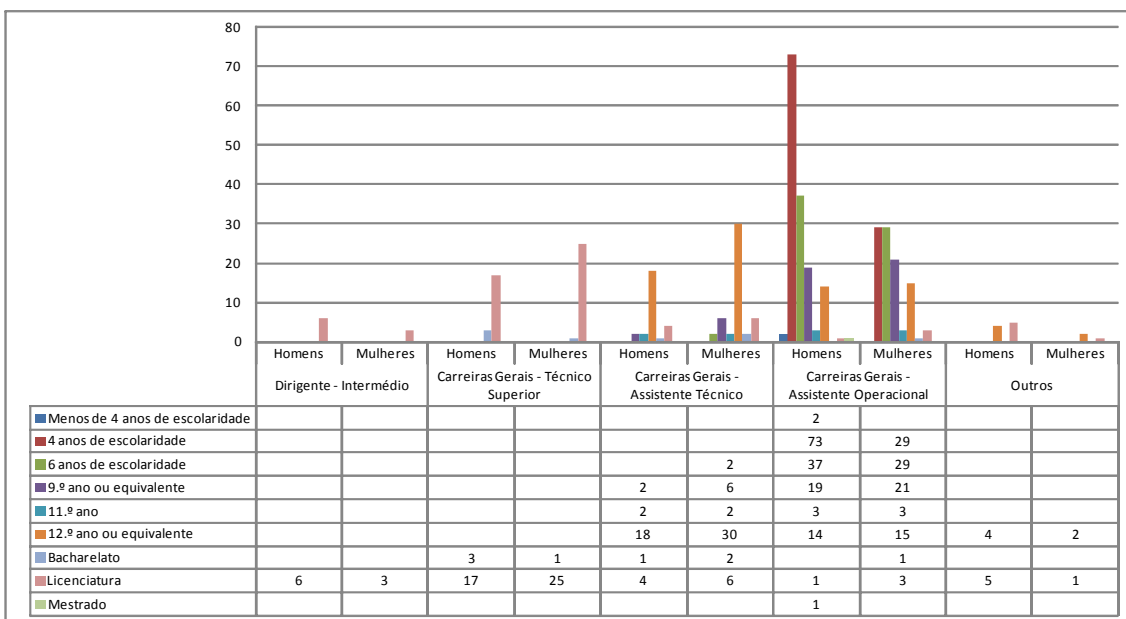


Gráfico 3: Trabalhadores e trabalhadoras por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

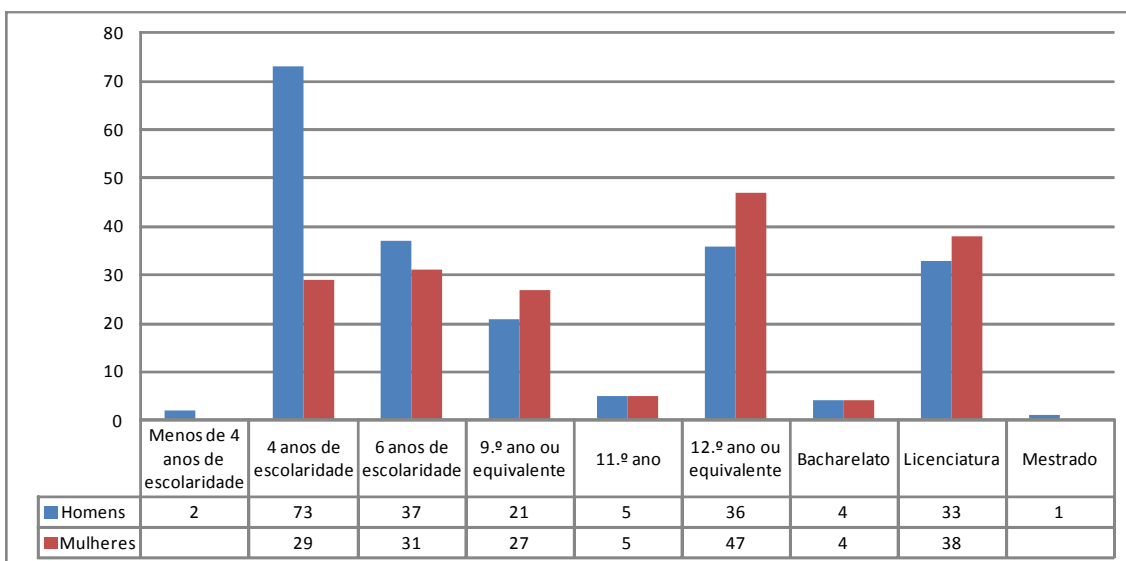


Gráfico 4: Total dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, segundo o nível de escolaridade e género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

No que se refere às habilitações literárias (Gráficos 3 e 4) verifica-se uma predominância do sexo masculino nos níveis de escolaridade mais inferiores, isto é, até ao 6º ano de escolaridade. Esta tendência altera-se no 9º ano, 12º ano e Licenciaturas onde se verifica uma maior representação do sexo feminino. Com o 11º ano e Bacharelato, existe o mesmo número de homens e mulheres.

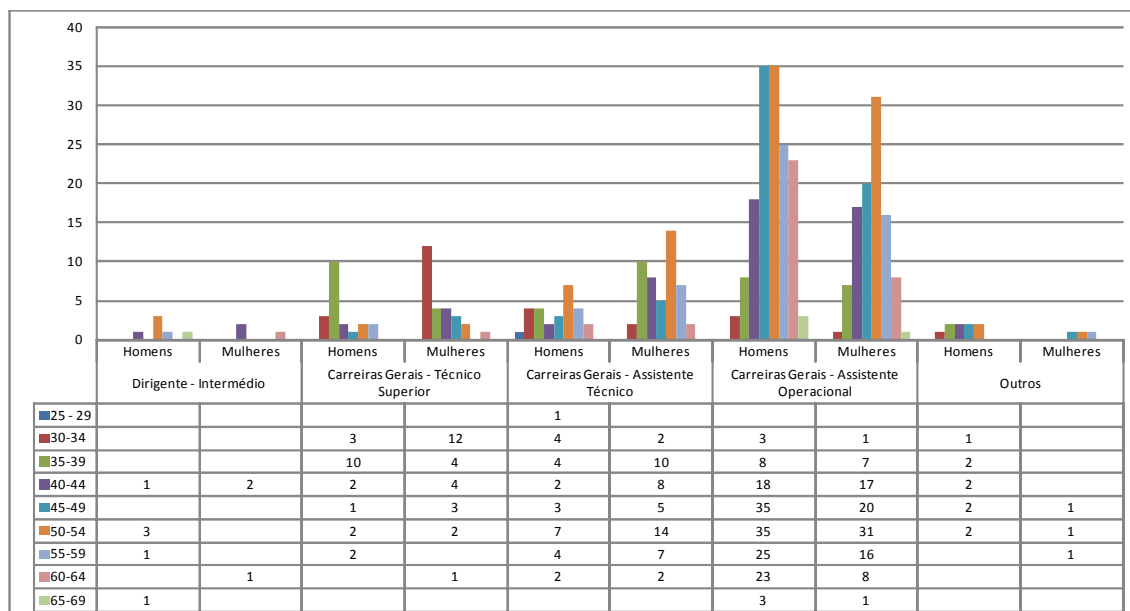


Gráfico 5: Trabalhadores e trabalhadoras por cargo/carreira segundo o escalão etário e género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

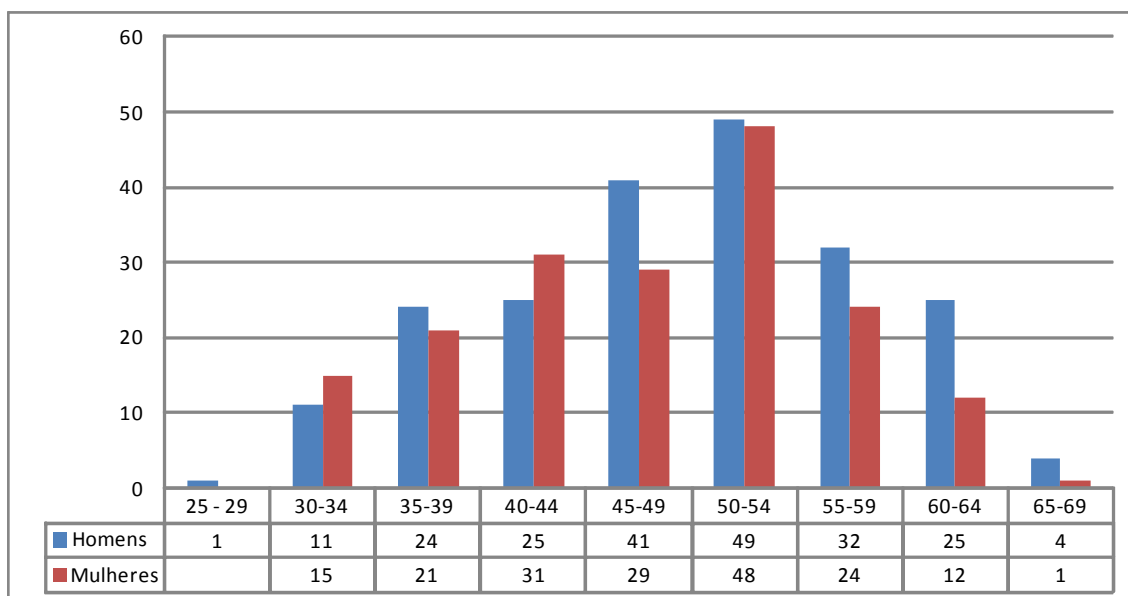


Gráfico 6: Total dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município segundo o escalão etário e género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

Ao analisar os dados referentes aos escalões etários das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município (Gráficos 5 e 6), por género, verificamos que é no escalão etário dos 50 aos 54 anos que se situam mais trabalhadores e trabalhadoras, um total de 97, tanto a nível de homens (49, que corresponde a 23,1% do total) como de mulheres (48, que corresponde a 26,5% do total).

Em todos os escalões etários existe uma maioria do sexo masculino, à exceção dos escalões etários dos 30 aos 34 anos e dos 40 aos 44 anos, em que existem mais mulheres. Notar que a distribuição é bastante equilibrada, não se verificando por isso nenhum valor que assuma um significado relevante.

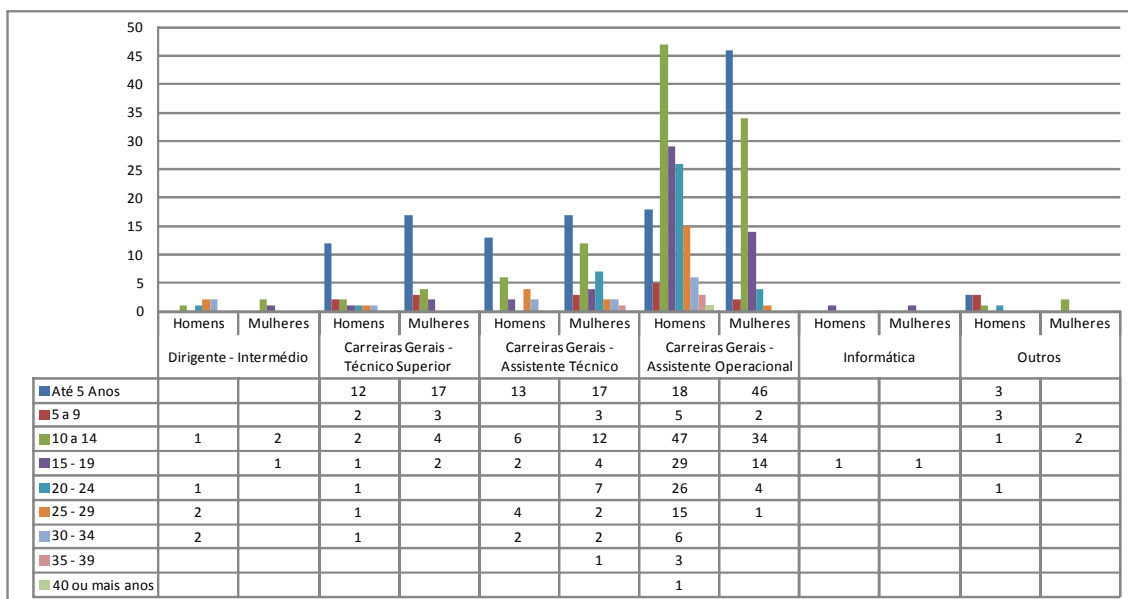


Gráfico 7: Contagem dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

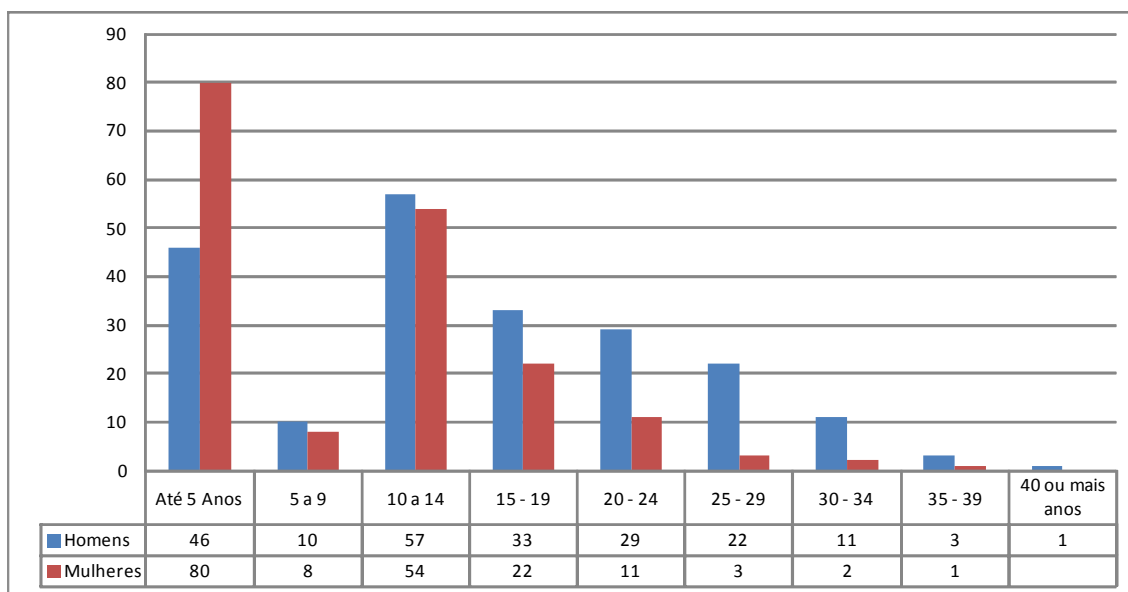


Gráfico 8: Total dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município por cargo/ carreira segundo o nível de antiguidade e género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

Os Gráficos 7 e 8 mostram que em relação à antiguidade no Município, maioritariamente existem mais homens do que mulheres por cada intervalo de dados. Verifica-se exatamente o contrário e de forma muito expressiva na menor antiguidade, ou seja, no intervalo “até 5 anos” onde se regista um valor muito superior de mulheres face aos homens.

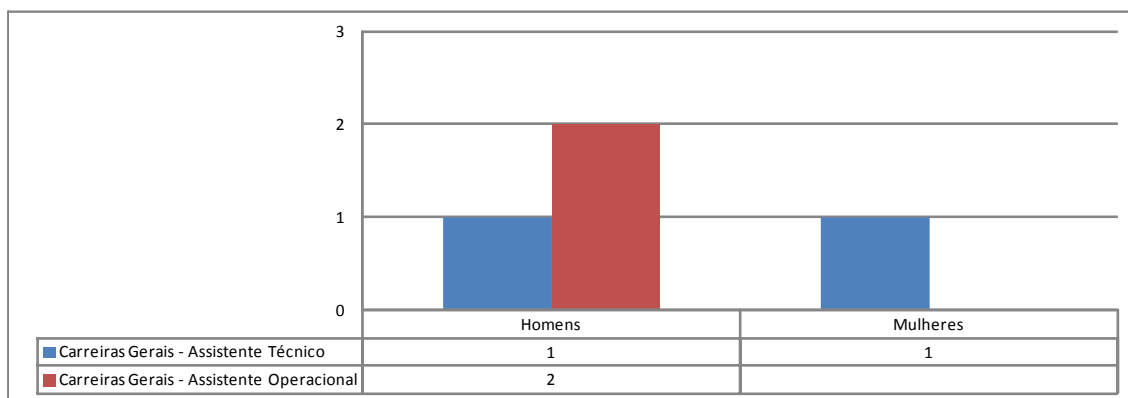


Gráfico 9: Contagem dos trabalhadores e trabalhadoras do Município portadores/as de deficiência por cargo/carreira e género.
Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

De um total de 4 trabalhadores e trabalhadoras do Município de Mirandela portadores/as de deficiência, 3 são homens e 1 é mulher.

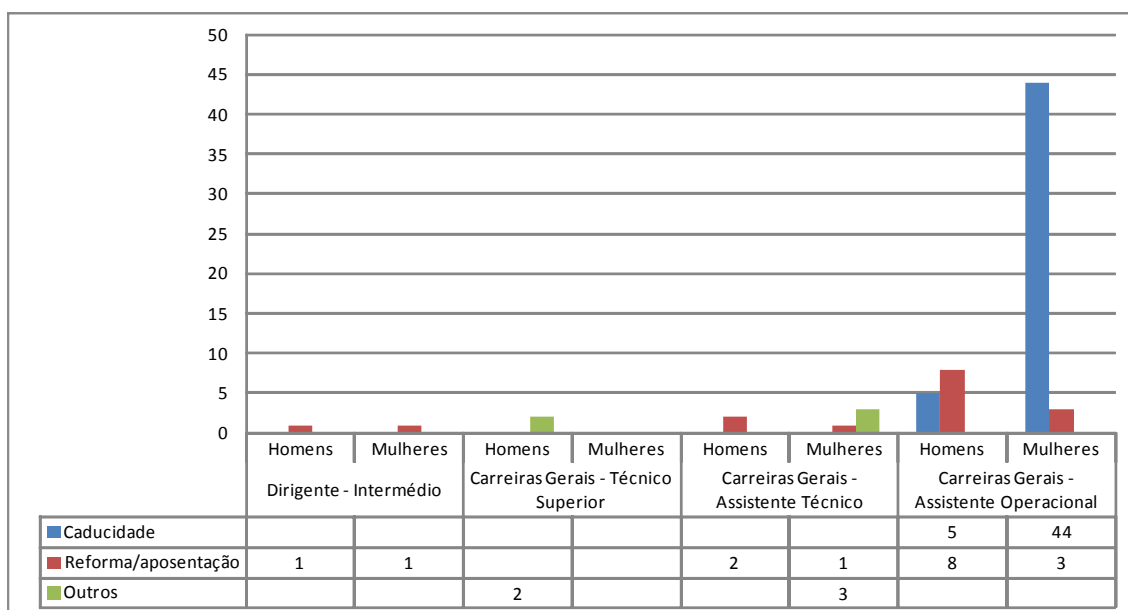


Gráfico 10: Contagem das saídas de trabalhadores e trabalhadoras do Município por cargo/carreira segundo o motivo de saída e género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

Em termos dos motivos de saída, verifica-se que a maioria se regista por um de dois motivos: Caducidade ou Reforma/Aposentação para ambos os sexos. Destacar porém o número significativo (44) de saídas de mulheres por caducidade, face a 5 de homens. Esta diferença poderá ser explicada pela natureza de algumas funções, maioritariamente desempenhadas por mulheres.

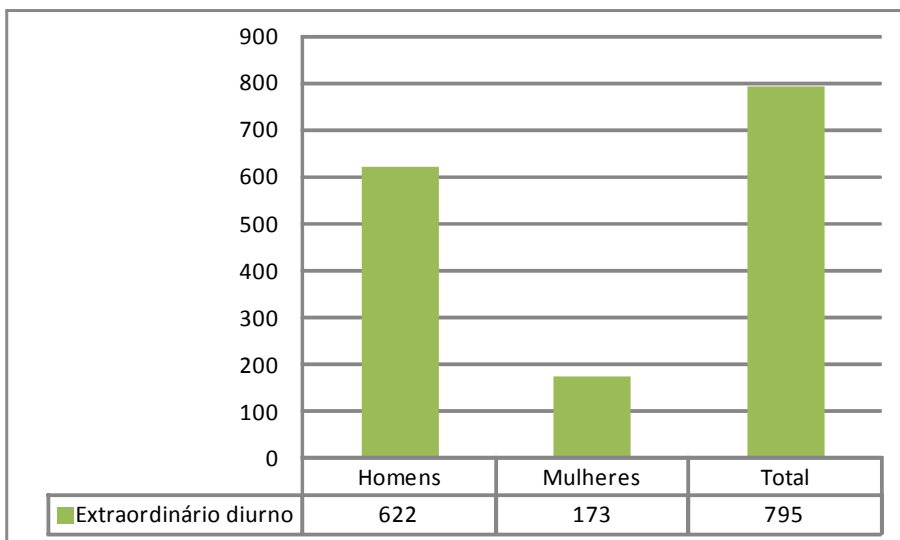


Gráfico 11: Contagem das horas de trabalho extraordinário efetuadas pelos colaboradores e pelas colaboradoras do Município, segundo o género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

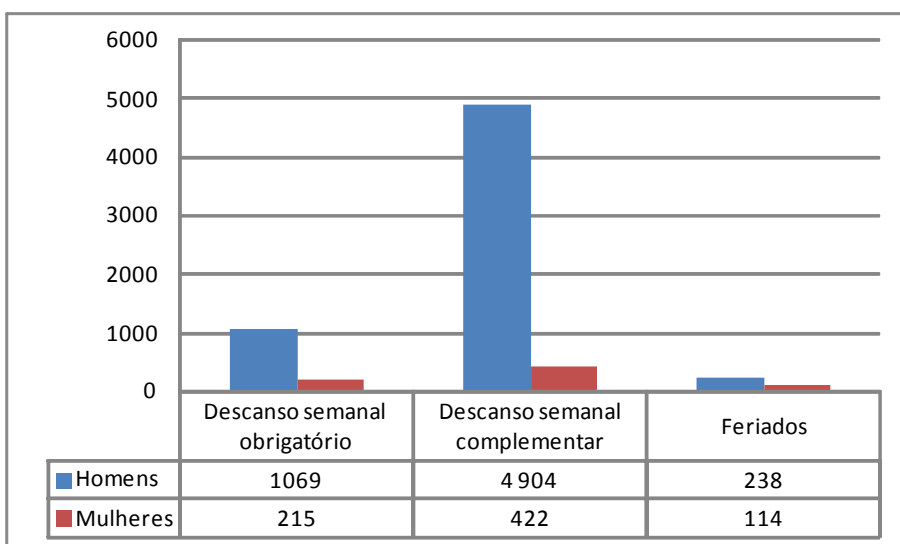


Gráfico 12: Contagem das horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

Os dados extraídos do Balanço Social referente ao ano de 2012, apontam para uma manutenção do modelo tradicional de divisão sexual de papéis, nas esferas profissionais e familiares. Quando tida em consideração a contagem das horas de trabalho extraordinário verifica-se uma diferença muito elevada, com os homens a registarem um valor claramente superior. Esta situação ocorre independentemente do dia em que ocorre.

De registar também que estes resultados também podem ser explicados pela natureza de algumas funções que exigem a necessidade de trabalho extraordinário e que maioritariamente são desempenhadas por homens.

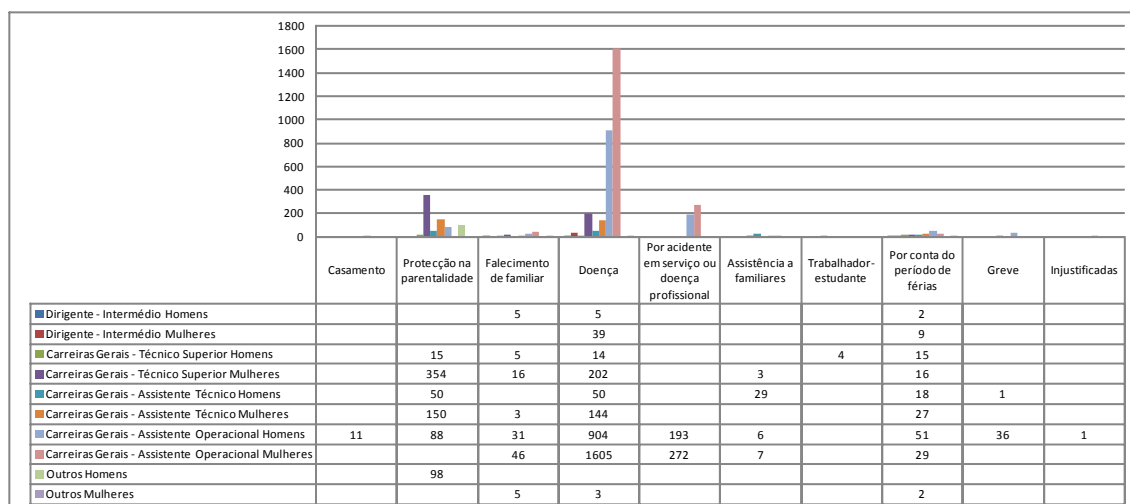


Gráfico 13: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por motivo de ausência, segundo o cargo/carreira e género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

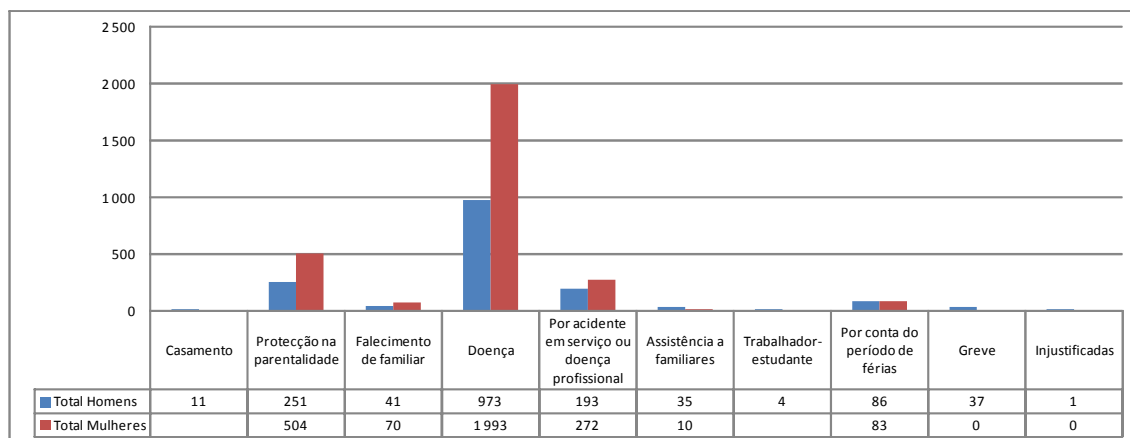


Gráfico 14: Total dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por motivo de ausência e género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

No total houve 4564 dias de ausência trabalho durante o ano, havendo uma incidência maior no sexo feminino (cerca de 64% do total de dias de ausência). Esta superioridade acontece na generalidade dos cargos/carreira. O Cargo onde existe maior absentismo é do “Carreiras gerais-Assistente Operacional”. O motivo de ausência mais presente é por doença, seguido da “Proteção na Parentalidade” e “Por acidente em serviço ou doença profissional”.

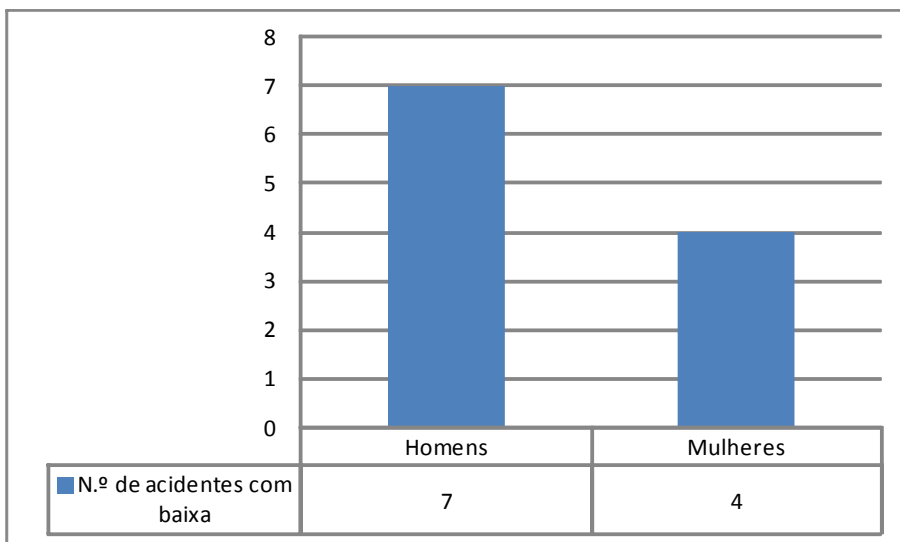


Gráfico 15: Total de acidentes de trabalho com baixa, por género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

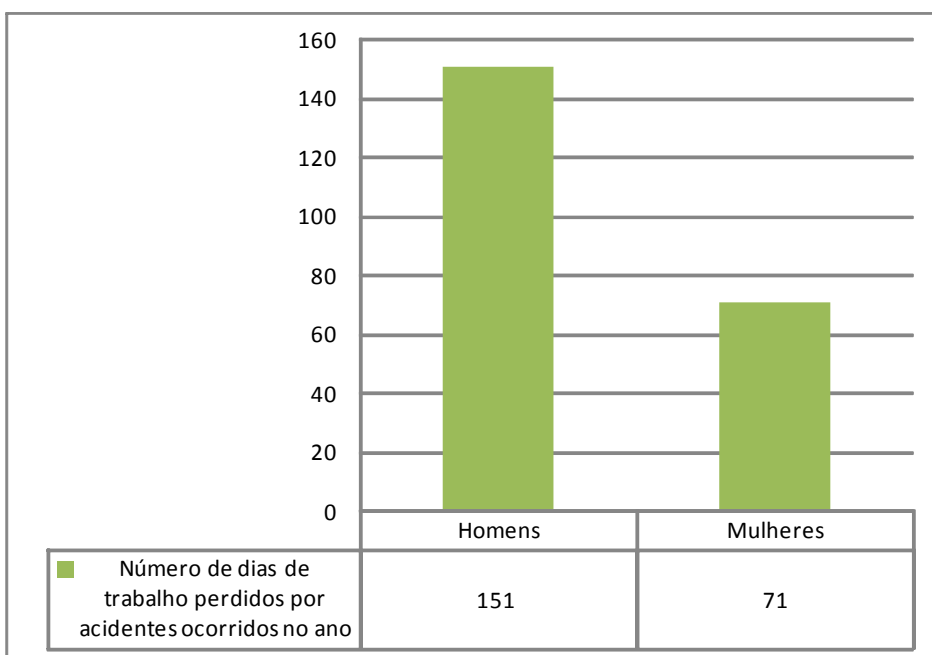


Gráfico 16: Total de dias de trabalho perdidos por acidentes de trabalho, por género. Fonte: Balanço Social da CMM, 2012.

O número de total de acidentes tem uma maior incidência nos homens e implicou sempre uma baixa superior a 30 dias. O sexo masculino teve um valor mais elevado quer no número de acidentes com baixa, quer no número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos.

3.2 Práticas e Percepções de Igualdade

3.2.1 Instrumento de recolha de informação

Tendo como objetivo avaliar as práticas e percepções de (Des)Igualdade, nas esferas públicas e privadas, optou-se por auscultar 15 Dirigentes/Chefias do Município de Mirandela aos/às quais foi requerido que respondessem a um Inquérito por questionário (Adaptado de: Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE 2008), que abordada as seguintes temáticas/dimensões:

- 1. Planeamento estratégico:** - Estratégia, missão e valores da entidade;
- 2. Gestão de Recursos Humanos:** - Recrutamento e seleção; Gestão da Formação; Gestão de carreiras e remunerações; Diálogo social; Participação de trabalhadores/as e organizações suas representativas; Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho e Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Formas inovadoras de organização do trabalho; Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias; Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família);
- 3. Comunicação:** - Comunicação interna e externa;
- 4. Relação com a Comunidade:** - Solidariedade e Apoio; Educação; Saúde; Cultura; Desporto e Lazer; Participação Cívica e Empreendedorismo.

De seguida apresentamos o Questionário aplicado.



QUESTIONÁRIO DE AUTO-DIAGNÓSTICO

Adaptado de: Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE 2008

Enquadramento: Dimensões e Indicadores da Igualdade de Género na Entidade

- Planeamento estratégico:** Verificado através da Estratégia, missão e valores da entidade
- Gestão de Recursos Humanos:** Verificado nos processos de Recrutamento e seleção; Gestão da Formação; Gestão de carreiras e remunerações; Diálogo social; Participação de trabalhadores/as e organizações suas representativas; Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho e Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Formas inovadoras de organização do trabalho, Benefícios directos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família)
- Comunicação:** Verificado através da Comunicação interna e externa
- Relação com a Comunidade:** Verificado nas áreas Solidariedade e Apoio; Educação; Saúde; Cultura; Desporto e Lazer; Participação Cívica e Empreendedorismo

Instruções de Preenchimento

Este auto-diagnóstico abrange o conjunto das dimensões acima apresentadas, sendo que cada uma delas representa uma área nevrálgica no que concerne à identificação de políticas e práticas no domínio da Igualdade de Género.

O auto-diagnóstico inclui 70 questões relativamente às quais existe a possibilidade de responder de forma positiva (SIM) ou negativa (NÃO), devendo os/as responsáveis pelo seu preenchimento assinalar a resposta que melhor traduz a situação da entidade em cada uma das dimensões referenciadas.

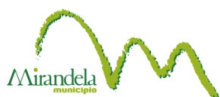
Notar, desde já, que a promoção da Igualdade de Género é um foco de preocupação das entidades num caminho de excelência e que na maioria dos casos ainda se está a dar os primeiros passos neste caminho. Assim, por favor procure ser realista na análise que faz.

Os dados recolhidos serão exclusivamente usados no âmbito do projecto Equ@lizar Mirandela.

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos da instituição é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover?		
2. A entidade aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
3. No planeamento estratégico estão definidos objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		
4. Na missão da entidade existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		
5. Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços, existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?		
6. Está prevista, na estrutura organizativa, a existência de uma unidade (técnica/o, comissão ou outra) direcionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho e na relação com a comunidade?		
7. A entidade, para além da avaliação interna, faz uma avaliação da promoção dos princípios da igualdade de género e da não discriminação em entidades por si tuteladas?		


QUESTIONÁRIO DE AUTO-DIAGNÓSTICO (Cont.)
2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

8. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
9. A entidade encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		
10. Os anúncios de oferta de emprego contêm elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”)?		
11. A entidade mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?		
12. A entidade assegura os princípios e neutralidade da composição o do júri e igualdade de condições e de oportunidades para todos/as os/as candidatos/as?		
13. A entidade aquando da nomeação de uma pessoa para os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
14. Quando recrutamento é feito em regime de outsourcing, é verificada a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição de equipas de seleção?		

FORMAÇÃO CONTÍNUA

15. A entidade, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?		
16. A entidade integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		
17. A entidade incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
18. A entidade incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?		
19. A entidade dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		
20. O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por género?		

GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

21. A entidade, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?		
22. A entidade, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
23. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pelo organismo, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?		
24. Na entidade, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objectivos, comuns a mulheres e a homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?		
25. Na entidade são desenvolvidas acções positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?		

DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

26. Os trabalhadores e trabalhadoras são incentivados a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?		
---	--	--



QUESTIONÁRIO DE AUTO-DIAGNÓSTICO (Cont.)

DÍALOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS (Cont.)

	SIM	NÃO
27. São promovidas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde se abordam as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade?		
28. Quando se avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, consideram-se os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade?		
RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO		
29. A entidade possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?		
30. Existem na entidade procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de discriminação em função do sexo?		
31. Existem no organismo procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?		
CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL: FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO		
32. A entidade possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação?		
33. A entidade possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		
34. Na marcação dos horários por turnos rotativos (se aplicável), a empresa considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		
35. A entidade possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		
CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL: BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMÍLIAS		
36. A entidade tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?		
37. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex. creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?		
38. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos com serviços de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex. creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásio)?		
39. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex. apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?		
40. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex. creche, jardim de infância, amas e babysitters)?		
41. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex. subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?		


QUESTIONÁRIO DE AUTO-DIAGNÓSTICO (Cont.)
CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL: BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMÍLIAS (Cont.)

	SIM	NÃO
42. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex. plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?		
43. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		
44. A entidade divulga os recursos existentes na área geográfica da entidade e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex. creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL: PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

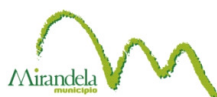
45. A entidade encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?		
46. A entidade incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?		
47. A entidade incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?		
48. A entidade encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?		

3 - COMUNICAÇÃO
COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

49. Na comunicação externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?		
50. Na comunicação interna, a entidade tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?		
51. Nos documentos e relatórios internos, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		
52. A entidade utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades?		
53. A entidade divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e		

4 - RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

54. A entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação (ex. ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc.)		
55. A entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos (ex. ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc.)		
56. A entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à educação e prevenção da violência doméstica e do bullying dirigidos contra qualquer dos sexos?		
57. A entidade promove junto dos meios de comunicação social local o debate público sobre as questões da igualdade de género e não discriminação?		
58. A entidade fomenta e desenvolve iniciativas que assegurem a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino, evitando o abandono precoce da escola?		


QUESTIONÁRIO DE AUTO-DIAGNÓSTICO (Cont.)
4 - RELAÇÃO COM A COMUNIDADE (Cont.)

	SIM	NÃO
59. A Entidade apoia criação e manutenção de redes de apoio social e entajuda familiar, possibilitando desta forma a redução da sobrecarga para mulheres e homens trabalhadoras/es, no apoio a familiares idosos ou outros familiares dependentes?		
60. A Entidade apoia iniciativas de promoção e prevenção da saúde dirigidas a mulheres e a homens de diferentes faixas etárias (ex.: cedência de instalações para campanhas periódicas e regulares de promoção da saúde sexual e reprodutiva, de prevenção do SIDA, do cancro da mama, do colo do útero, da próstata, etc)?		
61. A Entidade promove o acesso e utilização de instalações de cultura, desporto e lazer promovendo actividades inclusivas (dirigidas a mulheres e a homens)?		
62. A Entidade participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local?		
63. A Entidade participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar os homens a participarem na vida associativa e política local?		
64. A Entidade apoia iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência colectiva no domínio da igualdade de género?		
65. A Entidade adopta procedimentos no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local?		
66. A Entidade proporciona a disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e a homens?		
67. A Entidade tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da igualdade de género, no seu concelho?		
68. A Entidade tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais no domínio da igualdade de género?		
69. A Entidade promove ou incentiva criação de infra-estruturas de apoio à mulher ou ao homem em situação familiar de monoparentalidade (ex.: promoção do emprego; educação parental; serviços de acolhimento de crianças; unidades de apoio à criança em idade escolar, etc)		
70. A Entidade desenvolve acções que visem a promoção da actividade empreendedora do sexo sub-representado?		

Obrigado pela sua colaboração

3.2.2 Análise qualitativa dos resultados

Neste ponto procuramos fazer uma análise qualitativa de resultados, tendo em conta todo o conjunto de dimensões de análise e respetivos indicadores do questionário.

Ao trabalhar estas matérias é importante assumir o risco da grande subjetividade que uma mesma atitude ou comportamento pode representar em função de quem a vivencia. Assim é importante ter em conta que: Há diferentes perspetivas sobre as mesmas coisas (conceitos, comportamentos, relevância atribuída). Cada um/a interpreta a realidade em função da sua própria experiência de vida, dos seus valores, crenças, enfim, da sua personalidade; Em função da perspetiva como olhamos para a realidade assim será a nossa interpretação. A realidade não é factual, interpretamos as coisas em função da informação que temos disponível ou, muitas vezes, daquilo que nos parece ser e num determinado contexto; Em matérias sociais, a análise de dados, de forma puramente quantitativa pode levar a tomar decisões erradas. É importante fazer Diagnósticos quantitativos e usar os dados estatísticos recolhidos como uma importante fonte de informação, no entanto não devemos cair na simplificação de considerar que o facto de estarmos, por exemplo, abaixo da média nacional já pode ser suficiente para nos satisfazer. Enquanto houver um caso de violência doméstica, um caso de abandono escolar, um caso de necessidade de habitação social, ... é uma área a necessitar de intervenção.

Salienta-se ainda que a análise apenas tem em conta a perceção dos/as inquiridos/as baseada na informação que os/as mesmos/as têm, o que significa que algumas respostas podem não corresponder às práticas levadas a cabo pelo Município na área de igualdade de oportunidades e de género. Esse é também o valor acrescentado desta análise, ou seja, tão importante como as práticas existentes é a perceção que as pessoas têm dessas mesmas práticas, que pode ou não ser coincidente.

Planeamento Estratégico

Descrição da Dimensão: Com esta dimensão pretende-se saber e analisar se a política da entidade contempla a incorporação do princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos e se essa preocupação se encontra formalmente expressa nos seus documentos. Pretende analisar se existem planos de ação com medidas e metas na área da

igualdade de oportunidades/género e se a mesma disponibiliza verbas para a sua concretização.

Resultado: É da perceção da maioria dos/as inquiridos/as que o princípio da igualdade de género não está incorporado nos valores estratégicos, não se encontrando formalmente expressa nos documentos da instituição.

Gestão de Recursos Humanos

DIMENSÃO: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Descrição da Dimensão: Com esta dimensão pretende-se conhecer a política de gestão de recursos humanos da entidade, no que concerne ao recrutamento e seleção do pessoal, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação.

Resultado: Ao nível da gestão de recursos humanos é perceção dos/as inquiridos/as que este processo assenta no princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo. É do consenso de todos/as que os anúncios não contêm elementos discriminatórios em função do sexo e do género, assim como aquando da nomeação de uma pessoa para os níveis de decisão. No entanto, consideram que a entidade não encoraja a candidatura e seleção de homens e mulheres para as funções onde estejam sub representados um dos sexos.

Segundo os/as inquiridos/as a informação da entidade, relativa aos processos de recrutamento não está tratada segundo o sexo.

DIMENSÃO: GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

Descrição da Dimensão: O objetivo é o de analisar se o Município contempla a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na sua política de remunerações, promoções e progressão na carreira.

Resultado: Os/as inquiridos/as consideram que a entidade, na atribuição de remunerações complementares ou na nomeação de um/a trabalhador/a para um cargo de chefia têm presente o princípio da igualdade.

Consideram que as competências dos/as trabalhadores/as, são reconhecidas pela instituição, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira.

Consideram ainda que a entidade:

- A avaliação de desempenho é feita tendo como base o princípio da igualdade e não discriminação;
- A maioria dos/as inquiridos/as (8) consideram que não são desenvolvidas ações positivas que contribuam para as mulheres/homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções de chefia.

DIMENSÃO: FORMAÇÃO CONTÍNUA

Descrição da Dimensão: Nesta dimensão pretende-se analisar qual a posição da entidade quanto ao princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres quando elabora o plano de formação, e se estão incorporados módulos relacionados com a temática em análise.

Resultado: É do consenso que o plano de formação tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre os sexos, no que concerne à participação tanto de homens como de mulheres em ações de formação.

Mais de metade dos/as inquiridos/as referiu que na formação certificada não é integrado nenhum módulo relacionado com a temática da igualdade de oportunidades. Consideram que a entidade não dá prioridade à participação de homens e mulheres em ações de formação dirigidas a profissões / funções em que um dos sexos esteja sub representado.

No que concerne ao tratamento dos dados relativos às ações de formação promovidas consideram que esta não é tratada segundo o género.

DIMENSÃO: DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS/DAS TRABALHADORES/AS

Descrição da Dimensão: Pretende-se analisar o modo de relacionamento da instituição com os/as trabalhadores/as, de forma a apurar em que medida são chamados/as a participar no

quotidiano da instituição e de que forma o diálogo social é parte integrante da cultura organizacional.

Resultado: A maioria dos/as inquiridos/as tem a opinião de que não são incentivados/as a apresentar sugestões para a igualdade entre homens e mulheres.

DIMENSÃO: DIGNIDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO

Descrição da Dimensão: Pretende-se analisar a existência de mecanismos formais para a apresentação de queixa em casos de assédio ou discriminação em função do sexo e para a reparação de danos recorrentes da violação do respeito da dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

Resultado: A maioria dos/as inquiridos/as tem a opinião de que a entidade não possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade entre homens e mulheres. Segundo os/as mesmos/as não existem procedimentos formais para a apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo.

DIMENSÃO CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Descrição da Dimensão: Tendo em conta o tempo e o modo de organizar o trabalho dentro dos limites legais, esta dimensão pretende analisar de que forma a instituição os considera e atende às necessidades dos seus recursos humanos. Procura-se analisar se o Município concede aos trabalhadores e às trabalhadoras modalidades flexíveis de organização do trabalho, nomeadamente: horários flexíveis/adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho / na marcação de turnos se têm em consideração a conciliação entre a vida profissional e familiar/trabalho a tempo parcial.

Resultado: Horários flexíveis: Os/as inquiridos/as consideram que a entidade possibilita a adoção de horários flexíveis.

Adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho: A maioria considera que a entidade não possibilita esta hipótese.

Na marcação de turnos se têm em consideração a conciliação entre a vida profissional e familiar: Os inquiridos tem a opinião de que não.

Trabalho a tempo parcial: Segundo os inquiridos não é considerada pela instituição o trabalho a tempo parcial.

DIMENSÃO: BENEFÍCIOS DIRETOS A FAMILIARES

Descrição da Dimensão: Procura-se captar com esta dimensão a existência de diversos tipos de medidas destinadas ao equilíbrio da vida que contribuam para o bem estar de quem trabalha. Exemplos dessas medidas são: concessão de períodos de tempo a assistência a familiares/ serviços e atividades ou benefícios promotores de saúde, serviços de proximidade protocolados.

Resultado: Segundo os/as inquiridos/as não existem medidas promotoras destinadas ao equilíbrio da vida familiar que contribuam para o bem-estar de quem trabalha no Município.

DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISIONAL/FAMILIAR E PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Descrição da Dimensão: Pretende-se analisar se a instituição, a exemplo do que a lei institui, encara do mesmo modo, o exercício de direitos na maternidade e paternidade, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Resultado: Foi unânime a perceção entre os/as inquiridos/as de que a entidade encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade/paternidade e assistência à família por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras. No entanto, consideram que não incentiva os homens a gozar o período de licença voluntária de uso exclusivo do pai, conforme o previsto na lei, assim como não incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental.

Comunicação

Descrição da Dimensão: Pretende-se conhecer os procedimentos da instituição em matéria de igualdade de género, no que concerne aos conteúdos comunicacionais transmitidos interna e externamente, bem como a existência e tratamento dos dados estatísticos e de outra informação.

Pretende-se analisar se a instituição utiliza uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação interna e externa, assim como verificar a existência e divulgação de informação relativa a deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, e se procede ao tratamento de dados de forma desagregada por sexo.

Resultado: Quer ao nível da comunicação interna como externa, metade dos/as inquiridos/as tem a opinião de que são considerados os princípios da igualdade e não discriminação em função do sexo, empregando formas gramaticais inclusivas e neutras, contra metade dos/as inquiridos/as que tem uma opinião contrária.

Ao nível da publicidade e promoção das atividades da instituição, a maioria considera que é utilizada linguagem inclusiva.

Consideram que a informação da instituição é tratada de forma sistemática desagregando os dados segundo o sexo.

Consideram que instituição não divulga informação relativa aos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação.

Relação com a Comunidade

Descrição da Dimensão: Pretende-se analisar se a entidade desenvolve iniciativas dirigidas à comunidade como debates/formações em diversas áreas (tráfico de seres humanos; violência doméstica e bullying; educação; abandono escolar; promoção empresarial; política), assim como saber se promove iniciativas de reconhecimento de boas práticas e se incentiva e apoia a criação de equipamentos sociais a fim de reduzir a sobrecarga para homens e mulheres trabalhadores/as no apoio à família.

Resultado: Dos indicadores referidos para a análise desta dimensão é perceção dos/as inquiridos/as que a entidade não implementa nem promove iniciativas dirigidas à comunidade.

De realçar que na área política, metade dos/as inquiridos/as considera que a entidade adota procedimentos no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local.

Consideram que a entidade promove o acesso e utilização de instalações de cultura, de desporto e lazer promovendo atividades inclusivas.

São da opinião que a instituição não tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas coletivas e individuais no domínio da igualdade de género.

4. Diagnóstico - Vertente Externa

4.1 Demografia

A Europa atravessa um conjunto de alterações demográficas profundas. A tendência para o envelhecimento demográfico constitui um dos fenómenos mais marcantes que se irá intensificar nas próximas décadas. Para tal, tem contribuído o efeito conjugado de algumas tendências demográficas: a maior longevidade decorrente de progressos consideráveis na área da saúde e a redução das taxas de natalidade e de fecundidade. Por outro lado, as transições entre as diferentes fases do ciclo de vida são hoje mais complexas, já que os/as jovens entram mais tardiamente no mercado de trabalho e adiam a idade de ter filhos/as, há trabalhadores e trabalhadoras mais velhos/as e menos jovens e adultos/as em idade ativa.

Portugal enquadra-se nestas tendências de evolução demográfica, constituindo o envelhecimento um fenómeno irreversível, repercutindo-se o mesmo com características específicas ao concelho de Mirandela.

Para proceder à análise demográfica do concelho de Mirandela, recorreu-se a um conjunto de indicadores que permitiu fazer a análise das principais tendências da evolução demográfica, bem como o sistema de informação local da Rede Social de Mirandela.

A apresentação dos dados pretende demonstrar uma análise comparativa entre diferentes níveis de análise: Plano Nacional – NUT I – Regional – NUT II, Intraregional – Alto-Trás-os-Montes e Alto Douro, concelho – Mirandela e por freguesias (37).

Mirandela é uma cidade portuguesa localizada no Nordeste Transmontano situada nas margens do rio Tua, que pertence ao Distrito de Bragança, na Região Norte. Segundo os últimos Censos, de 2011, tem cerca de 23 850 habitantes e é a segunda maior cidade do Distrito de Bragança, com 29,78 km².

É sede de um Município com 658,97 km² de área, subdividido em 37 freguesias: Abambres, Abreiro, Aguierras, Alvites, Avantos, Avidagos, Barcel, Bouça, Cabanelas, Caravelas, Carvalhais, Cedães, Cobro, Fradizela, Franco, Frechas, Freixeda, Lamas de Orelhão, Marmelos, Mascarenhas, Mirandela, Múrias, Navalho, Passos, Pereira, Romeu, São Pedro Velho, São Salvador, Suções, Torre de Dona Chama, Vale de Asnes, Vale de Gouvinhas, Vale de Salgueiro, Vale de Telhas, Valverde, Vila Boa, Vila Verde.

O município de Mirandela situa-se a norte dos concelhos de Alfândega da Fé, Carrazeda de Ansiães e Vila Flor, a leste dos concelhos de Murça e Valpaços, a oeste do concelho de Macedo de Cavaleiros, e a sul do concelho de Vinhais. <http://pt.wikipedia.org/wiki/Mirandela>

	Superfície em Km ²	Cidades	Vilas
Mirandela	659	1	1

Quadro 2: Superfície, número de Cidades e Vilas do Concelho de Mirandela.

Zona Geográfica	Indicador Demográfico			
	Densidade Populacional			
	1960	1981	2001	2011
Portugal	96,5	106,7	112,4	114,5
Continente	93,1	104,9	110,8	112,8
Norte	142,8	160,2	173,2	173,3
Alto Trás-os-Montes	43,5	33,3	27,3	25
Douro	76,5	63,6	54	50,1
Carrazeda de Ansiães	51,3	40,9	27,4	22,8
Freixo Espada à Cinta	29,7	23,3	17,1	15,5
Torre de Moncorvo	35,3	25,7	18,7	16,1
Vila Flor	44,5	36,6	29,8	25,2
Alfândega da Fé	30	24,6	18,5	15,9
Bragança	32	30,1	29,6	30,1
Macedo de Cavaleiros	37,5	30,9	25	22,6
Miranda do Douro	38,9	20,4	16,5	15,4
Mirandela	45,4	43,8	39,2	36,2
Mogadouro	25,8	20,2	14,8	12,5
Vimioso	26,5	17,6	11	9,7
Vinhais	38,2	23,2	15,3	13

Quadro 3: Evolução da Densidade Populacional. Fonte: INE, 2011.

Segundo os dados dos censos provisórios (2011) o concelho apresenta uma área de 659 Km², com uma densidade populacional¹ de 36,2 habitantes por km², distribuídos por 37 freguesias, uma das quais com sede em vila – Torre de Dona Chama e a cidade de Mirandela.

1801	1849	1900	1930	1960	1981	1991	2001	2011
5 579	5 180	20 789	23 007	29 912	28 879	25 209	25 819	23 850

Quadro 4: População do concelho de Mirandela, entre 1801 e 2011, por número de habitantes. Fonte: INE, 2011.

Embora, a população do concelho, entre 2001 e 2011 tenha diminuído um pouco, a população da cidade de Mirandela aumentou entre 2 e 10%, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística.

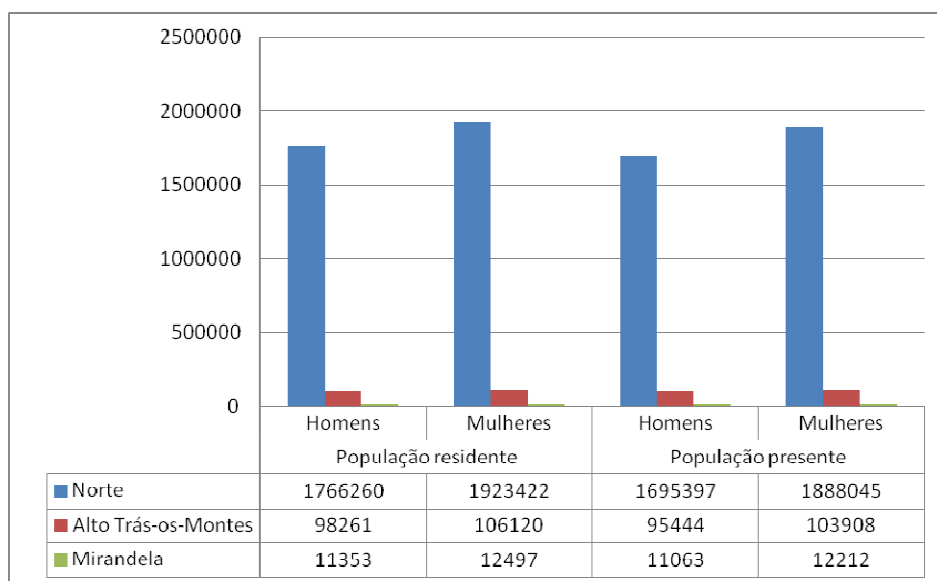


Gráfico 17: População residente e População Presente do Município de Mirandela, por género. Fonte: INE, 2011.

Segundo os dados mais recentes do recenseamento geral da população de 2011 (Censos 2011) o concelho de Mirandela contabiliza um total de 23 850 habitantes, dos quais 11353 são homens e 12497 são mulheres.

¹ Intensidade do povoamento expressa pela relação entre o número de habitantes de uma área territorial determinada e a superfície desse território (expressa em número de habitantes por quilómetro quadrado).

A população masculina residente corresponde a 47,6% dos/as munícipes mirandelenses, representando a população feminina 52,4%. No total da população nacional há 5.046.600 homens, que corresponde a 47,8% da população residente e 5.515.578 mulheres, que traduzem 52,2% da população. Assim se conclui que o concelho de Mirandela segue a tendência demográfica nacional na representação de homens e mulheres.

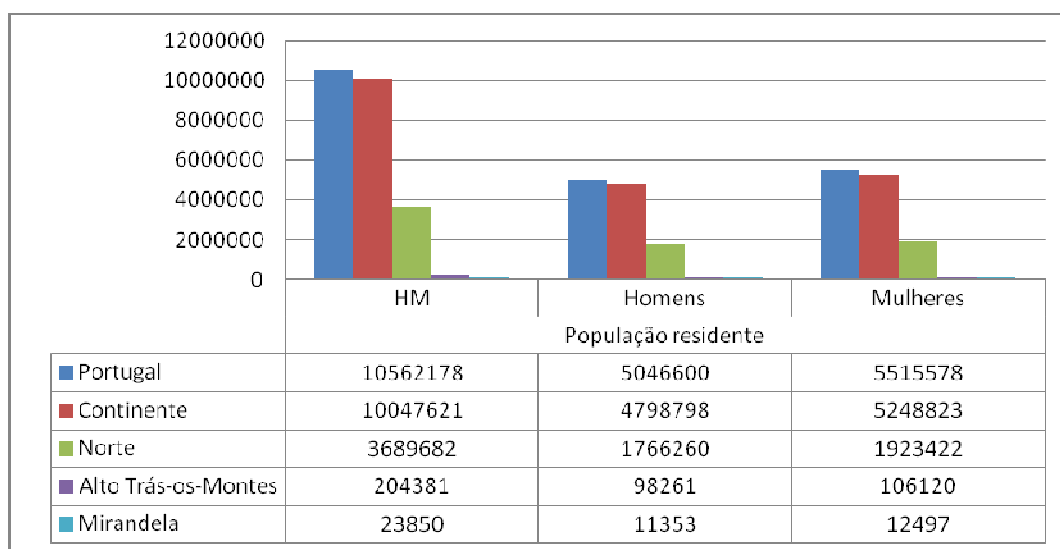


Gráfico 18: População residente, por sexo. Fonte: INE, 2011.

Zona Geográfica	População residente			
	Total	Homens	Mulheres	Variação da população 2001-2011 (%)
Mirandela (Concelho)	23850	11353	12497	- 7,6
Abambres	347	179	168	-12,37
Abreiro	257	138	119	-17,36
Aguieiras	289	133	156	-22,93
Alvites	237	120	117	-15,95
Avantos	96	43	53	-21,95
Avidagos	245	120	125	- 24,61
Barcel	126	59	67	- 26,31
Bouça	261	125	136	- 27, 50
Cabanelas	386	185	201	- 6,9
Caravelas	214	107	107	- 20,44
Carvalhais	1299	642	657	- 3,77
Cedães	338	161	177	- 25, 71

Cobro	205	92	113	- 15,28
Fradizela	234	120	114	-21,47
Franco	244	120	124	- 20,52
Frechas	929	444	485	- 18,29
Freixeda	89	43	46	- 22,60
Lamas de Orelhão	394	190	204	- 15,02
Marmelos	145	66	79	- 28,92
Mascarenhas	550	243	307	- 17,91
Mirandela	11852	5620	6232	- 5,9
Múrias	281	137	144	- 20,39
Navalho	96	45	51	- 26,15
Passos	423	210	213	- 11,69
Pereira	190	64	126	- 22,44
Romeu	280	126	154	- 6,9
São Pedro Velho	329	154	175	- 20,33
São Salvador	223	109	114	- 24,40
Suçães	574	270	304	- 25,45
Torre de Dona Chama	1105	504	601	- 20, 27
Vale de Asnes	271	134	137	- 34,38
Vale de Gouvinhas	319	154	165	- 19,12
Vale de Salgueiro	424	209	215	- 0,47
Vale de Telhas	283	132	151	- 28,62
Valverde	144	71	73	- 27,27
Vila Boa	90	44	46	- 10,00
Vila Verde	81	40	41	- 31, 35

Quadro 5: População residente por freguesia, por sexo e variação 2001-2011. Fonte: INE, 2011.

Acima dos 1000 habitantes existem apenas três núcleos: Mirandela, Torre Dona Chama e Carvalhais, onde a distribuição por género é igual à tendência nacional, ou seja, em que existe uma maior prevalência do sexo feminino.

O número de homens supera o número de mulheres apenas em 4 núcleos: Abambres, Abreiro, Alvites e Fradizela. Em Caravelas existe o mesmo número de homens e mulheres, sendo caso único e nas freguesias do concelho.

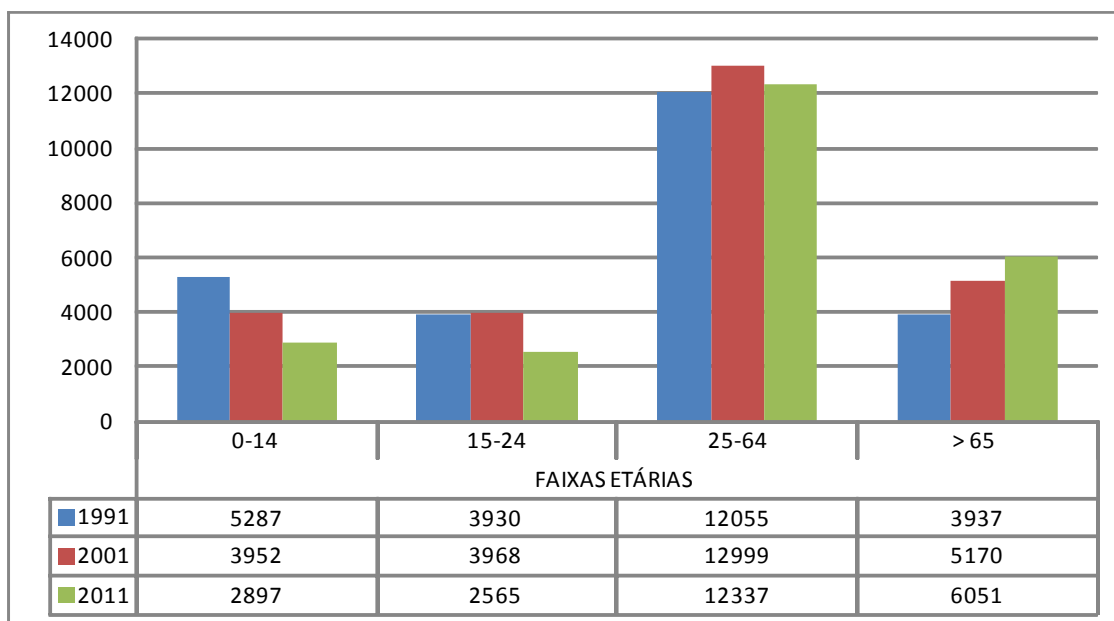


Gráfico 19: Evolução da população residente, segundo os grupos etários. Fonte: INE, 2011.

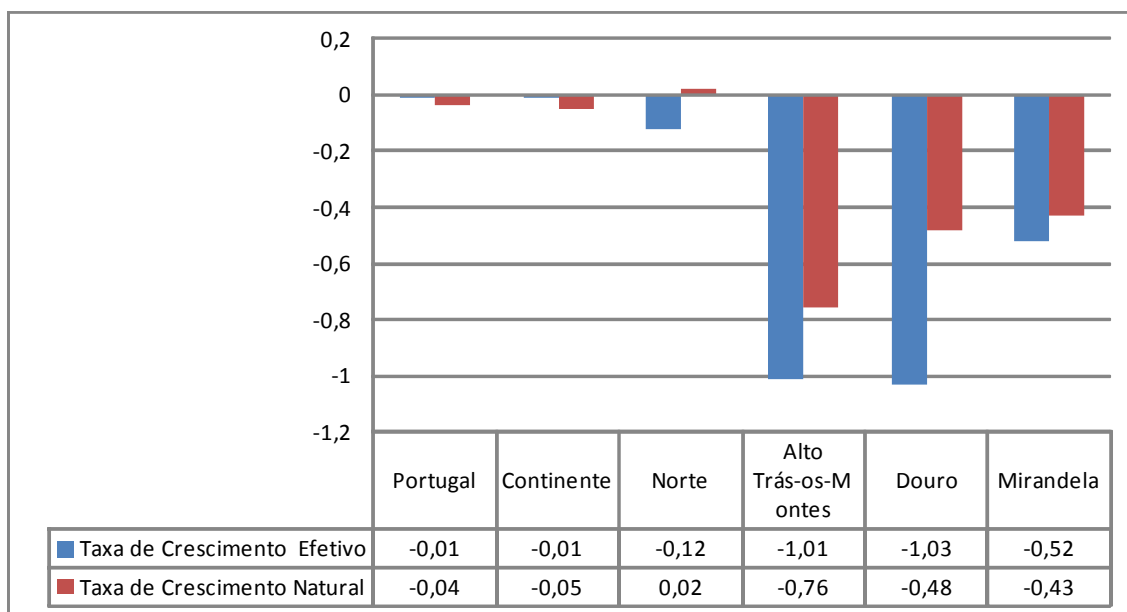


Gráfico 20: Taxa de crescimento efetivo e Taxa de crescimento natural. Fonte: INE, 2011.

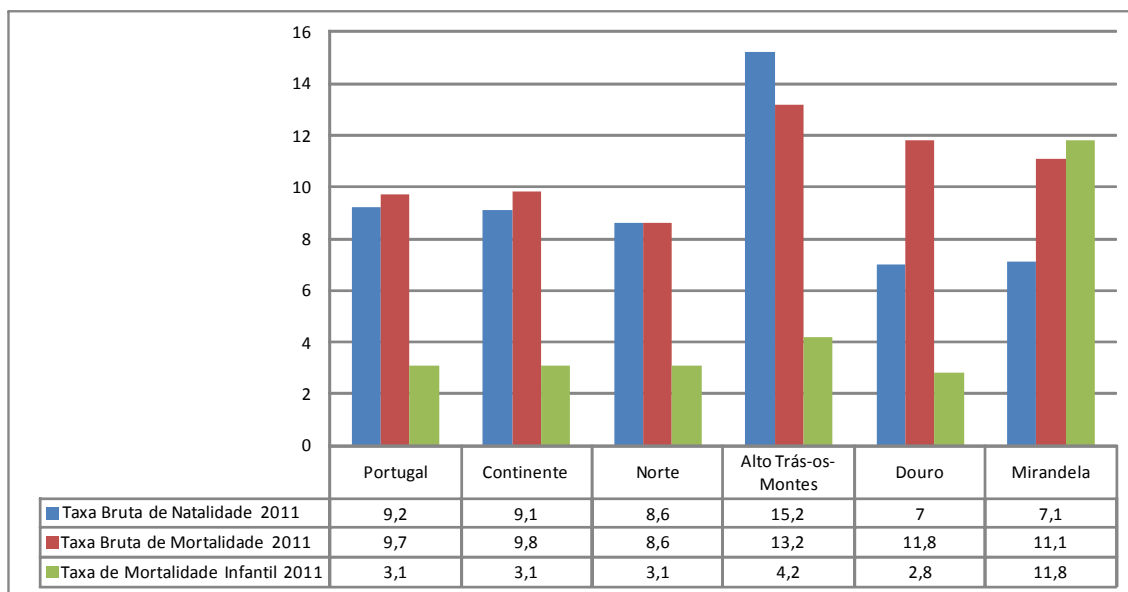


Gráfico 21: Taxa de Natalidade, Taxa de Mortalidade e Taxa de Mortalidade Infantil. Fonte: INE, 2011.

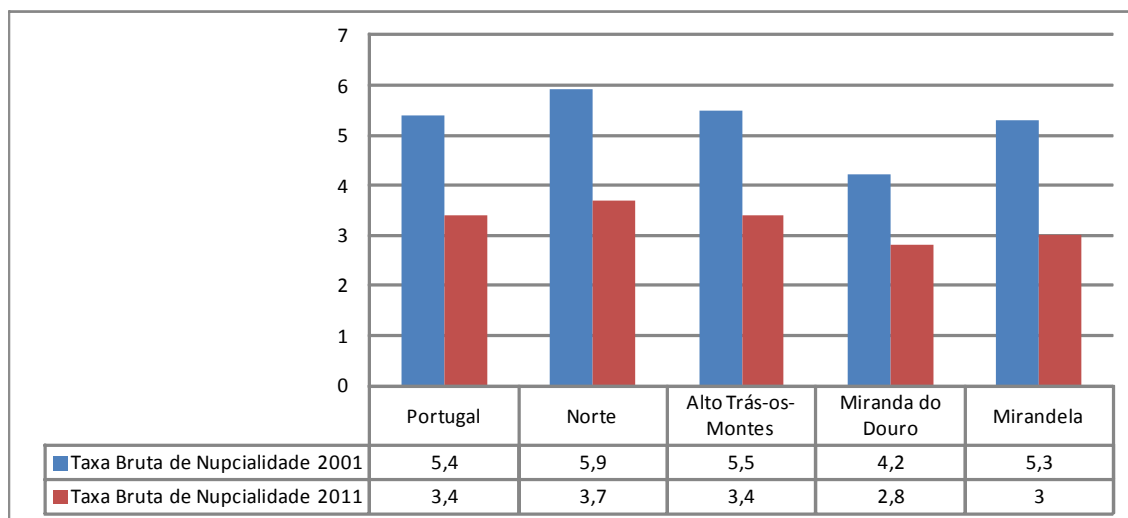


Gráfico 22: Evolução da Taxa de Nupcialidade entre 2001 e 2011. Fonte: INE, 2011.

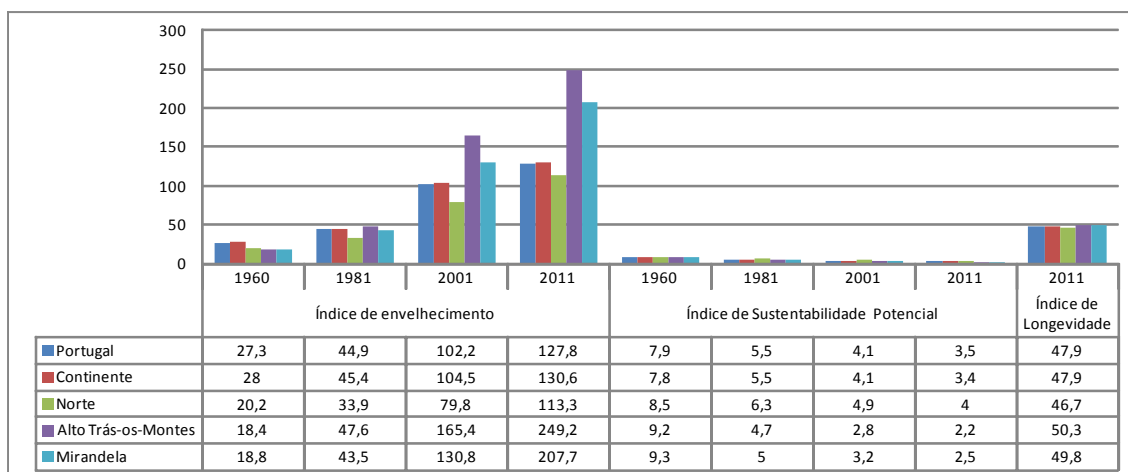


Gráfico 23: Evolução do Índice de Envelhecimento, Índice de Sustentabilidade Potencial e Índice de Longevidade. Fonte: INE, 2011.

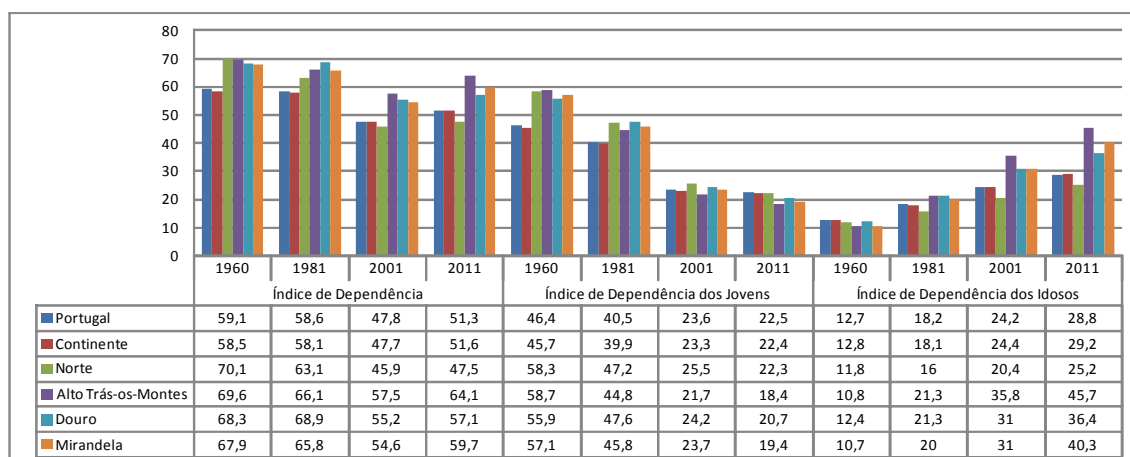


Gráfico 24: Evolução do Índice de Dependência (Global, dos Jovens e dos Idosos). Fonte: INE, 2011.

A evolução demográfica do concelho de Mirandela, de 2001 para 2011, é marcada por dois fenómenos que se reforçam mutuamente: por um lado o declínio progressivo da população residente, não só na sede de concelho como em todas as juntas de freguesia, e o seu acentuado envelhecimento. Se tivermos em conta a evolução da população por faixas etárias, verificamos que ao mesmo tempo que houve um decréscimo da população com menos de 15 anos de idade, houve um aumento significativo da população com mais de 65 anos de idade, representando esta última 25,37% da população residente. Em 2001, a população com menos de 15 anos representava cerca de 15,30% da população residente, ao passo que em 2011 representava 12,15%.

Esta evolução da população vai ter implicações ao nível da taxa de crescimento efetivo e natural no concelho, já que apresentam valores negativos, acima da média nacional e da região Norte, mas com valores abaixo da média de Alto Trás-os-Montes e Alto Douro. De facto, as taxas de natalidade apresentam valores abaixo da taxa de mortalidade.

A taxa de fecundidade tem vindo a diminuir ao longo das décadas (de 2001: 35,7% 2011: 33,7%), o que vem demonstrar o que foi dito anteriormente. De facto, o declínio da fecundidade poderá vir a por em causa a reposição das gerações e a contribuir para a perda da vitalidade demográfica.

Segundo os dados dos Censos, o índice de envelhecimento tem vindo a aumentar ao longo das décadas. Tendo como referência os dados do INE referentes aos censos de 2011, verifica-se que o índice de envelhecimento se encontra acima da média nacional (Portugal 127,8 e Mirandela: 207,7). Isto significa que para cada 100 crianças e jovens existem 207 idosos.

Se observarmos os índices de dependência total, verifica-se que Mirandela, por cada 100 indivíduos em idade ativa existem cerca de 60 indivíduos idosos e jovens. Por outro lado, o índice de dependência dos idosos, que pretende medir o quociente entre a população idosa (mais de 65 anos de idade) e a população em idade ativa (dos 15 aos 64 anos de idade) revela que para cada 100 indivíduos em idade ativa existem cerca de 40 idosos. Tendo em conta o índice de dependência jovem, verifica-se que para 100 indivíduos em idade ativa existem cerca de 19 jovens.

Se observarmos o índice de sustentabilidade potencial, indicador que pretende avaliar a proporção entre a população ativa (15 a 64 anos) e a população idosa (+ de 65 anos), verifica-se que por cada idoso correspondem 2 pessoas em idade ativa no concelho de Mirandela. Podemos também verificar que o mesmo tem vindo a diminuir ao longo das décadas apresentando um valor abaixo da média nacional e da região Norte, mas acima dos valores da região de Alto Trás-os-Montes e Alto Douro.

População de Nacionalidade Estrangeira

Segundo os dados dos Censos de 2011, existe ao nível da população estrangeira com estatuto legal de residente, 478 pessoas estrangeiras no concelho. Esta população compreende exclusivamente os indivíduos de nacionalidade estrangeira titulares de uma autorização de residência.

O maior número de estrangeiros legalizados a residir são do Brasil (72); Cabo Verde (69), China (45), seguindo-se os Países Asiáticos.

Estado Civil

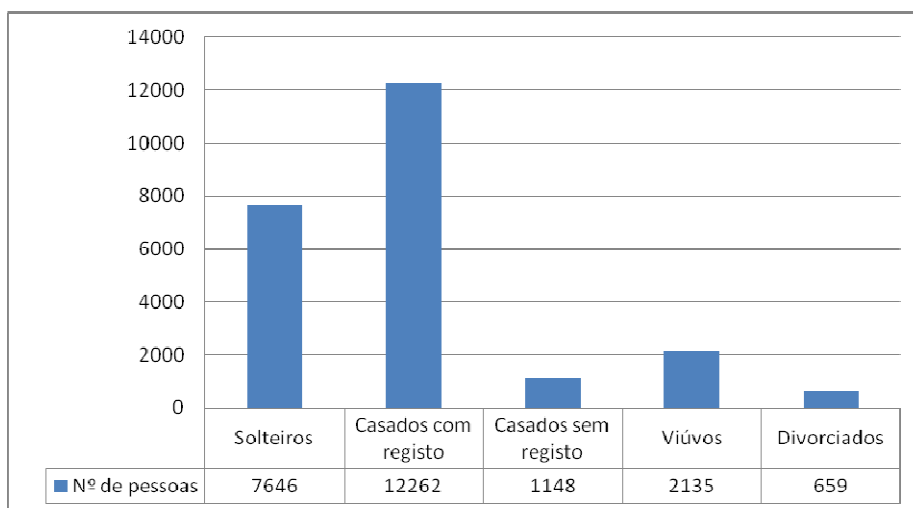


Gráfico 25: Estado Civil da população residente no concelho de Mirandela. Fonte: INE, 2011.

No que concerne ao estado civil da população residente no concelho de Mirandela, e tendo como base os dados dos censos de 2011, verifica-se que o maior número regista-se nos casados com registo, seguindo-se os solteiros, os viúvos, os casados sem registo e por último os divorciados. No que concerne à taxa de divorcialidade verifica-se que esta tem vindo a diminuir em Mirandela, acompanhando a tendência a nível nacional.

Famílias

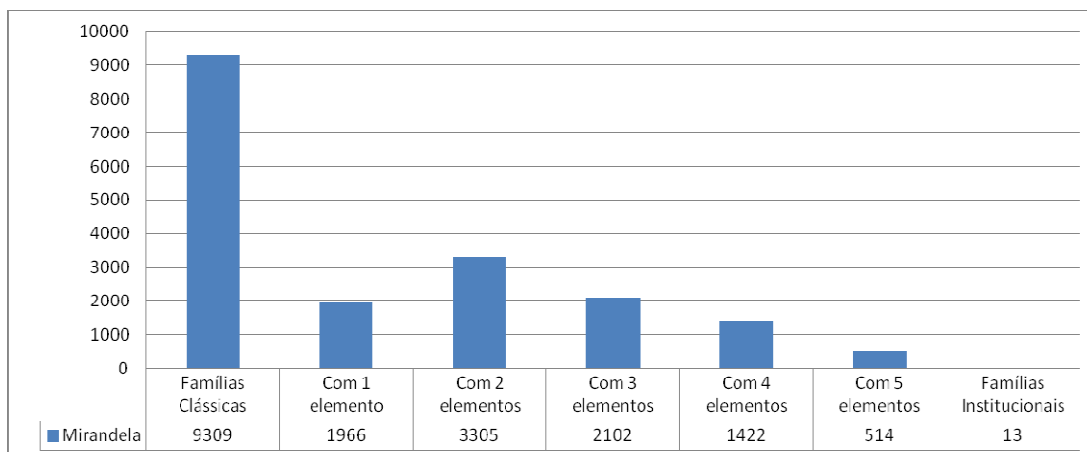


Gráfico 26: Estruturas familiares em Mirandela. Fonte: INE, 2011.

Entre 2001 (9198) e 2011 (9309), o número de famílias clássicas aumentou cerca de 11%. Esta evolução pode estar relacionada com fatores sociodemográficos nomeadamente alterações nos padrões de nupcialidade, a divorcialidade e a fecundidade e o aumento da esperança média de vida.

No que diz respeito à dimensão das famílias podemos afirmar que se observa uma predominância das famílias clássicas com 2 a 3 elementos, não havendo relevância ou expressão das famílias mais numerosas no contexto concelhio.

Nas famílias institucionais, que é um conjunto de pessoas que residem num alojamento coletivo que, independentemente da relação de parentesco entre os seus elementos, cumprem uma disciplina comum, usufruem dos objetivos de uma determinada instituição e são governados por uma entidade interior ou exterior ao grupo (convento ou quartéis), o valor no concelho de Mirandela corresponde a 13 famílias.

4.2 Alojamentos

	Total de alojamentos	(Cont.)	Total de alojamentos
Mirandela (Concelho)	9237	Marmelos	61
Abambres	142	Mascarenhas	229
Abreiro	110	Mirandela	4360
Aguieiras	134	Múrias	127
Alvites	103	Navalho	33
Avantos	49	Passos	167
Avidagos	100	Pereira	55
Barcel	58	Romeu	100
Bouça	127	São Pedro Velho	145
Cabanelas	150	São Salvador	99
Caravelas	92	Suções	241
Carvalhais	454	Torre de Dona Chama	463
Cedães	148	Vale de Asnes	110
Cobro	84	Vale de Gouvinhas	134
Fradizela	107	Vale de Salgueiro	164
Franco	108	Vale de Telhas	124
Frechas	351	Valverde	51
Freixeda	39	Vila Boa	43
Lamas de Orelhão	147	Vila Verde	28

Quadro 6: Total de alojamentos por freguesia. Fonte: INE, 2011.

No concelho de Mirandela o núcleo mais importante é a cidade de Mirandela, com quase metade, 47,2%, dos alojamentos do concelho. Todos os restantes núcleos são rurais, destacando-se Carvalhais, Frecha e, Torre Dona Chama acima dos 300 alojamentos.

4.3 Solidariedade e Apoio

Desemprego

Metodologicamente opta-se por usar neste ponto os dados recolhidos e disponíveis no âmbito da Rede Social, nomeadamente os dados apurados no âmbito do Diagnóstico Social de 2013. Assim, embora estejam disponíveis dados mais recentes, opta-se por usar estes dados de desemprego permitindo assim fazer uma análise de tendências face a outros indicadores recolhidos simultaneamente. Para informações atualizadas dos dados de desemprego no Município de Mirandela, sugere-se a consulta das Estatísticas Mensais de Desemprego por Concelhos, do Instituto de Emprego e Formação Profissional, IP, disponível em <http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/ConcelhosEstatisticasMensais/Paginas/Home.aspx>

A proteção no desemprego é realizada pela atribuição das prestações sociais: subsídio de desemprego; subsídio social de desemprego e subsídio social de desemprego subsequente. Estas prestações têm como objetivo compensar o/a beneficiário/a da falta de remuneração ou de redução determinada pela aceitação de trabalho a tempo parcial e, por outro lado, promover a criação de emprego.

No ano de 2011, foram deferidas, no total, 815 prestações iniciais de desemprego. Destas 815, 550 foram para a atribuição do subsídio de desemprego, seguindo-se o subsídio social de desemprego (175) e subsídio social subsequente de desemprego (90).

No que concerne às faixas etárias, verifica-se que a atribuição do subsídio social de desemprego atinge mais as faixas etárias dos 40 aos 49 e dos 50 aos 59 anos de idade, enquanto que o subsídio de desemprego atinge as faixas etárias dos 30 aos 39 e dos 40 aos 49 anos de idade e o subsídio de desemprego subsequente as faixas etárias dos 30 aos 39 e dos 50 aos 59 anos de idade.

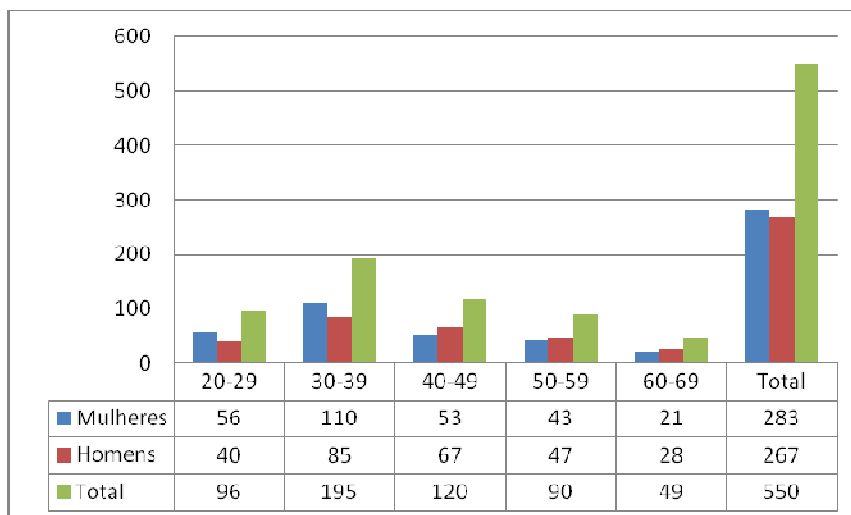


Gráfico 27: Atribuição de Subsídio de desemprego 2011. Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

Existia um total de 550 pessoas a receber subsídio de desemprego, maioritariamente mulheres. Dos 20 aos 39 anos há uma maior incidência no sexo feminino, invertendo-se a tendências nos escalões seguintes, dos 40 aos 69 anos. Por faixa etária, dos 30 aos 39 anos é a faixa onde existe um maior número de pessoas. Esta faixa, juntamente à dos 40 aos 49 anos, é a mais preocupante pois mais de 50% das pessoas estão inseridas nestes dois intervalos.

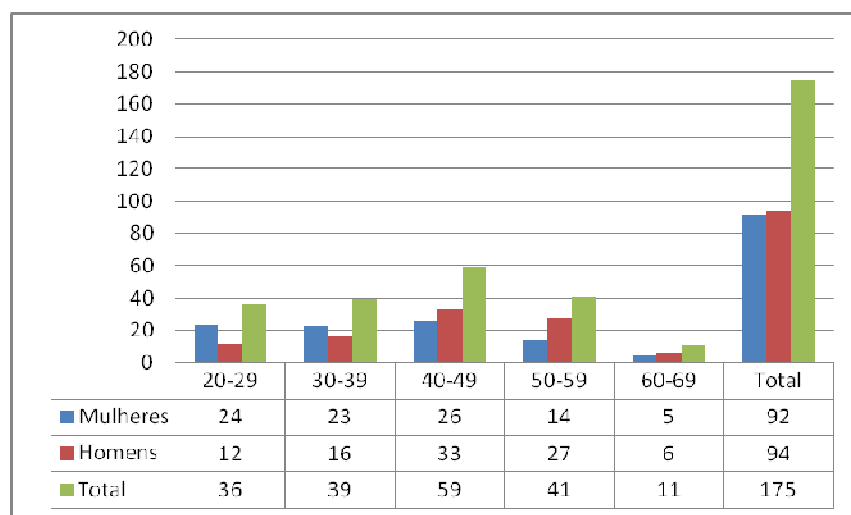


Gráfico 28: Atribuição de Subsídio Social de desemprego 2011. Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

No caso do Subsídio Social de Desemprego existe uma incidência menor do que na análise anterior. A distribuição entre mulheres e homens é quase equivalente, ainda assim, maior predominância no sexo masculino (+2), contrariamente ao que se verifica na análise do Subsídio de Desemprego. Por faixa etária, o sexo feminino tem uma incidência maior nos

escalões das pessoas mais novas, invertendo-se a situação nos escalões a partir dos 40 anos, tal como no Subsídio de Desemprego. As faixas etárias não revelam grandes disparidades entre elas, exceto na faixa das pessoas no intervalo de idade 60-69, onde existem 11 pessoas.

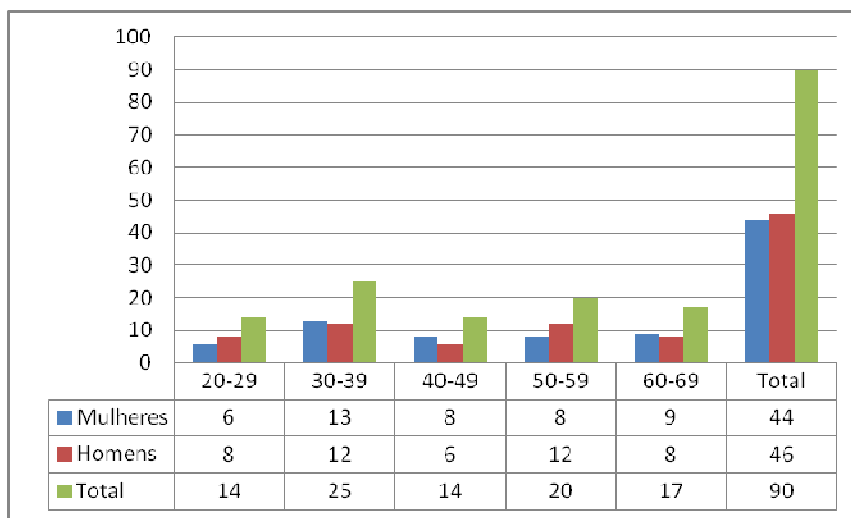


Gráfico 29: Atribuição de Subsídio Social de desemprego subsequente 2011. Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

Quanto ao Subsídio social de desemprego subsequente o número de pessoas abrangidas é menor que nos subsídios anteriores, 90 pessoas. A distribuição por sexos e por faixa etária é equivalente havendo, tal como no Subsídio Social de Desemprego, maior número de homens. Também aqui, tal como no Subsídio de Desemprego, a faixa etária mais afetada é a dos 30 aos 39 anos, com 25 pessoas.

Pensionistas

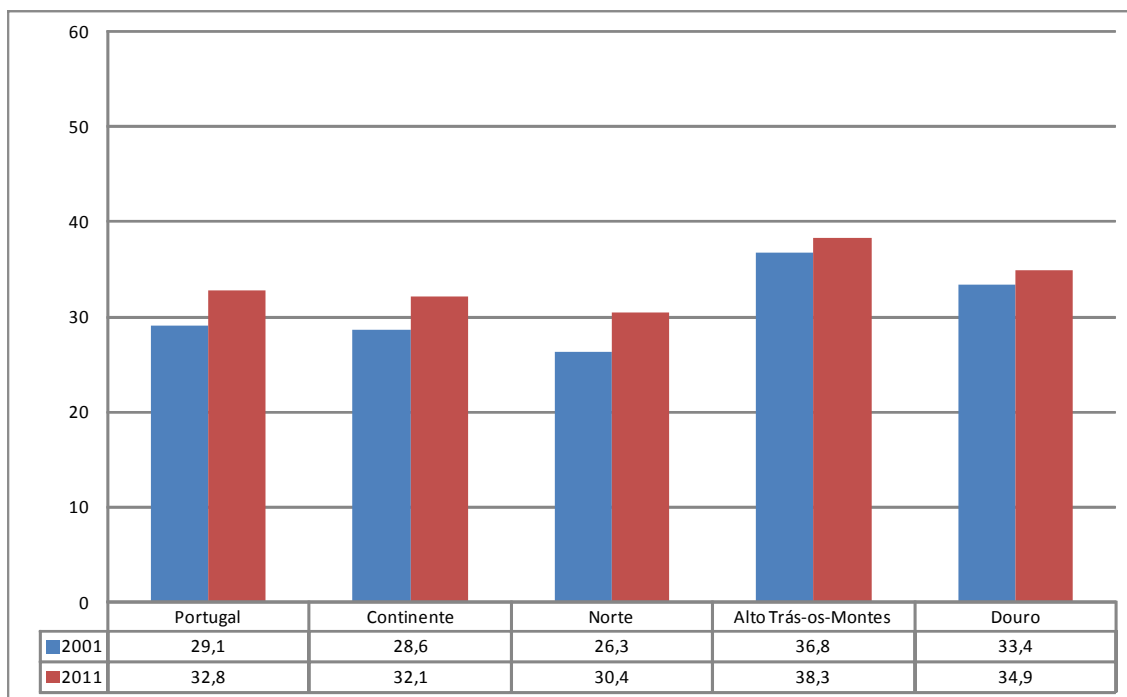


Gráfico 30: Pensionistas da Segurança Social no total da população residente com 15 e mais anos (%). Fonte: INE, 2011.

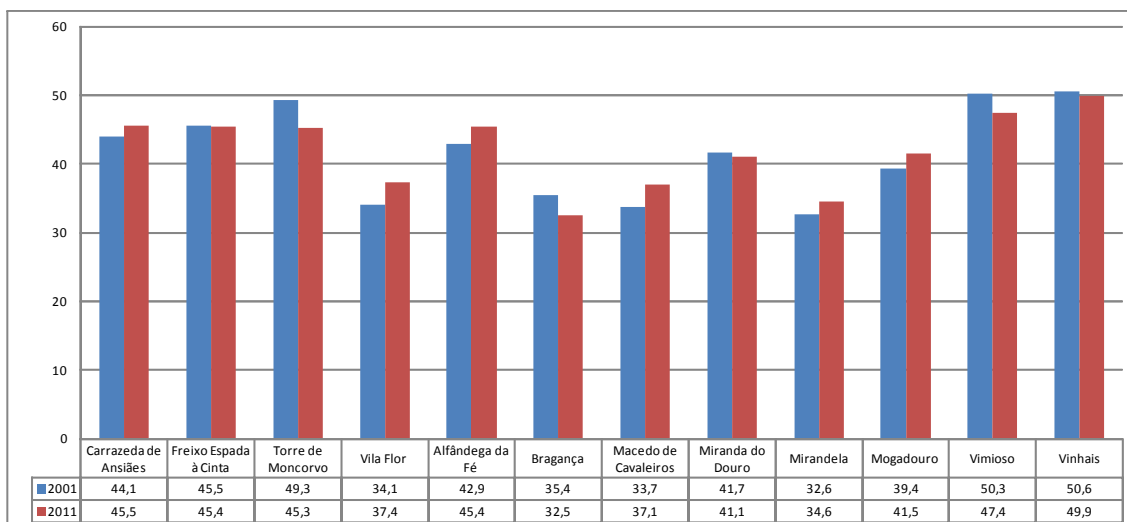


Gráfico 31: Pensionistas da Segurança Social no total da população residente com 15 e mais anos (%). Fonte: INE, 2011.

O concelho de Mirandela tem assistido a um crescente envelhecimento da população como se pode constatar na análise demográfica, indo influenciar o número de pensionistas, que como se pode verificar, através dos gráficos anteriores, tem vindo a aumentar no concelho de

Mirandela, nomeadamente de 32,6% para 34,6% de 2001 para 2011, acompanhando a tendência a nível nacional, da região Norte, Douro e Alto Trás-os-Montes e Alto Douro, apresentando Mirandela um valor acima da média nacional e do Norte do país mas inferior ao contexto da sub-região de Alto-Trás os Montes.

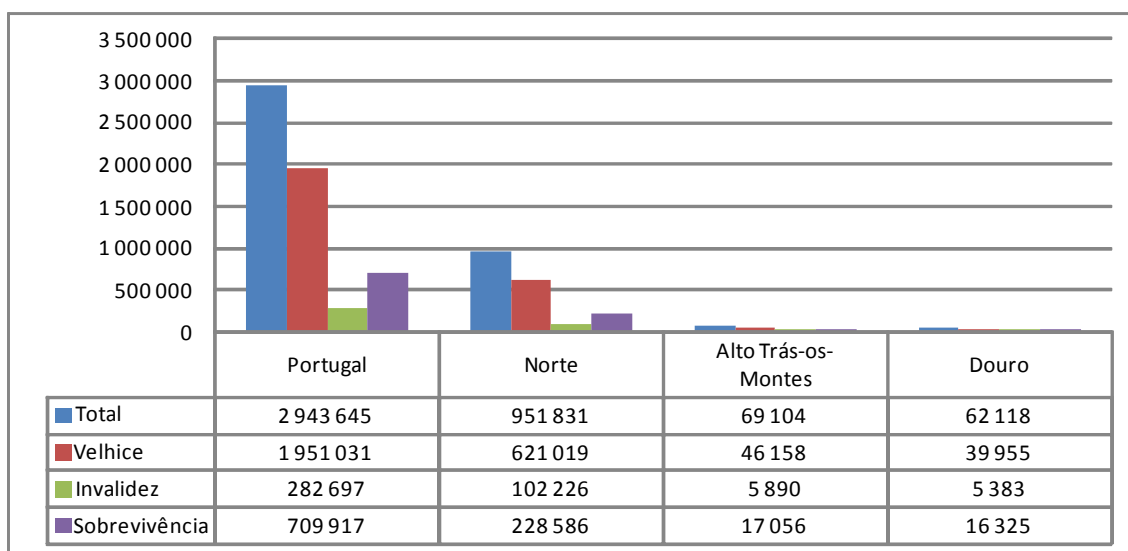


Gráfico 32: Pensionistas da Segurança Social: Total, pensão de sobrevivência, invalidez e velhice. Fonte: INE, 2011.

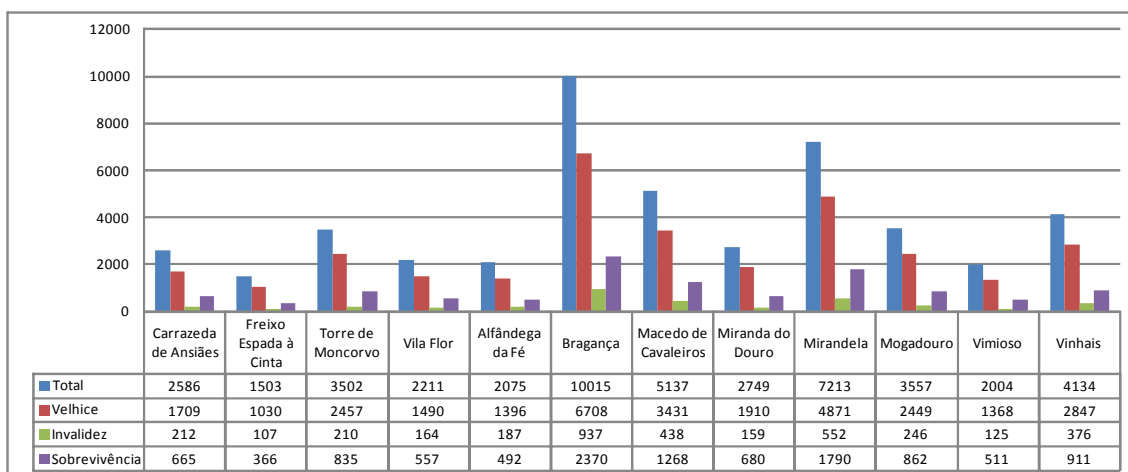


Gráfico 33: Pensionistas da Segurança Social: Total, pensão de sobrevivência, invalidez e velhice. Fonte: INE, 2011.

Segundo os dados dos censos de 2011, existiam 7213 beneficiários/as ativos/as de pensão em Mirandela, sendo que o maior número de pensões atribuídas era as de velhice, seguindo-se as de sobrevivência e por último as de invalidez, acompanhando a tendência a nível nacional.

A **pensão de invalidez** abrange os/as beneficiários/as que, antes de atingirem as condições de atribuição da pensão de velhice, se encontram em situação de invalidez, quer seja por motivo de doença ou acidente, e que por essa razão ficam definitivamente incapacitados/as para o trabalho.

A **pensão de velhice** é aquela cujo principal objetivo é proteger o/a beneficiário/a em situação de velhice (65 anos), substituindo as retribuições do trabalho.

A **pensão de sobrevivência** tem como objetivo proteger a família do/a beneficiário/a por morte deste/a.

Outras Prestações Sociais

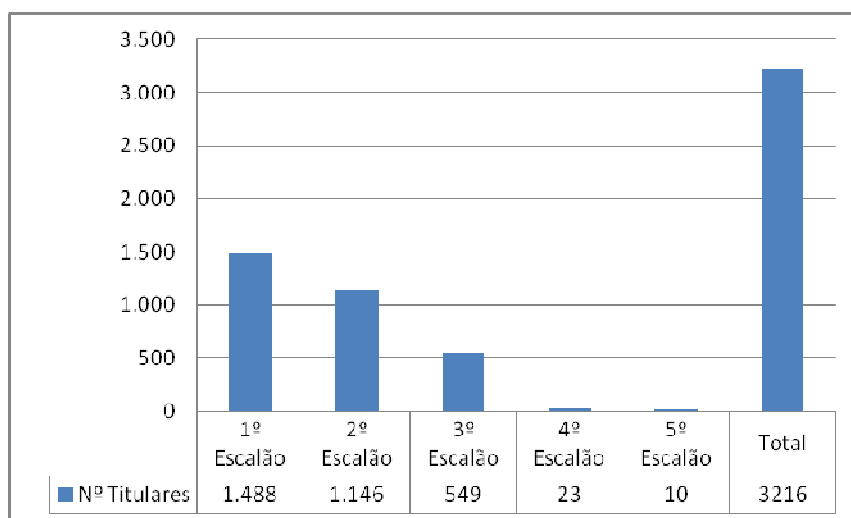


Gráfico 34: Abonos de Família 2011. Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

O subsídio familiar para crianças e jovens (abono de família) é uma prestação em dinheiro, que visa compensar os encargos familiares com o sustento e educação das crianças e jovens, atribuída mensalmente, desde que se verifiquem as seguintes condições:

- O agregado familiar do/a requerente não ter património mobiliário no valor superior a 100.612, 80€ à data do requerimento (corresponde a 240 vezes o valor do indexante dos apoios sociais).
- O agregado familiar da criança ou jovem ter rendimentos de referência não superiores ao valor do 3º escalão de rendimentos, ou a criança ou jovem ser considerado pessoa isolada.
- Idade até aos 16 anos. A partir desta idade só tem direito os/as jovens que estudem e frequentem os níveis de ensino exigidos.

O número de titulares do abono de família é de 3216 agregados familiares, sendo que é no 1º e 2º escalão que se encontram mais de 80% (81,9%) dos agregados, continuando a tendência decrescente no nº de titulares à medida que aumenta o escalão, com apenas 10 titulares no 5º e último escalão.

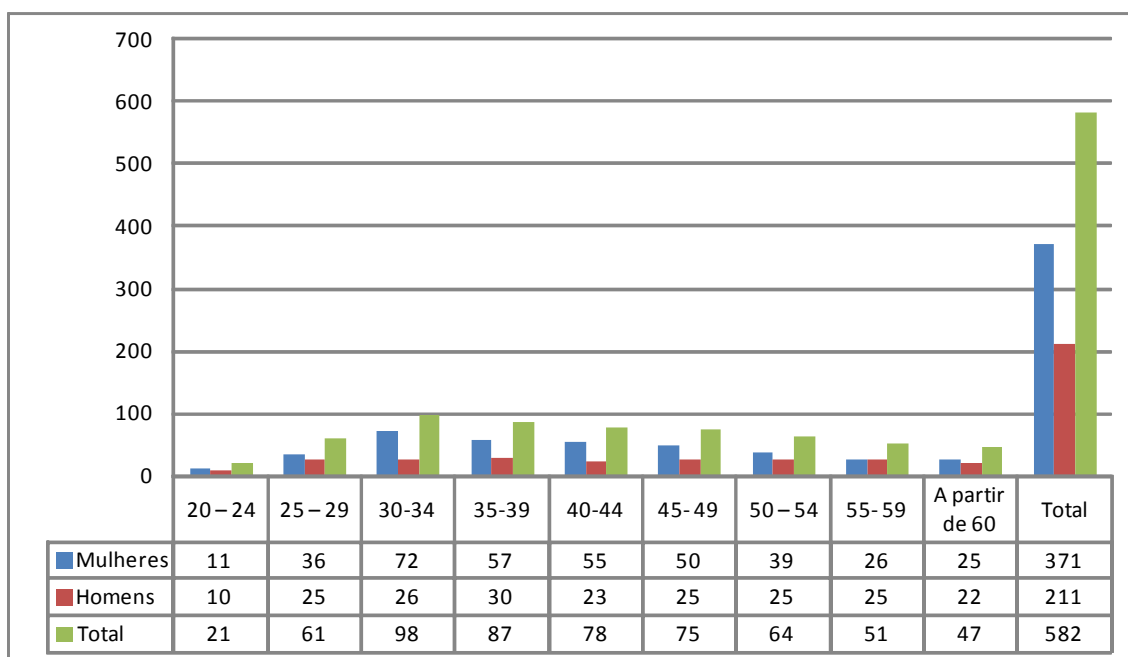


Gráfico 35: Atribuição de Subsídio de doença. Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

O **subsídio de doença** é uma prestação pecuniária, atribuída para compensar a perda de remuneração, resultante do impedimento temporário para o trabalho por motivo de doença. No total existiram 582 atribuições deste tipo de subsídio, com predominância no sexo feminino, com 371 prestações. Verificou-se em todas as faixas etárias também uma maior incidência no sexo feminino.

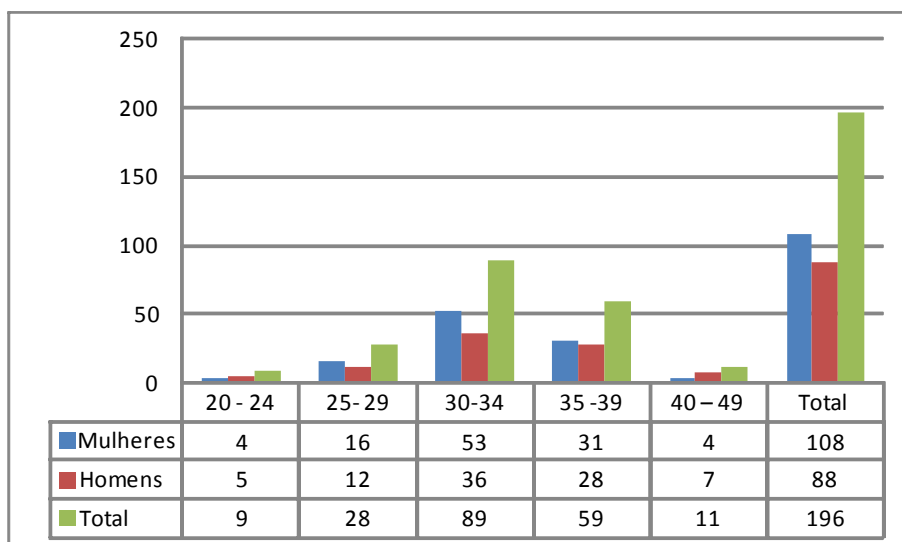


Gráfico 36: Atribuição de Subsídio de parentalidade. Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

O **subsídio de parentalidade** é uma prestação pecuniária atribuída em situação de impedimento para o trabalho da/o beneficiária/o, por motivo de licença de parentalidade.

Segundo os dados de 2011 disponibilizados pelo Centro Distrital de Segurança Social de Bragança, verifica-se que é o subsídio de doença aquele que mais processamentos obtêm (582) em comparação com o subsídio de parentalidade (196), podendo-se também concluir que são maioritariamente mulheres as beneficiárias das duas prestações pecuniárias. A faixa dos 30 aos 34 anos é aquela que representa quase 50% (45,4%) do total.

Rendimento Social de Inserção

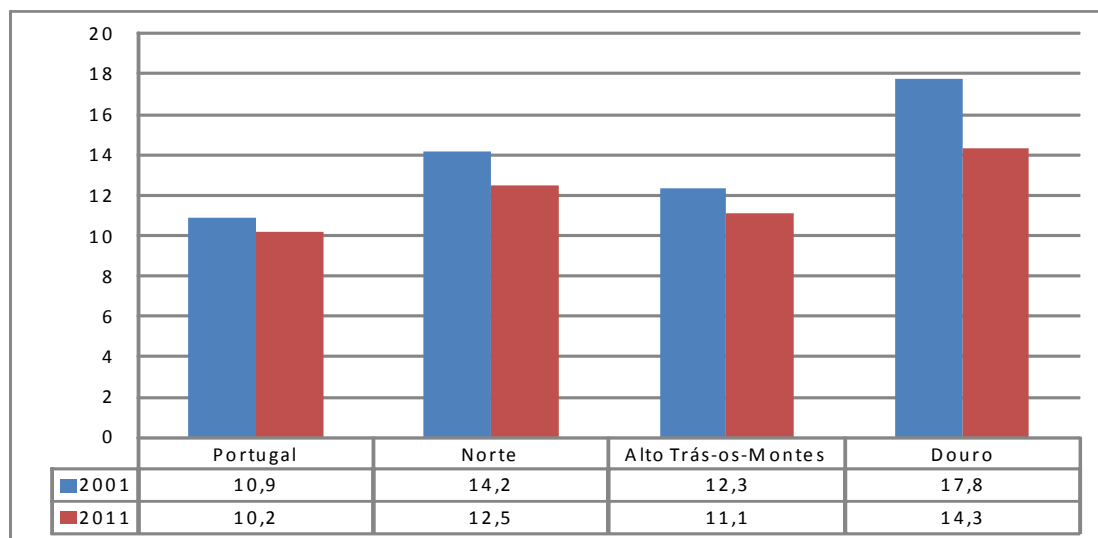


Gráfico 37: Beneficiários/as de R.M.M. e R.S.I. da Segurança Social no total de beneficiários/as ativos/as (em percentagem). Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

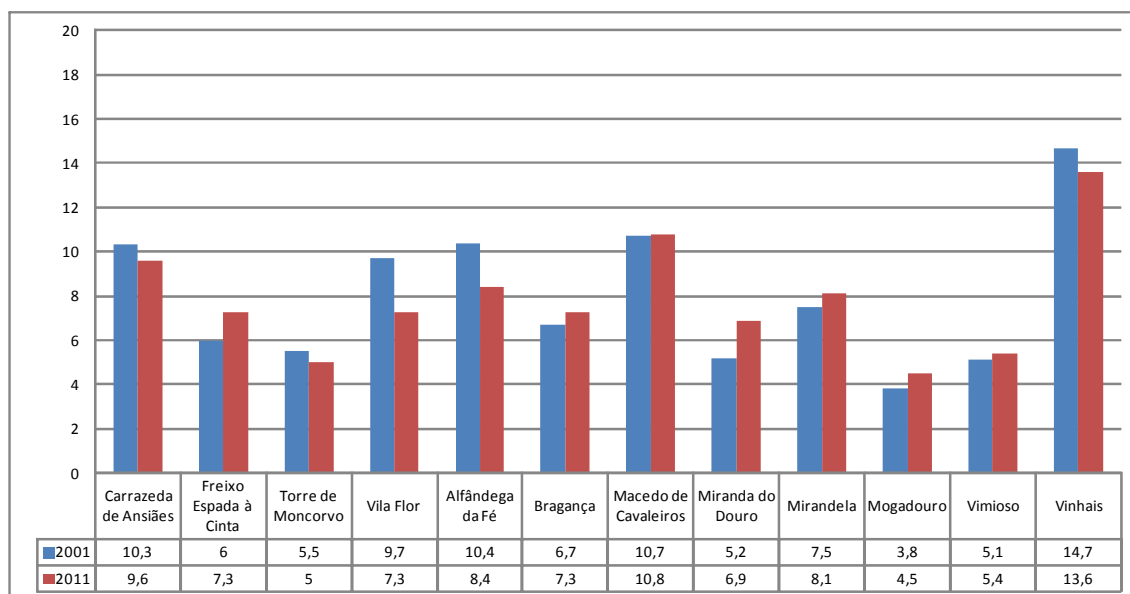


Gráfico 38: Beneficiários/as de R.M.M. e R.S.I. da Segurança Social no total de beneficiários/as ativos/as (em percentagem). Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

Relativamente ao Rendimento Social de Inserção (R.S.I.), e tendo como fonte de informação os dados dos censos (2011), verifica-se que o total de beneficiários/as ativos/as aumentou 0,6% no concelho de Mirandela obtendo, no entanto, uma percentagem abaixo do valor da media nacional, da região Norte e de Trás-os-Montes e Alto Douro.

Acordos de Inserção



Gráfico 39: Beneficiários/as abrangidos/as nos acordos de inserção – 2010, 2011 e 2012. Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

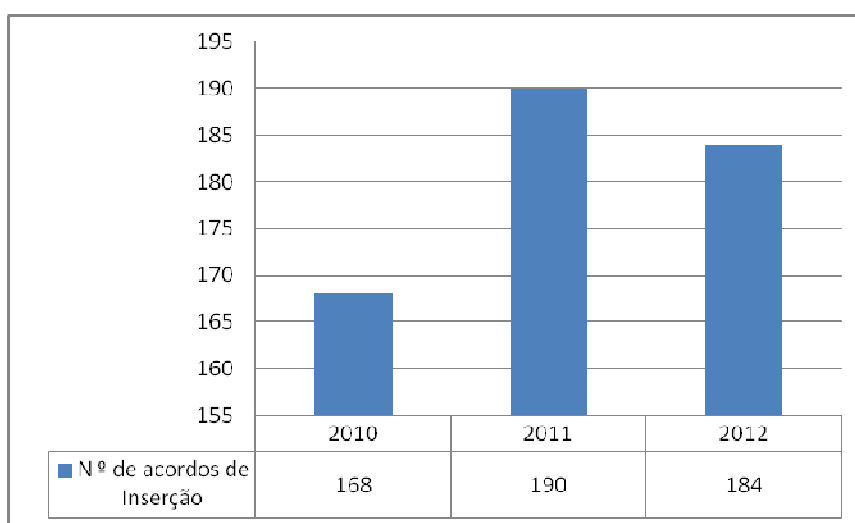


Gráfico 40: Beneficiários/as abrangidos/as com acordos de inserção contratualizados. Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

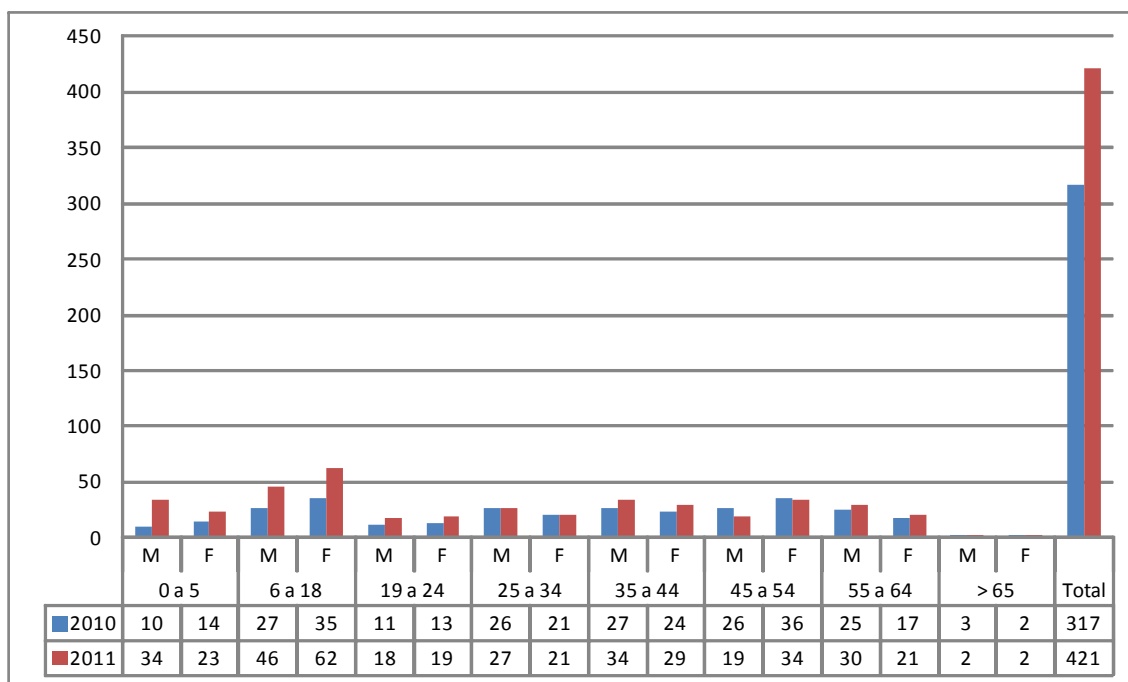


Gráfico 41: Beneficiários/as abrangidos/as em acordos de inserção, por sexo e faixa etária. Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

Tendo como indicador o nº de beneficiários/as abrangidos/as nos acordos de inserção e fazendo a comparação em períodos homólogos, nomeadamente dezembro de 2010/2011/2012, verifica-se que de 2010 para 2011 houve um aumento, havendo uma diminuição do ano de 2011 para 2012. Esta diminuição pode estar relacionada com alteração de critérios para a atribuição desta prestação, tornando-a mais limitativa.

Como podemos verificar através dos valores apresentados, dos 402 processos ativos em dezembro de 2012, 184 tinham acordos de inserção contratualizados.

Tendo em consideração a dimensão género verifica-se que em 2010 era maior o nº de beneficiárias do sexo feminino, esbatendo-se essa diferença ao longo dos anos, já que em dezembro de 2012 os beneficiários do R.S.I. são mais do sexo masculino que feminino, embora não seja uma diferença significativa.

Ao nível das faixas etárias, em 2012 o maior número de beneficiários/as encontrava-se nas faixas etárias dos 6 aos 18 anos, seguindo-se os de 35 aos 44 anos e por último os de 55 aos 64 anos.

Subsídios de Ação Social:

No que respeita aos subsídios de ação social, foram atribuídos em 2011, pela Segurança Social – Serviço Local de Mirandela, 55.

Programa Comunitário de Ajuda Alimentar a Carenciados - P.C.A.A.C.

Este programa consiste numa ação anualmente promovida pela Comissão Europeia e executada pelos diversos Estados – Membros, que utilizando as existências de vários produtos agrícolas, visa distribuir produtos alimentares às pessoas mais necessitadas.

Podem ser beneficiários/as deste programa, desde que em território nacional, todas as pessoas e famílias/instituições e utentes, cuja situação de dependência social e financeira for constatada e reconhecida com base nos critérios de elegibilidade aprovados por Despacho de 06.02.96, do então Secretário de Estado de Inserção Social.

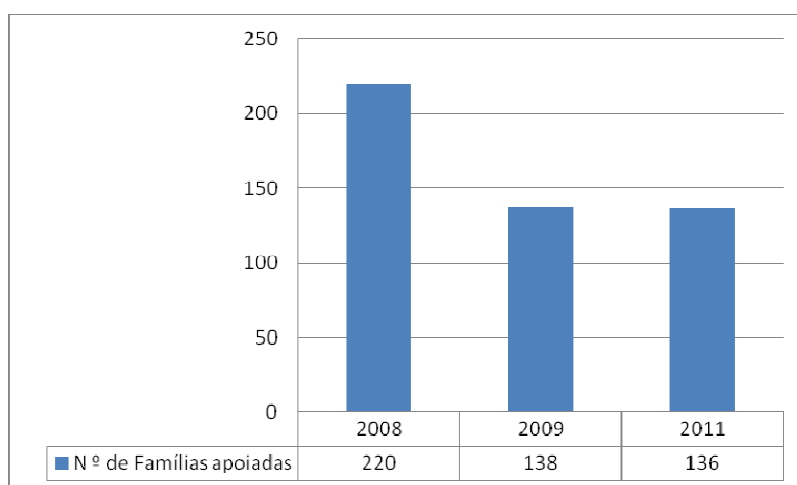


Gráfico 42: Famílias apoiadas pelo P.C.A.A.C. Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

Tendo como base os diagnósticos sociais elaborados no âmbito da Rede Social, verifica-se que de 2008 (220) para 2009 (138) houve uma diminuição do número de beneficiários/as ao nível quer de famílias como de utentes das IPSS'S, registando-se em 2011, 136 o n.º de indivíduos e famílias apoiadas pelo referido programa assim como também foram apoiadas todas as IPSS'S.

Uma das necessidades que tinham sido identificadas no diagnóstico social anterior era de apoiar agregados familiares ao nível de bens alimentares não só uma ou duas vezes por ano,

mas sim ao longo do ano. Esta necessidade não ficava suprimida com este Programa visto que este tinha duas distribuições ao longo do ano.

Desta forma, e como surgiu uma nova valência da Santa Casa da Misericórdia de Mirandela – Banco Solidário – há a destacar a caracterização e trabalho que esta tem vindo a realizar ao longo do ano.

Banco Solidário

O Banco Solidário foi criado em 2009, sendo constituído por representantes da Câmara Municipal de Mirandela; Rede Social; Junta de Freguesia de Mirandela e Paróquias, sendo a Santa Casa da Misericórdia quem faz a gestão.

Do Banco Solidário faz parte uma Loja Social. A Câmara Municipal de Mirandela cedeu gratuitamente uma das lojas do mercado, tendo sido inaugurada a 17 de março de 2011. Em 2013 a Loja Social funciona num espaço do Bairro Fundo Fomento de Habitação.

A Loja Social, além de funcionar como um espaço comercial, também recebe os mais variados pedidos de ajuda sempre formalizados em impressos próprios, acompanhados dos respetivos comprovativos que depois de devidamente analisados são classificados em função do grau de urgência

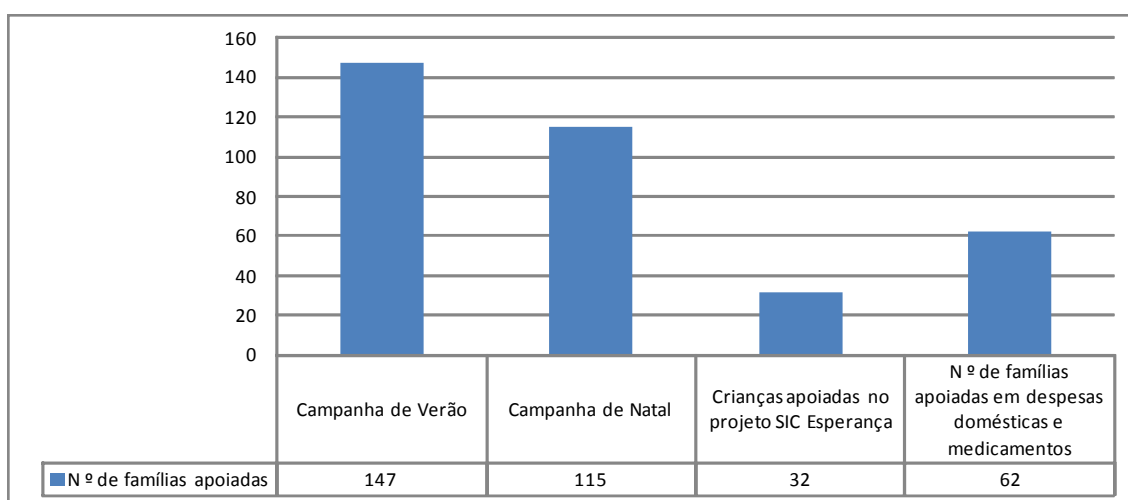


Gráfico 43: Famílias/pessoas apoiadas em campanhas, 2011 Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

Ação Social – Câmara Municipal de Mirandela

A ação social da Câmara Municipal de Mirandela tem como áreas de intervenção direta a habitação social e o encaminhamento de famílias para os vários serviços da comunidade, que deem resposta às suas necessidades.

Intervêm enquanto parcerias e como entidade dinamizadora na Rede Social e ainda enquanto parceira no Núcleo Local de Inserção; Programa Escolhas; Programas de Saúde e Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Risco.

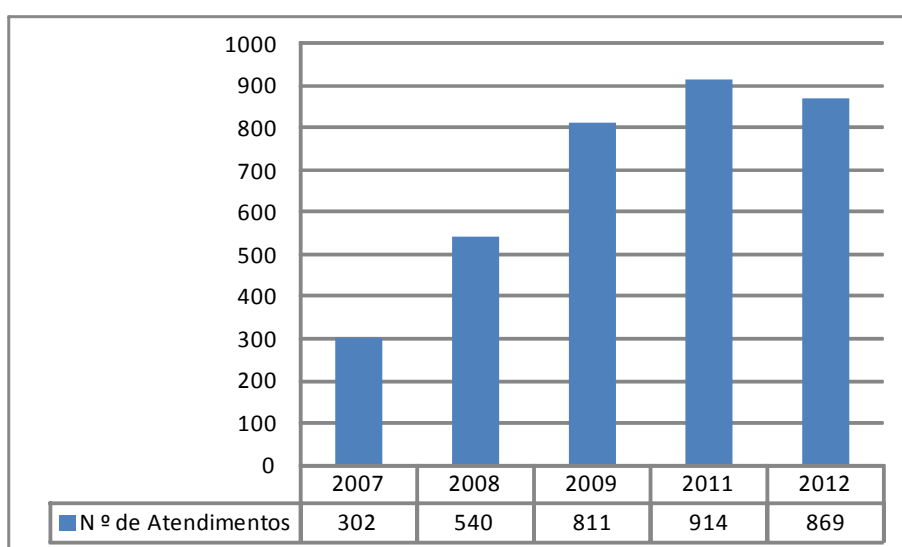


Gráfico 44: Atendimentos Sociais da CMM. Fonte: Ação Social, Câmara Municipal de Mirandela

O setor de ação social da Câmara Municipal tem como instrumentos para combater a pobreza e exclusão social dois regulamentos municipais:

- 1) **Regulamento dos Apoios Económicos:** Elaborado em 2007, sendo que a sua operacionalização só se fez a partir de 2008. Este prevê apoio na área da ação social escolar (livros e alimentação), isenção do pagamento dos passes escolares; apoio em medicamentos, apoio para melhorias habitacionais, apoio na área do desporto através da entrada livre nas piscinas municipais, entre outros apoios.
- 2) **Plano de Emergência Social:** Aprovado em reunião de Câmara a 23 de abril de 2012 e posteriormente aprovado em reunião de Assembleia Municipal a 2 de maio de 2012.

Este regulamento tem caráter temporário, enquanto o país estiver a atravessar a crise económica e financeira.

Prevê apoio no pagamento de despesas domésticas (água, luz e gás), pagamento de renda de casa/empréstimo à habitação, medicamentos; isenção de pagamento de infantário/alimentação e ainda apoios não tipificados e/ou complementares.

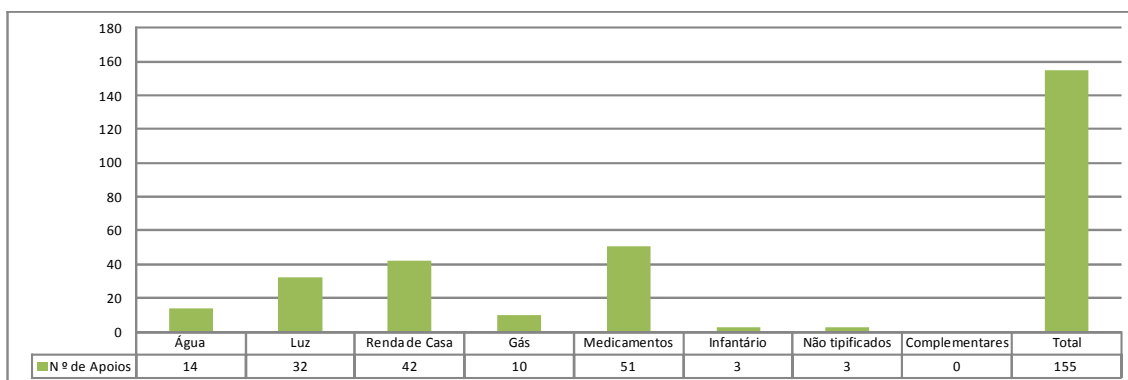


Gráfico 45: Apoios atribuídos pelo setor de ação social em 2012 no Plano de Emergência Social. Fonte: Ação Social, Câmara Municipal de Mirandela

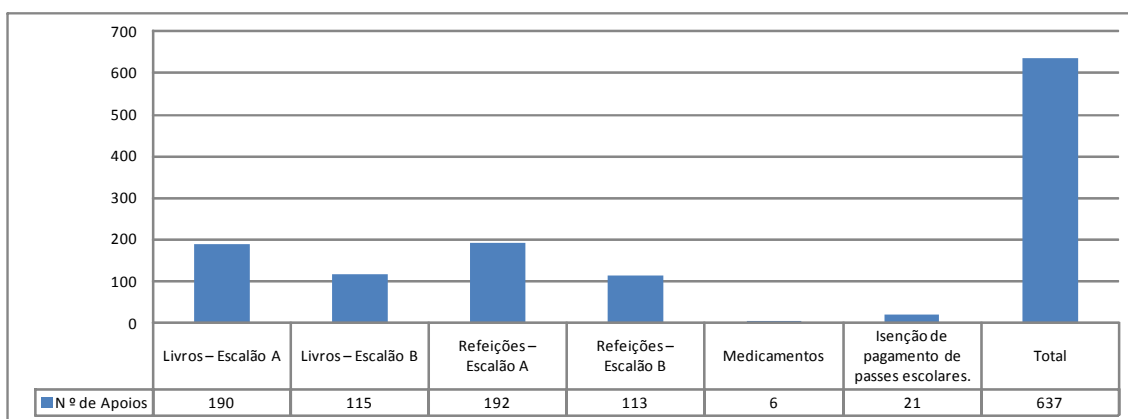


Gráfico 46: Apoios atribuídos pelo setor de ação social em 2012 no Plano de Apoios Económicos. Fonte: Ação Social, Câmara Municipal de Mirandela

Podemos constatar através dos dados apresentados que de 2007 a 2011 os atendimentos sociais no setor de ação social têm aumentado significativamente. Embora tenha havido uma diminuição de atendimentos de 2011 para 2012, tal não significa que as situações de pobreza ou de solicitação de apoio social tenham diminuído, existindo um trabalho de parceria efetivo de informação aos/às utentes dos serviços/respostas sociais levando a que os mesmos procurem já os serviços para as suas respostas.

Se tivermos em conta a tipologia dos apoios sociais da Câmara, verifica-se que as maiores necessidades surgem no âmbito da ação social escolar; seguindo-se as rendas de casa e medicamentos. Surgem também com muita frequência ao nível de solicitação de apoio alimentar, sendo as mesmas encaminhadas para as respostas sociais: P.C.A.A.C. e cantinas sociais/ Banco Solidário/ Cruz Vermelha - Núcleo de Mirandela.

Não podemos deixar de referir que ao mesmo tempo que existem mais situações de pobreza existem também mais respostas sociais de apoio, tendo como exemplo a criação de um plano de emergência social a nível municipal, o aumento das repostas sociais do Banco Solidário, da Junta de Freguesia de Mirandela, das próprias instituições sociais sem fins lucrativos, da operacionalização do plano de emergência social a nível nacional, na qual se destaca a resposta social de apoio alimentar – cantinas sociais.

O trabalho e o reforço de parcerias através da Rede Social tem sido um instrumento importante no apoio social às situações de pobreza e exclusão social, permitindo a não sobreposição de apoios e respostas sociais.

Cantinas Sociais

A cantina social constitui uma resposta de intervenção no âmbito do Programa de Emergência Social, que tem como objetivo suprir as necessidades alimentares de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade socioeconómica, através da disponibilização de refeições.

Este programa de conceção e execução do Instituto de Segurança Social, IP; abrange o concelho de Mirandela, através de protocolo de colaboração entre o Centro Distrital de Segurança Social e duas instituições de solidariedade social: Centro Social e Paroquial da Torre de Dona Chama e Santa Casa da Misericórdia de Mirandela.

São considerados beneficiários/as:

- a) Idosos/as com baixos rendimentos;
- b) Famílias expostas ao fenómeno do desemprego;
- c) Famílias com filhos e filhas a cargo, pessoas com deficiência e pessoas com dificuldade em ingressar no mercado de trabalho.

Critérios de admissão:

- a) Situações já sob apoio social, desde que o apoio atribuído não seja no âmbito alimentar;
- b) Situações recentes de desemprego múltiplo e com despesas fixas com filhos e filhas;
- c) Famílias/pessoas, com baixos salários e encargos habitacionais fixos;
- d) Famílias/pessoas, com doença crónica, baixo rendimento e encargos habitacionais fixos;
- e) Famílias/pessoas, com reformas/pensões ou outro tipo de subsídios sociais baixos;
- f) Famílias monoparentais, com salários reduzidos, encargos habitacionais fixos e despesas fixas com filhos e filhas;
- g) Situações de emergência temporária; tais como incêndio, despejo ou doença, entre outras.

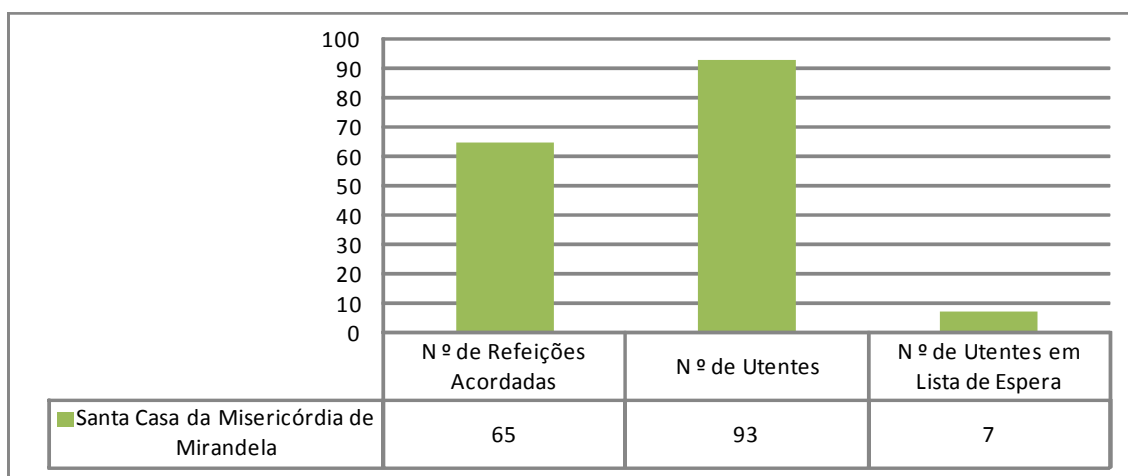


Gráfico 47: Número de utentes da Cantina Social, Santa Casa da Misericórdia de Mirandela. Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

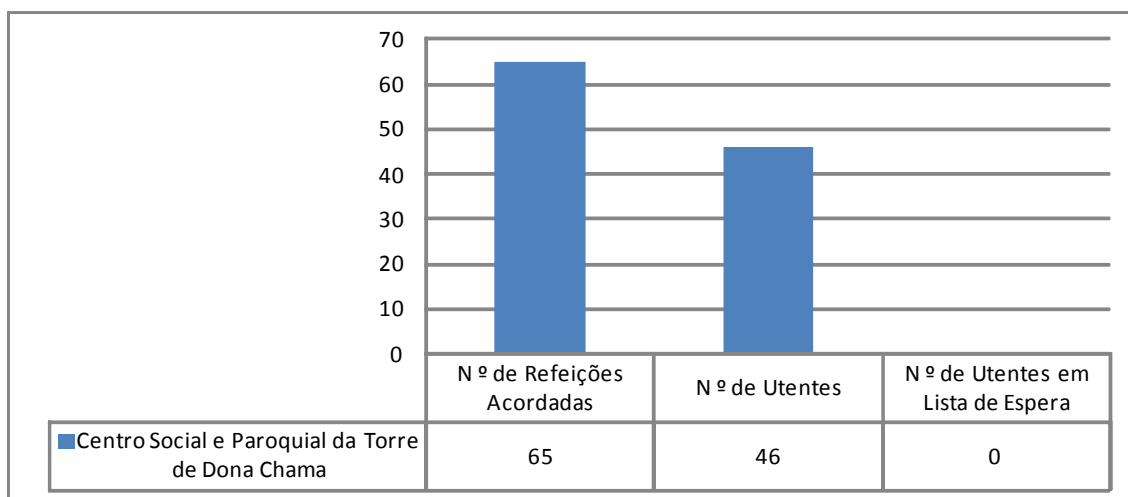


Gráfico 48: Número de utentes da Cantina Social, Centro Social e Paroquial da Torre de Dona Chama. Fonte: Rede Social de Mirandela, Diagnóstico Social, 2013

Segundo os dados disponibilizados, é na sede do concelho onde existe uma maior oferta e procura desta resposta social, que se torna insuficiente se tivermos em consideração que existem sete utentes em lista de espera, e que a Santa Casa disponibiliza um maior número de refeições que as acordadas às famílias em situação de vulnerabilidade social.

O Centro Social e Paroquial da Torre de Dona Chama está a apoiar 46 famílias/pessoas isoladas, na resposta social cantinas sociais.

Junta de Freguesia de Mirandela

A Junta de Freguesia de Mirandela também teve a sua função social ativa, na medida em que apoiou diversos agregados familiares em despesas domésticas e apoio em medicamentos.

Habitação Social

A Câmara Municipal de Mirandela é proprietária de 61 fogos de habitação social. Estas habitações sociais estão localizadas nos seguintes locais:

- 1 – Bairro Operário;
- 2- Avenida Eng.º Camilo Mendonça – Bloco do MAP e do GAT;
- 3- Rua Dr. José Bacelar;
- 4- Rua Dr. Paulo Mendo – Vale da Azenha – Mirandela.

Bairro Operário:

O Bairro Operário tem um total de 19 fogos. Estas casas são as de construção mais antiga com cerca de 40 anos e são de tipologia T2 e T3.

A maior parte das pessoas que habitam nestas casas são reformados/as. Vejamos em seguida o número de habitantes por sexo e faixas etárias:

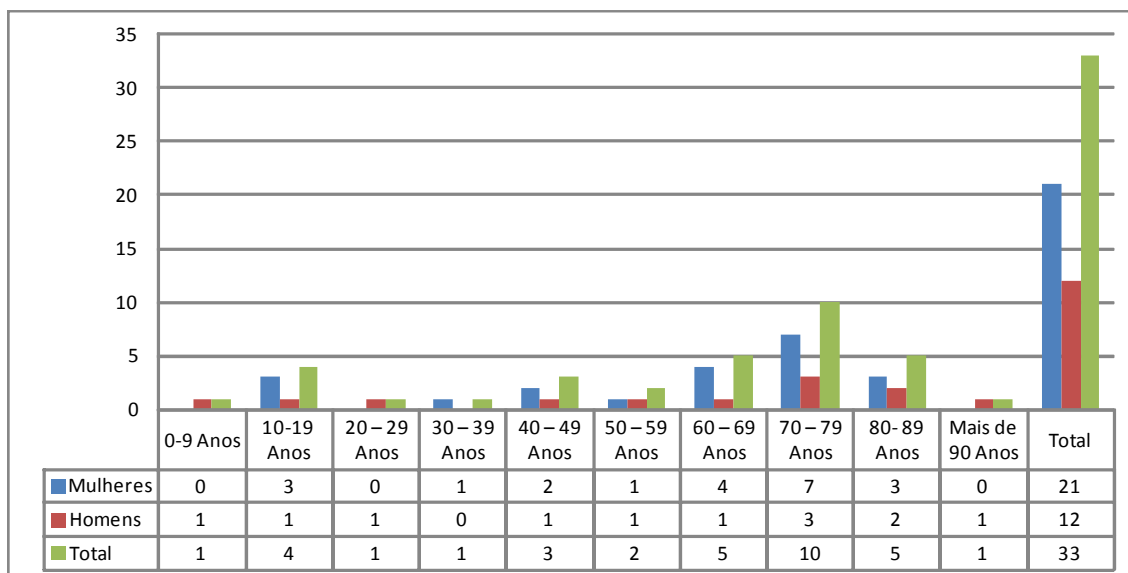


Gráfico 49: N.º de Habitantes por Sexo e Faixas Etárias (Bairro Operário). Fonte: Diagnóstico Social 2005.

Avenida Eng.º Camilo Mendonça – Bloco do MAP e do GAT

Existem aqui 26 fogos de habitação social, sendo de tipologia T1, T2 e T3.

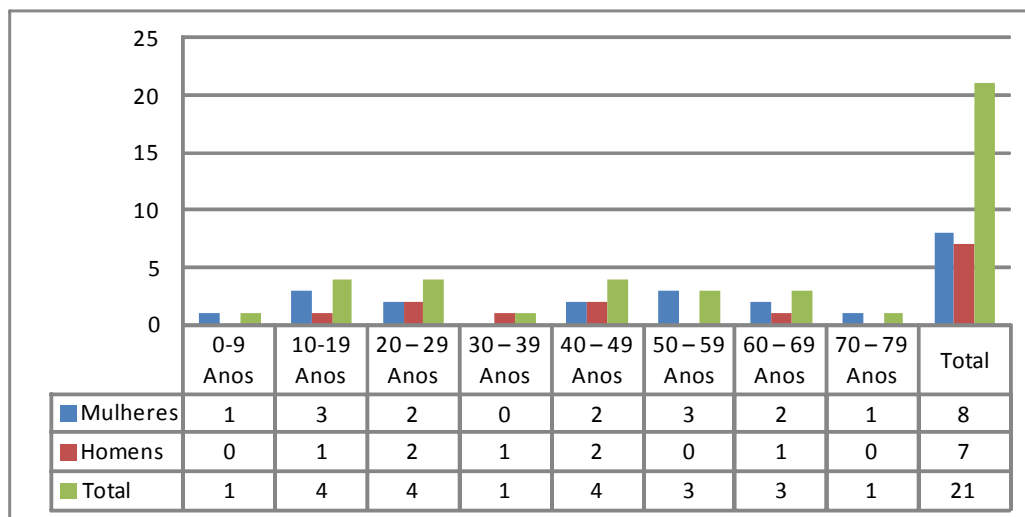


Gráfico 50: N.º de Habitantes por Sexo e Faixas Etárias (Bloco do GAT). Fonte: Diagnóstico Social 2005.

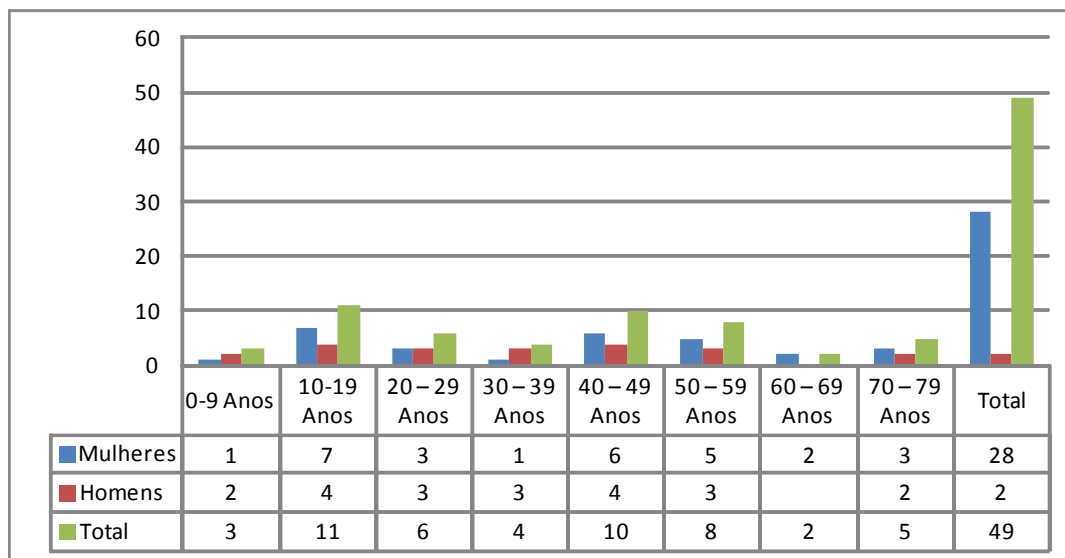


Gráfico 51: N.º de Habitantes por Sexo e Faixas Etárias (Bloco do MAP). Fonte: Diagnóstico Social 2005.

Rua Dr. José Bacelar

Na Rua Dr. José Bacelar foram construídas 16 habitações sociais. Destas 16, 12 habitações foram compradas pelos moradores. Atualmente existem 4 fogos em regime de arrendamento com tipologia T2 e T3.

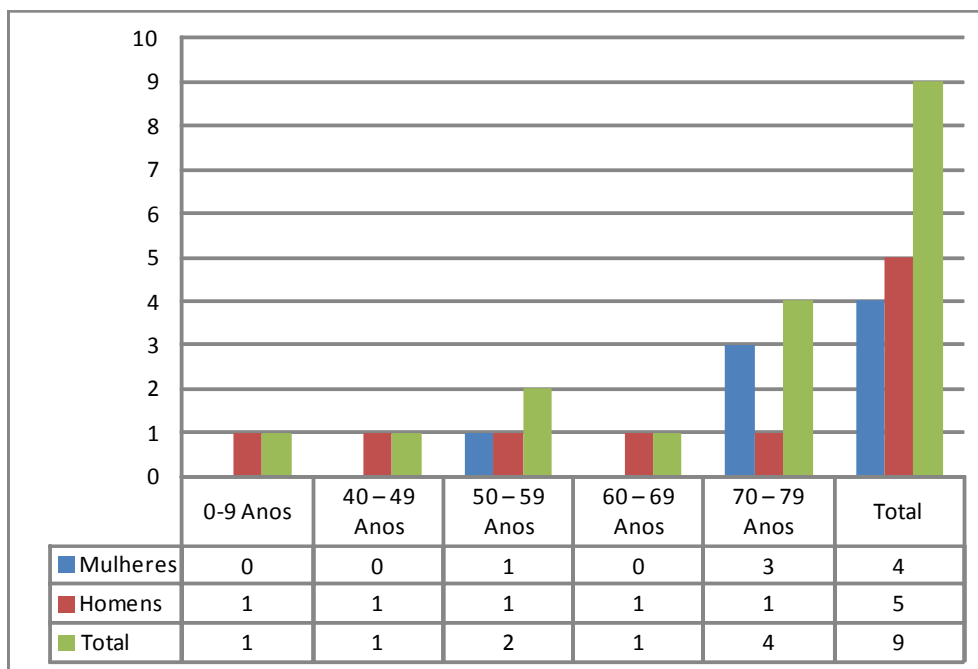


Gráfico 52: N° de Habitantes por Sexo e Faixas Etárias (Dr. José Bacelar). Fonte: Diagnóstico Social 2005.

Rua Dr. Paulo Mendo – Vale da Azenha – Mirandela

Foram construídos 24 fogos com tipologia de T2 e T3. Destes 24 fogos, 12 habitações foram vendidas.

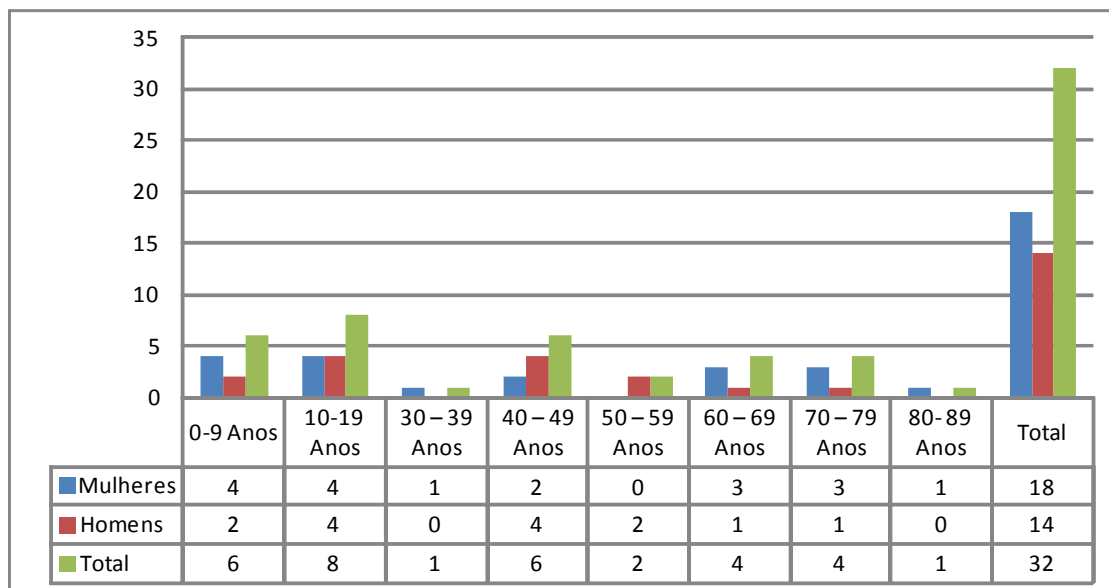


Gráfico 53: N° de Habitantes por Sexo e Faixas Etárias (Vale da Azenha). Fonte: Diagnóstico Social 2005.

Resumo Habitação Social

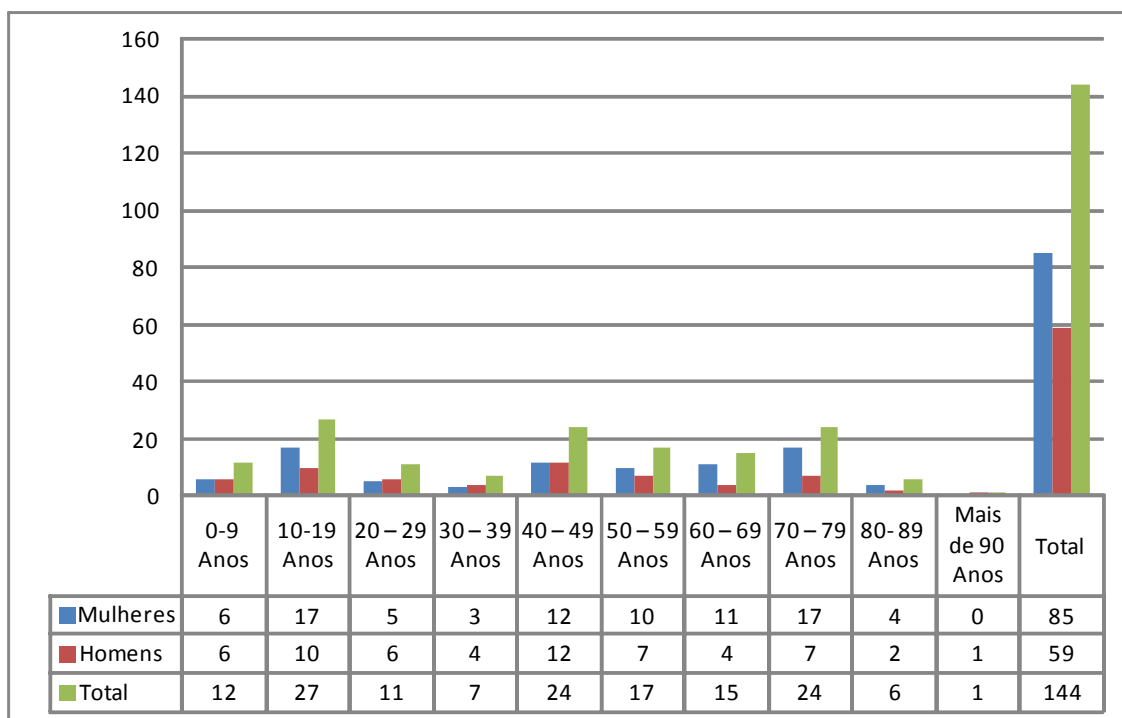


Gráfico 54: Nº de Habitantes por Sexo e Faixas Etárias da globalidade das habitações sociais. Fonte: Diagnóstico Social 2005.

Nº de pedidos de apoio para habitação social em lista de espera: 143

O número total de pessoas a habitar em bairros sociais é de 144, das quais 85 são mulheres e 59 são homens. A faixa etária mais representada é dos 15 aos 19 anos, com 27 elementos. De seguida, estão as faixas dos 40 aos 49 anos e dos 70 aos 79 anos com 24. A faixa dos 30 aos 39 anos surge apenas com 7 elementos, estando acima apenas das faixas dos 80 aos 89 anos e mais de 90 anos.

Equipamentos - Infância e Juventude

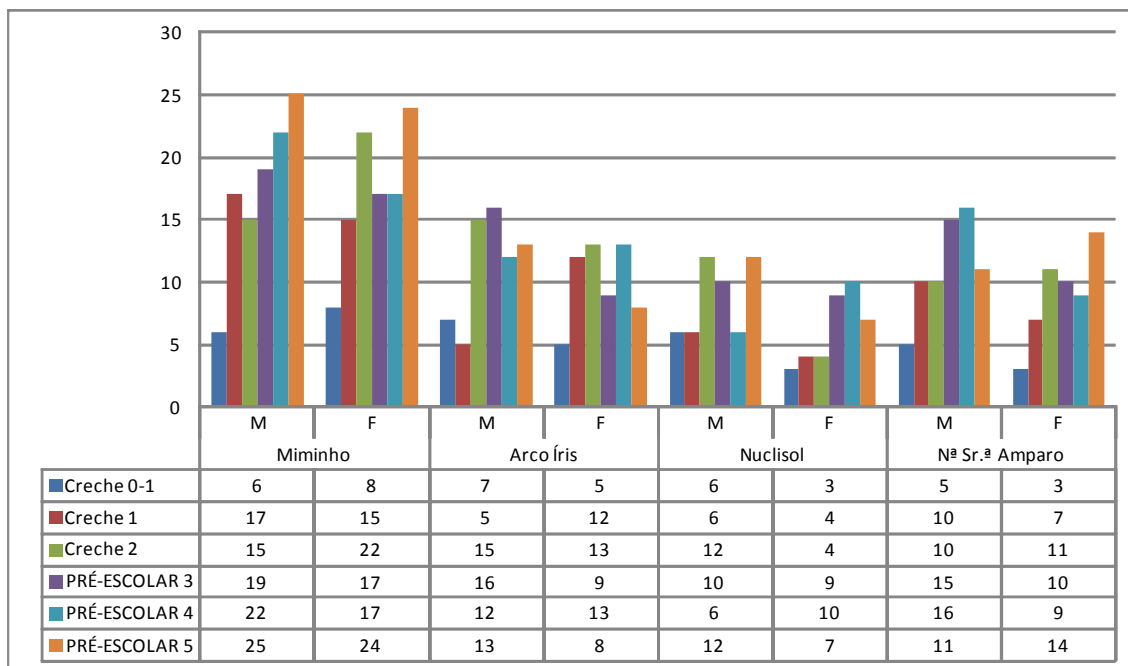


Gráfico 55: Número de Utentes por Valência / Instituição, Segundo o sexo na área da Infância no Concelho de Mirandela (2011-2012). Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

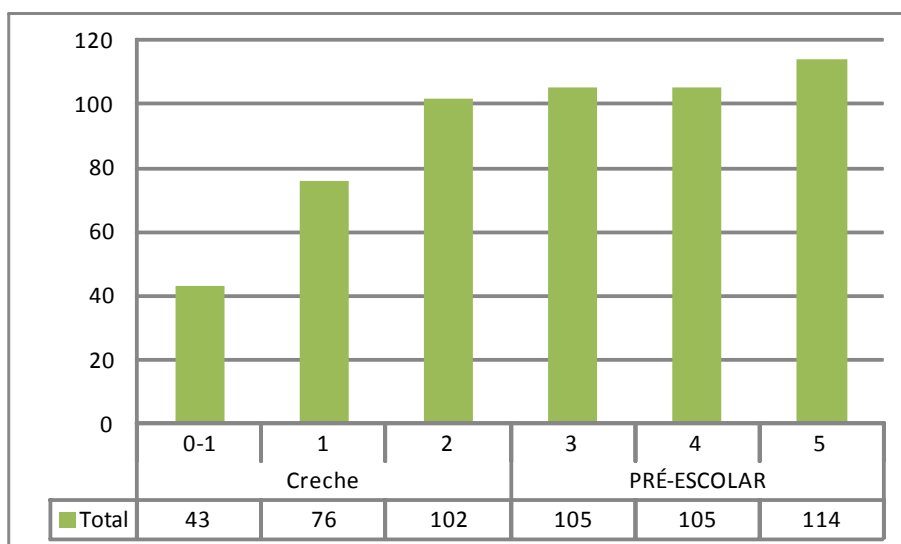


Gráfico 56: Total de crianças em Creche e Pré-escolar Concelho de Mirandela (2011-2012). Fonte: Sistema Local de informação Social de Mirandela, maio de 2012.

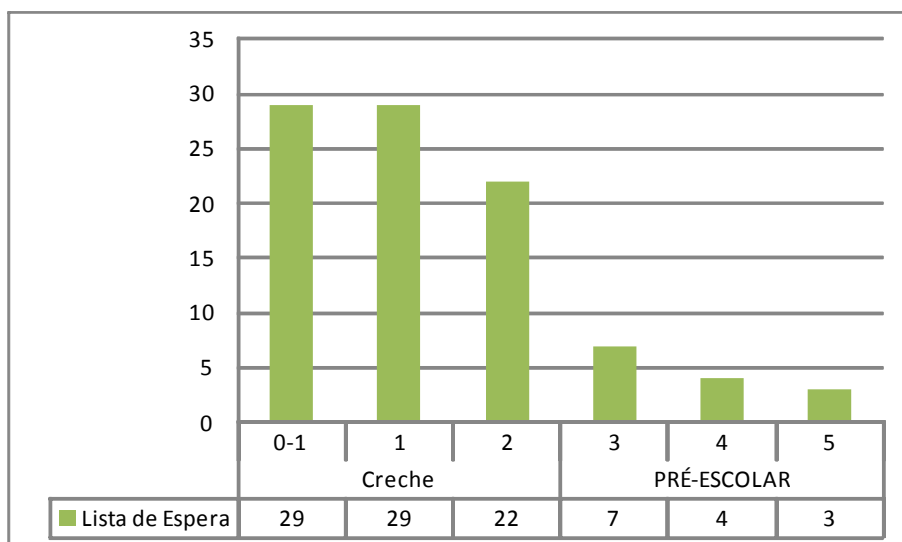


Gráfico 57: Total de crianças em lista de espera para Creche e Pré-escolar Concelho de Mirandela (2011- 2012). Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

No total existem 545 crianças utentes de Creche e Pré-Escolar, aumentando o número de crianças utentes das instituições com o aumento da idade, verificando-se uma tendência inversa no número de crianças em lista de espera, o que representa uma maior capacidade de respostas das instituições às crianças mais velhas. No total, o número de utentes do sexo masculino é superior ao do sexo feminino (61 do sexo masculino para 53 do sexo feminino). Quanto às faixas etárias das crianças que frequentam creches e pré-escolar, verifica-se uma maior expressão nas crianças mais velhas.

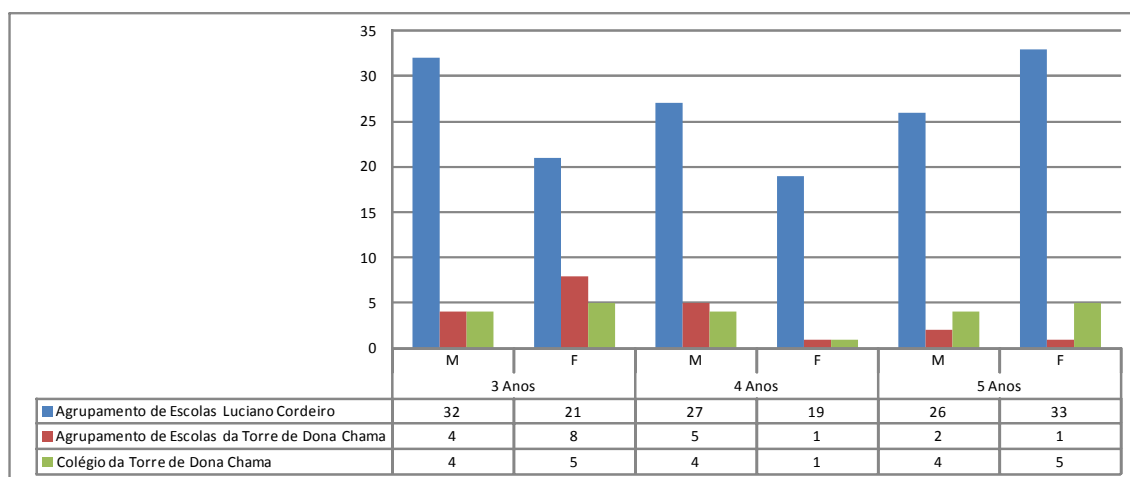


Gráfico 58: Número de alunos/as no ensino pré-escolar público (ano letivo 2011-2012), por agrupamento, idade e sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

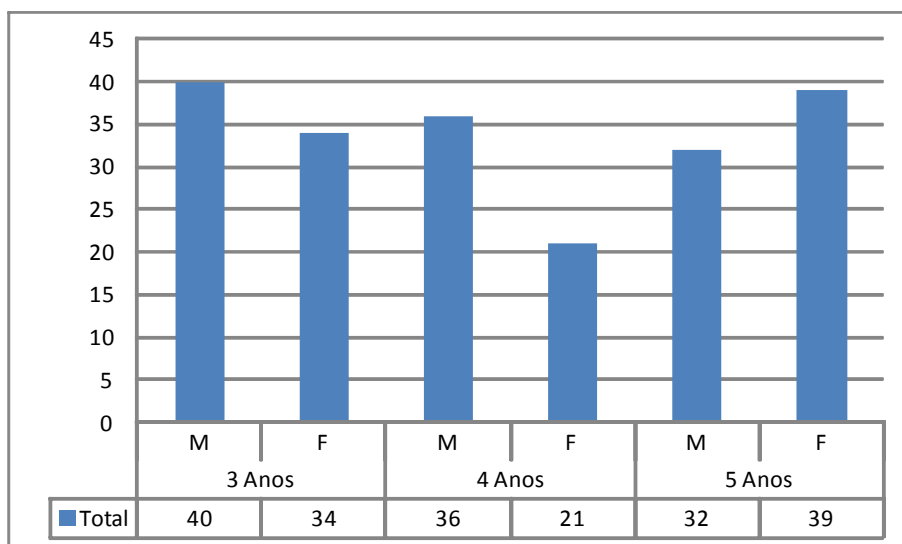


Gráfico 59: Total de alunos/as no ensino pré-escolar público (ano letivo 2011-2012), por idade e sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

No ensino Pré-escolar público o total de rapazes (108) supera o número de raparigas (94). É nos 4 anos que se verifica uma maior diferença entre rapazes e raparigas, com mais 15 rapazes. Nos 5 anos o número de raparigas supera o número de rapazes, com mais 7 raparigas. O Agrupamento da cidade de Mirandela é aquele que concentra mais crianças, com uma maior incidência no número de rapazes.

	SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE MIRANDELA			NUCLISOL		CSP SÃO JOÃO BOSCO		TOTAL
	Faixas etárias	M	F	M	F	M	F	
ATL	5 – 6	11	14	4	4	2	0	35
	06 – 07	15	10	1	0	0	0	26
	07 – 08	3	18	2	4	3	2	32
	08 – 09	17	8	2	2	3	1	33
	10	-	-	0	1	1	1	3
Total – ATL		46	50	9	11	9	4	129

Quadro 7: Número de utentes na valência de atl/instituição, segundo o sexo na área da infância e juventude no concelho de Mirandela (2011- 2012). Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Existem três instituições que disponibilizam o serviço de ATL, comportando 129 crianças no total, predominantemente até aos 9 anos de idade. Existe uma equivalência no número de

utentes do sexo feminino e masculino. Por faixa etária, dos 7 aos 8 anos, evidencia-se uma superioridade do número de raparigas, invertendo-se a tendência na faixa seguinte, 8-9 anos, onde o número de rapazes supera o de raparigas, em mais do dobro.

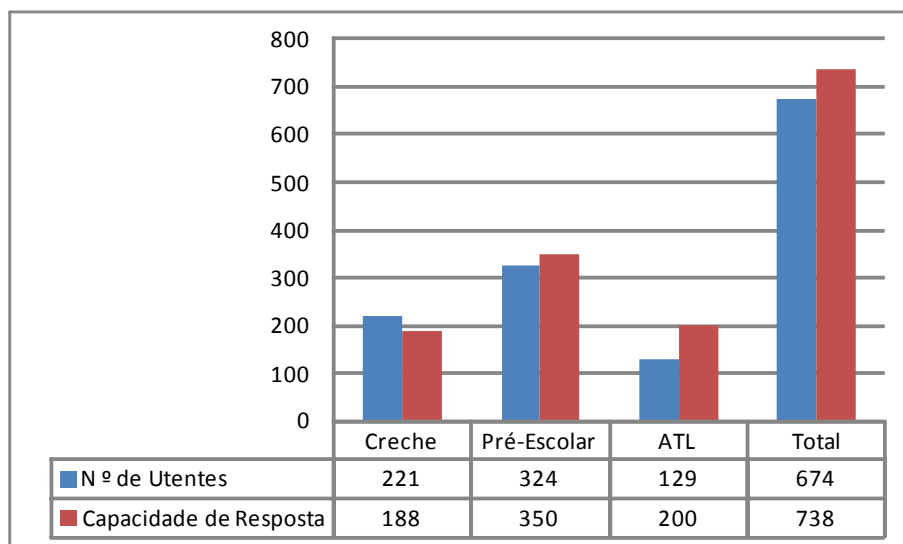


Gráfico 60: Número de utentes e capacidade por resposta, na área da infância e juventude. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

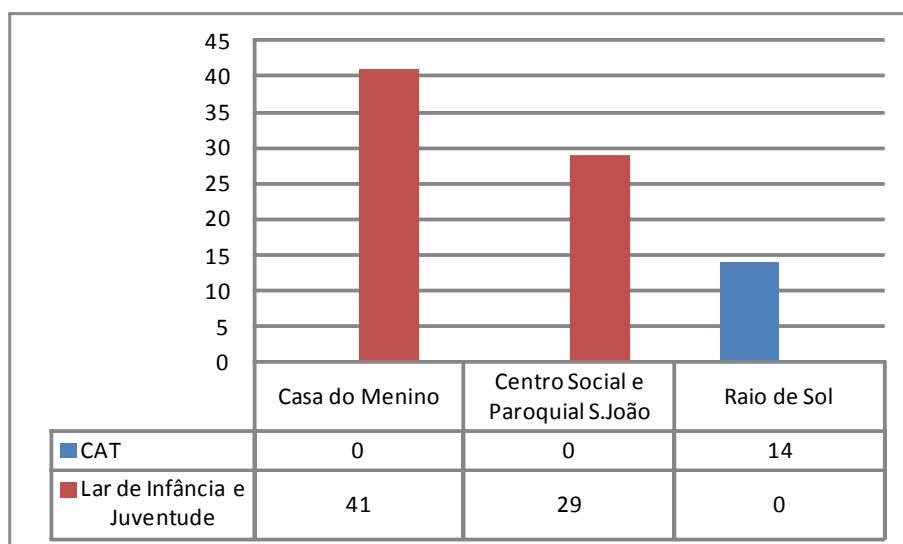


Gráfico 61: Número de utentes por Instituição, na área da infância e juventude em situação de perigo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Acolhimento Familiar – Crianças e Jovens

Esta resposta social consiste numa pessoa singular ou uma família, previamente selecionada pela instituição de enquadramento, para acolher uma criança ou jovem que está em situação de perigo e com a qual não tem qualquer relação de parentesco. O acolhimento é temporário e resulta duma medida de promoção e proteção aplicada pela Comissão de Proteção de Crianças e Jovens ou pelo Tribunal. O objetivo é garantir a integração temporária da criança ou jovem num meio familiar, prestar-lhe os cuidados adequados às suas necessidades e bem-estar e a educação necessária ao seu desenvolvimento integral até que possa voltar à sua família de origem.

No concelho de Mirandela existem 2 famílias de acolhimento para crianças e jovens, cada uma com 1 criança.

Infância e Juventude

Ao nível da localização geográfica das respostas sociais na infância e juventude verifica-se que estas se encontram sobretudo na zona urbana.

A valência que tem maior capacidade e número de utentes é o pré-escolar, seguindo-se o Atelier de Tempos Livres e por último a creche. É na valência de creche que existe lista de espera, sendo o número de utentes maior que a capacidade de resposta, que tal como a valência de estruturas residenciais refletem uma insuficiência de respostas sociais nesta área, agravada pela inexistência da resposta social amas.

Infância e Juventude em Situação de Perigo

Nesta área existem no concelho duas valências: Centro de Acolhimento Temporário e Lares de Crianças e Juventude para crianças do sexo feminino na Casa do Menino Jesus de Pereira e do sexo masculino no Centro Social e Paroquial São João Bosco. Em todas estas valências verifica-se uma taxa de utilização total.

O Centro de Acolhimento Temporário consiste numa resposta social desenvolvida em equipamento destinado ao acolhimento urgente e temporário de crianças e jovens em perigo, de duração inferior a 6 meses, com base na aplicação de medida de promoção e proteção.

Os lares de crianças e jovens são uma resposta social, desenvolvida em equipamento, destinada ao acolhimento de crianças e jovens em situação de perigo, de duração superior a 6 meses, com base na aplicação de medida de promoção e proteção.

Equipamentos - Terceira Idade

Instituição		N.º de Utentes	Lista de Espera
Santa Casa da Misericórdia de Mirandela	Lar Bom Samaritano	82	200
	Lar Nossa Senhora da Paz	91	
	Residência Santa Ana	30	
	Mini Lar São Sebastião	30	
C.S.P. de São Miguel (Frechas)		11	6
CSP Romeu		59	30
CSP Torre de Dona Chama		35	190
Total		338	426

Quadro 8: Estruturas residenciais de apoio à terceira idade, existentes no concelho. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

O número de utentes de estruturas residenciais de suporte à 3ª idade é de 338 pessoas, havendo carência na resposta destas instituições, já que o número de utentes em lista de espera é superior e totaliza 426 pessoas.

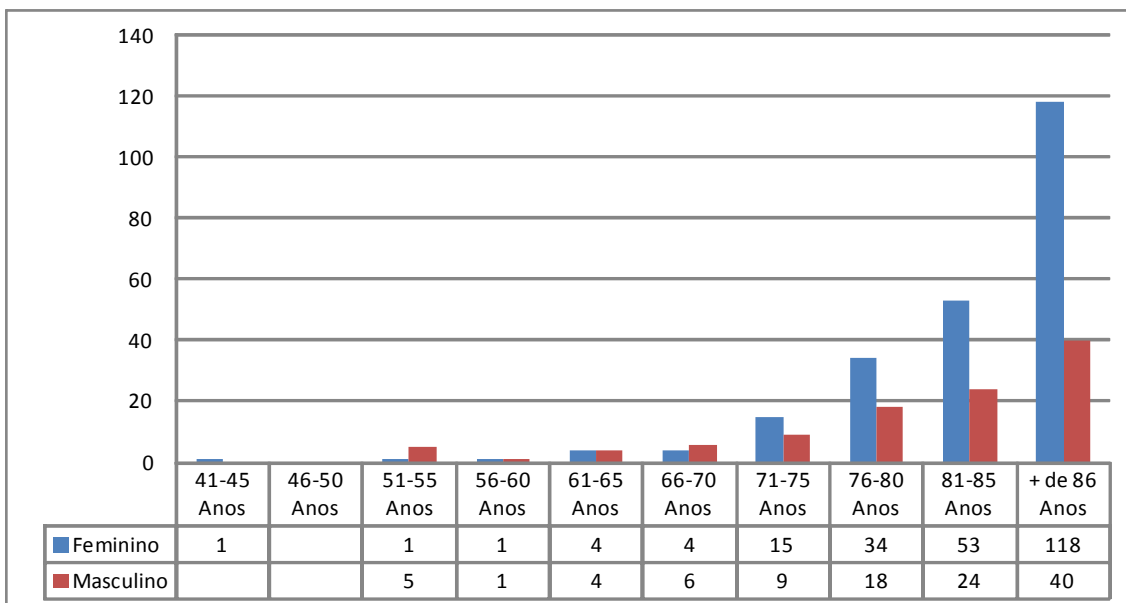


Gráfico 62: Número de utentes, segundo o sexo e faixa etária em Estruturas Residenciais. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

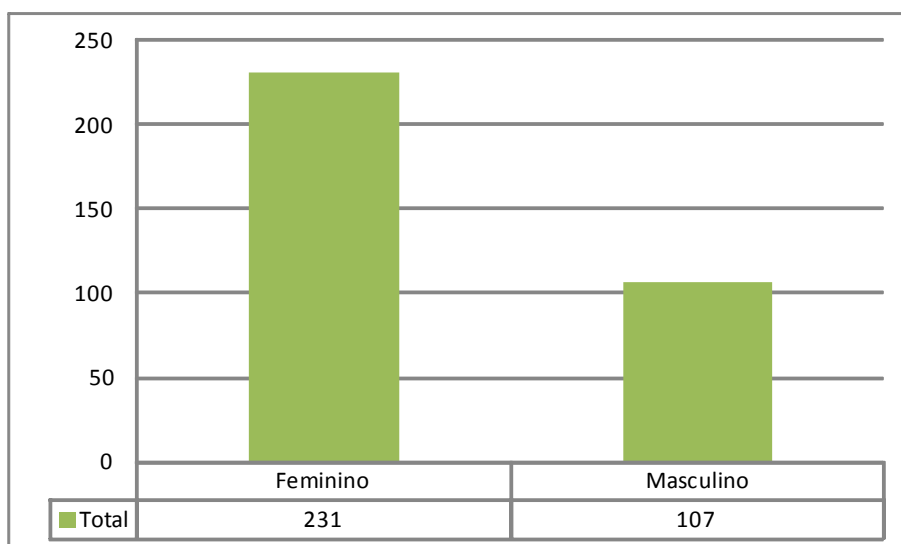


Gráfico 63: Total de utentes, segundo o sexo em Estruturas Residenciais. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

O número de utentes do sexo feminino representa mais do dobro dos utentes do sexo masculino, devido à maior representatividade das faixas etárias mais velhas, em que existem mais mulheres. Tais dados podem ser reflexo da maior esperança de vida atribuído às pessoas do sexo feminino. Destaca-se a faixa etária superior aos 86 anos onde o número de mulheres representa quase o triplo do número de homens.

Instituição		N.º de Utentes
Santa Casa da Misericórdia de Mirandela	Centro de Dia de Mirandela	20
	Centro de Dia de Suções	Encerrou
	Centro de Dia de Vale de Salgueiro	-
	Centro de Dia de São Pedro Velho	3
	Centro de Dia de Caravelas	Encerrou
C.S.P. de São Miguel (Frechas) – Centro de Dia		6
C.S.P. Torre de Dona Chama – Centro de Dia		7
Casa do Menino Jesus de Pereira – Centro de Dia		21
Total		57

Quadro 9: Centros de dia existentes no concelho e n.º de utentes. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

O número de utentes de Centros de Dia é de 57 pessoas, com destaque para o Centro de Dia de Mirandela e Casa do Menino Jesus de Pereira.

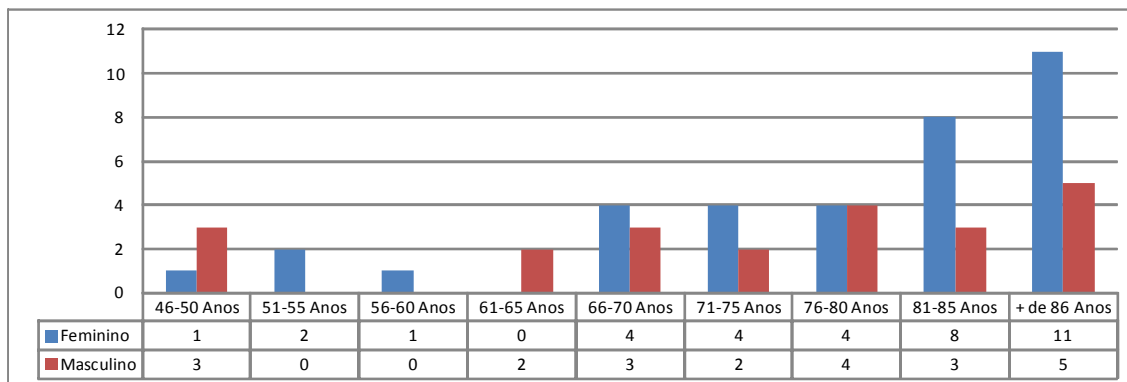


Gráfico 64: Utentes em Centros de Dia, segundo o sexo e faixa etária. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

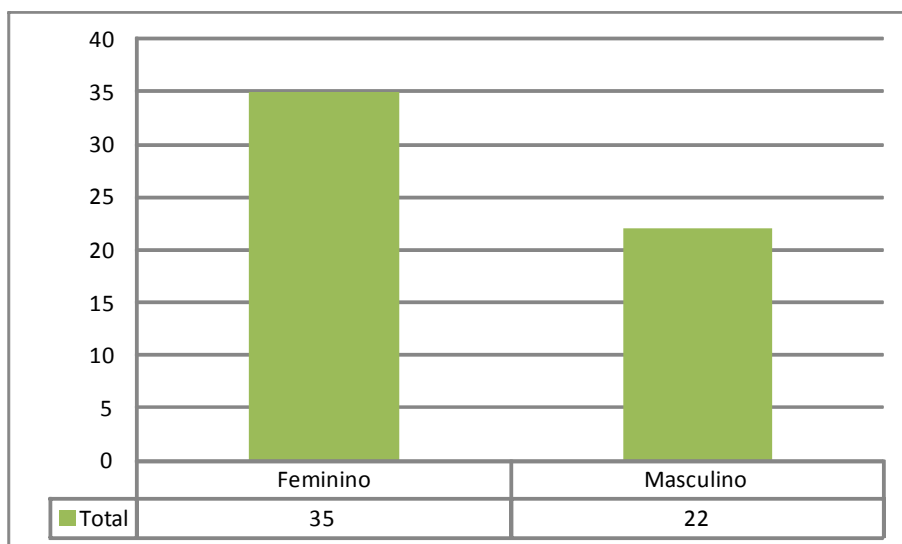


Gráfico 65: Total de utentes em Centros de Dia, segundo o sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

O número de utentes do sexo feminino supera o do sexo masculino, essencialmente, pelo contributo das faixas etárias das pessoas com idade superior a 80 anos. Até esta idade a distribuição por sexos é idêntica devido ao baixo número de utentes.

A.D - C.S.P. Romeu		79 N.º de Utentes	Romeu; Vilar de Ledra; Pousadas; Vimieiro; Vila Verdinho; Vale de Lobo; Vale de Lagoa; Alvites; Avantos; Lamas de Cavalo; Açoreira.
Total		387	Mirandela; Vale de Asnes; Cedães; Vale de Madeiro; Cedaínhos; Vale de Pereiro; Vila Nova das Patas; Carvalhais; Mascarenhas; Paradela.
Santa Casa da Misericórdia de Mirandela	A.D. Vale de Salgueiro	72	Vale de Salgueiro; Miradezes; Valongo das Meadas; Cabanelas; Vale de Martinho; Quintas; Vale de Juncal; Abambres; Vale de Gouvinhas; Vale Maior; Valbom Pitez.
	A.D. Abreiro	30	Franco; Abreiro; Vila Boa; Milhais; Navalho.
	A.D. Caravelas	28	Caravelas; Macedinho; Vila Verde; Freixeda e São Salvador.
	A.D. S. Pedro Velho	-	S. Pedro Velho; Fradizela; Ferradosa; Ervideira; Ribeirinha; Vilar D'Ouro; Pádua de Freixo; Casario; Soutilha; Chairós; Aguieiras; Bouça; Fonte Maria Gins.
	A.D. Suções	30	S. Pedro Vale do Conde; Rego de Vide; Barcel; Marmelos; Cobro; Valverde da Gestosa; Longra; Fonte de Urze; Suções; Pai Torto; Eivados; Eixos; Passos.
A.D - C.S.P. de São Miguel (Frechas)		16	Freguesia de Frechas.
A.D - Casa do Menino Jesus de Pereira		30	Pereira; Avidagos.
A.D. - C.S.P. Torre de Dona Chama		23	Torre de Dona Chama; Argana; Vila Nova da Rainha; Fornos; Mosteiro; Vilarinho do Monte; Guide; Lamalonga; Vilarinho de Agrochão; Múrias; Vale de Prados; Vilares da Torre; Guiribanes.

Quadro 10: Resposta de apoio domiciliário existente no concelho, segundo o n.º de utentes e área geográfica de abrangência.
Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

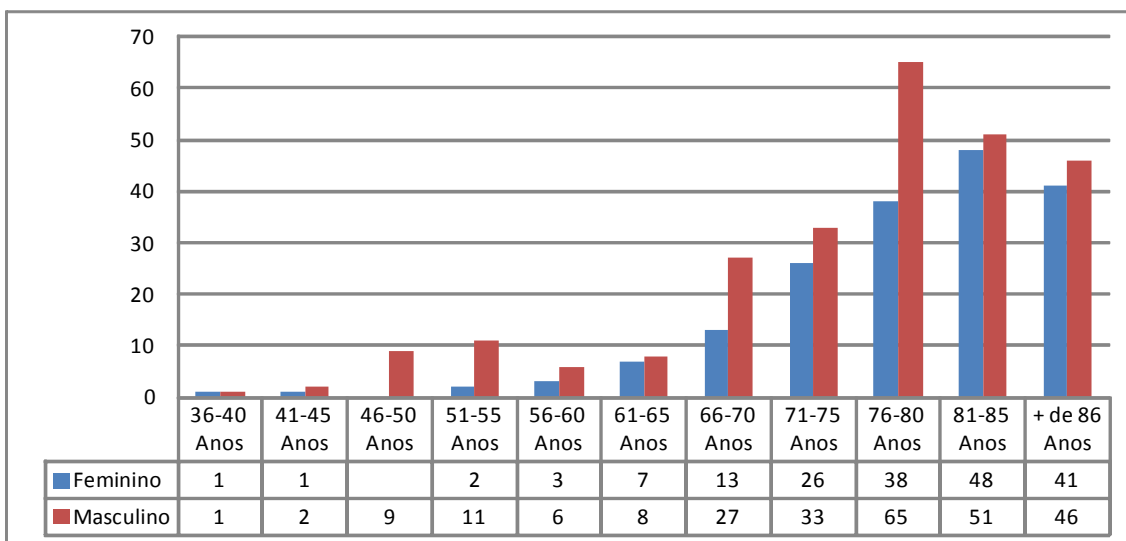


Gráfico 66: Utentes em Apoio Domiciliário, segundo o sexo e faixa etária. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

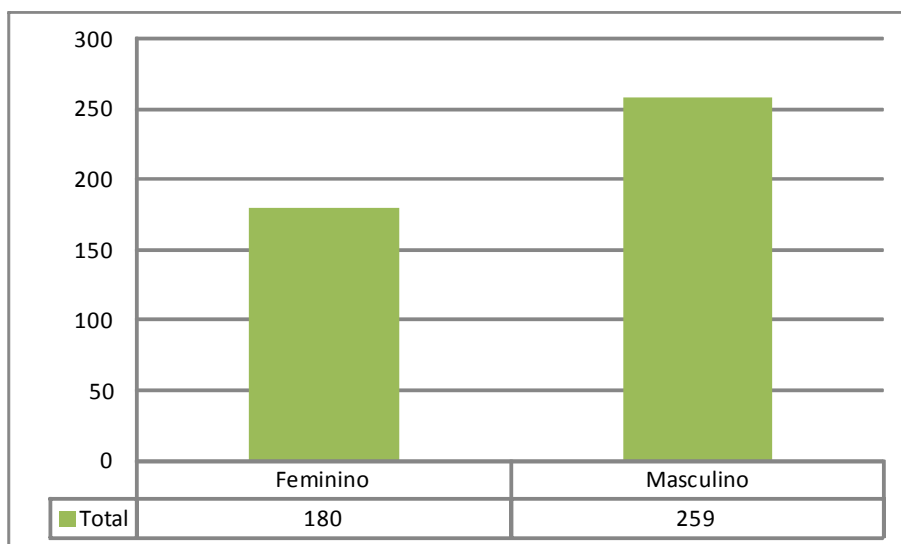


Gráfico 67: Total de utentes em Apoio Domiciliário, segundo o sexo e faixa etária. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Em apoio domiciliário verifica-se que a maior parte dos utentes é do sexo masculino, havendo uma carência superior nas pessoas mais idosas, principalmente a partir dos 66 anos onde o número de utentes homens supera sempre o número de mulheres.

	VALÊNCIAS			TOTAL
	ESTRUTURAS RESIDENCIAS	CENTRO DIA	SERVIÇO DE APOIO DOMICILIÁRIO	
N.º UTENTES	338	57	448	791
CAPACIDADE DE RESPOSTA	286	78	552	916

Quadro 11: Número de utentes por valência, em unidades de resposta à terceira idade. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

APOIO DOMICILIÁRIO INTEGRADO	Resposta que concretiza através de um conjunto de ações e cuidados pluridisciplinares, flexíveis, abrangentes, acessíveis e articulados, de apoio social e de saúde, a prestar no domicílio, durante vinte e quatro horas por dia e sete por semana.
UNIDADE DE APOIO INTEGRADO (U.A.I.)	Resposta, desenvolvida em equipamento, que visa prestar cuidados temporários, globais e integrados, a pessoas que, por motivo de dependência, não podem manter-se apoiadas no seu domicílio, mas que não carecem de cuidados clínicos em internamento hospitalar.

Quadro 12: Conceitos relativos a pessoas em situação de dependência. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

INSTITUIÇÃO	A.D.I.		U.A.I.	
	CAPACIDADE DE UTENTES	N.º DE UTENTES	CAPACIDADE DE UTENTES	N.º DE UTENTES
SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE MIRANDELA	DEIXOU DE EXISTIR		30	30

Quadro 13: Número de utentes em U.A.I.. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Acolhimento Familiar para Idosos/as e Adultos/as com Deficiência

O acolhimento familiar para pessoas idosas é uma resposta social que consiste em integrar, temporariamente ou permanentemente em famílias consideradas idóneas, pessoas idosas quando, por ausência, ou falta de condições de familiares e/ou inexistência ou insuficiência de respostas sociais, não possam permanecer no seu domicílio.

No concelho de Mirandela, existem 6 famílias de acolhimento apoiando no total 16 idosos/as.

CONSIDERAÇÕES:

Existem no concelho nove Instituições de Solidariedade Social sem Fins Lucrativos de apoio à população idosa, sendo estas: Casa do Menino Jesus de Pereira; Centro Social e Paroquial do Romeu; Centro Social e Paroquial da Torre de Dona Chama; Centro Social e Paroquial São Miguel e Santa Casa da Misericórdia de Mirandela.

A nível de Instituições Privadas existe um lar com fins lucrativos: Quinta D'Avos com capacidade para 20 vagas; Hotel Geriátrico localizado na freguesia de Carvalhais e ainda o Centro de Estudos e Apoio Pedagógico – Palavras Mágicas, que desenvolve serviços para a terceira idade, mais especificamente de serviço domiciliário 24 horas por dia e 7 dias por semana, com capacidade para 30 utentes.

Através dos dados apresentados, e tal como em estudos anteriores, verifica-se que a resposta social com maior peso é o apoio domiciliário com 396 utentes e 10 equipamentos, cuja localização geográfica está indicada no quadro da caracterização dos utentes do apoio domiciliário.

Comparando estes dados com os do diagnóstico social de 2010, verifica-se que houve um aumento da capacidade de resposta nesta valência ao mesmo tempo que houve uma diminuição de utentes (2010: 483 e 2012: 448).

A segunda valência com mais utentes são as estruturas residenciais, que de 2010 até à data atual sofreram um aumento do número de utentes (2010: 286 e 2012: 338), tiveram também um aumento da capacidade de resposta nesta valência.

Constata-se, no entanto, que o número de utentes é superior à capacidade de resposta, o que pode ser um reflexo de carências que ainda persistem ao nível da resposta social estruturas residenciais.

No que se refere à valência de centro de dia, esta, tal como anteriormente, é aquela que tem uma taxa de utilização mais baixa. Fazendo comparação com os dados anteriores, verifica-se que ao longo dos anos o número de equipamentos tem diminuído (encerrou o centro de dia de Caravelas; Suções e Vale de Salgueiro), assim como tem diminuído o número de utentes (2010: 110 e 2012: 78).

No que concerne às respostas sociais para pessoas em situação de dependência, deixou de existir a nível concelhio a resposta Apoio Domiciliário Integrado, existindo através da Santa Casa de Misericórdia de Mirandela a Unidade de Apoio Integrado com capacidade para 30 utentes, com uma taxa de utilização total.

Ao nível de Cuidados Continuados existe ainda uma Equipa Coordenadora Local de Cuidados Continuados.

Se tivermos em consideração a dimensão sexo, verifica-se que o apoio domiciliário é mais requisitado pelo sexo masculino, e as outras valências (estruturas residenciais/centro de dia) é mais frequentado pelo sexo feminino.

Tendo em conta as faixas etárias, verifica-se de uma forma geral que o maior número de utentes se concentra a partir dos 66 anos, sendo significativa a população com mais de 86 anos de idade a beneficiar dos serviços destes equipamentos sociais.

Equipamentos - Deficiência

A.P.P.A.C.D.M. - Mirandela

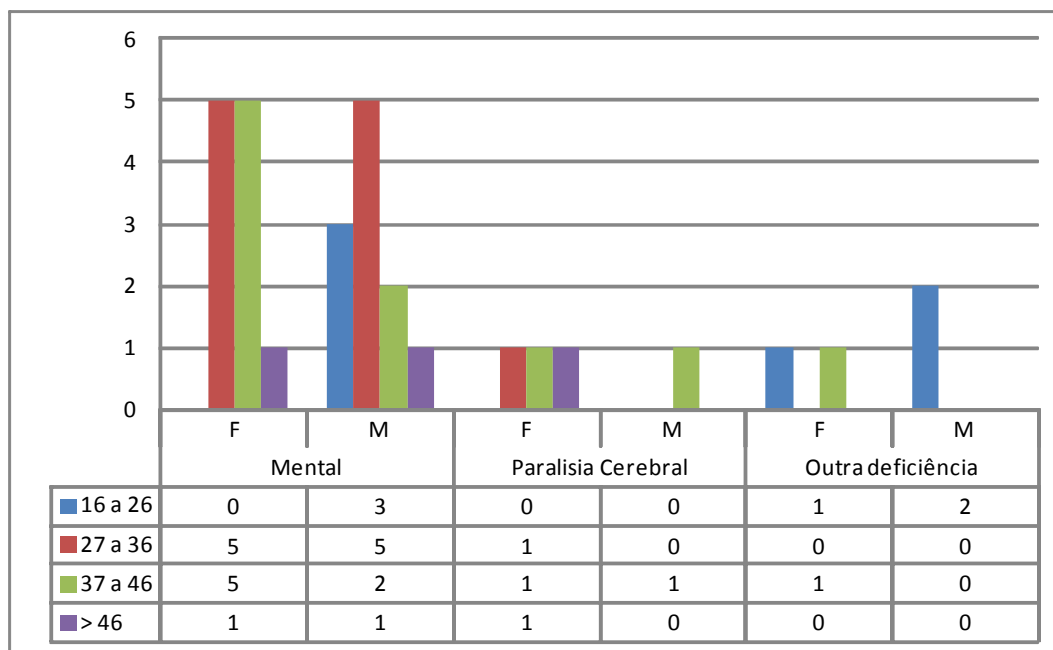


Gráfico 68: Número de utentes, por faixa etária, sexo e tipologia de deficiência. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

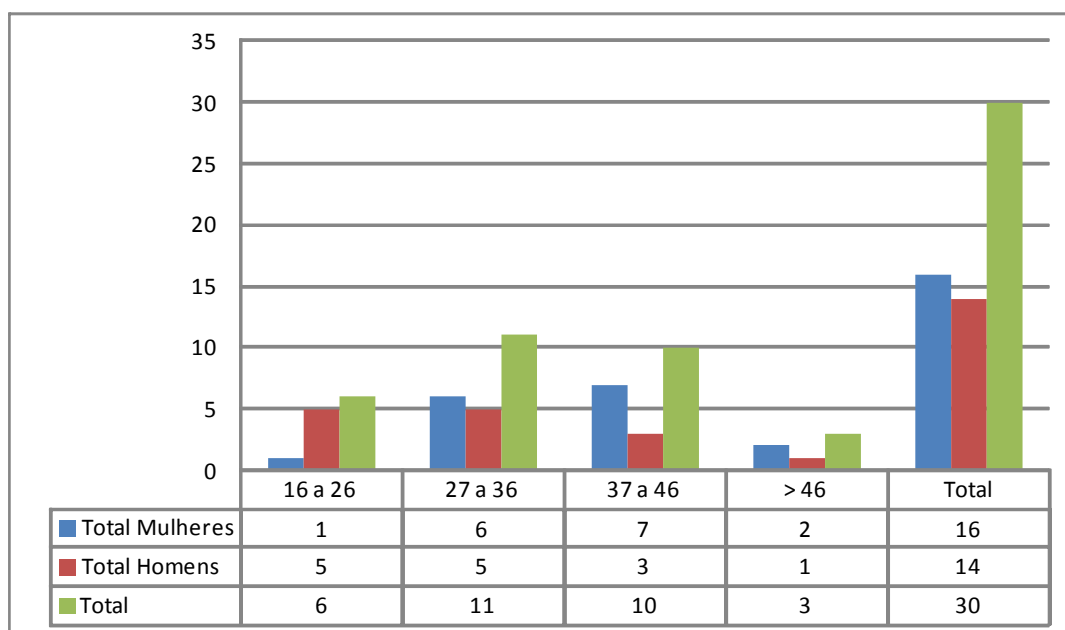


Gráfico 69: Total de utentes, por faixa etária e sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.



O número utentes com deficiência de Centros de Atividades Ocupacionais é de 30, 16 das quais do sexo feminino, maioritariamente com deficiência mental. Os grupos etários mais representativos são os intermédios, dos 27 aos 36 anos e dos 37 aos 46 anos.

N.º de Clientes em lista de espera na Resposta Social de CAO: 31.

Na valência de Lar Residencial existem apenas 4 clientes, com uma grande falta de resposta por parte destas instituições dado que existem 22 pessoas em lista de espera. A totalidade das pessoas nesta valência é do sexo feminino e com deficiência mental.

N.º de Clientes em Lista de Espera para a Resposta Social de Lar Residencial: 22.

No Concelho de Mirandela a APPACDM é a instituição que atua na área da deficiência. Tem a valência de Residência Autónoma e Centro de Atividades Ocupacionais. Segundo os dados disponíveis podemos constatar que a resposta com maior peso é a valência de Centro de Atividades Ocupacionais, existindo 31 pessoas em lista de espera. Existe ainda a valência de Residência Autónoma com capacidade para quatro vagas, havendo atualmente vinte e dois processos em lista de espera.

No intuito de superar as necessidades existentes nesta área, a Instituição candidatou-se à medida 6.12 do POPH – Programa Operacional Potencial humano, para a criação de um Lar Residencial para vinte e quatro vagas, tendo o mesmo sido aprovado e estando em construção.

4.4 Educação

	Portugal	NUT III – Alto – Trás-os-Montes	Mirandela
N.º	10 561 614	204 381	23 850
Sem o 4.º Ano	19%	23%	22%
Sem o 6.º Ano	45%	54%	50%
Sem o 9.º Ano	58%	66%	63%
Sem o 12.º ano	74%	79%	77%
Sem Ensino Superior	88%	91%	90%

Quadro 14: Resumo da escolaridade da população de Portugal, da NUT Alto Trás-os-Montes e Mirandela. Fonte: INE, 2011.

Tendo em conta a população residente segundo o grau de instrução, podemos verificar que de uma forma geral estamos perante uma população com graus de habilitação baixos.

No que concerne à taxa de analfabetismo, embora a mesma tenha baixado de 2001 para 2011, a verdade é que esta se encontra acima da média nacional (8,98%), assim como se verifica que esta é mais elevada no sexo feminino em detrimento do masculino.

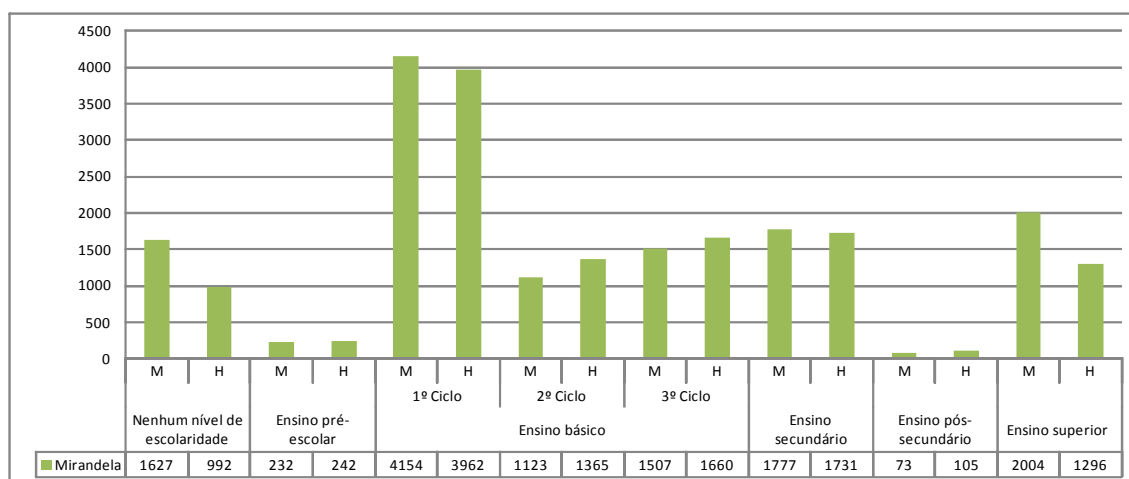


Gráfico 70: Escolaridade atingida pela população do concelho de Mirandela, por nível de ensino e sexo. Fonte: INE, 2011.

Caraterização da Rede Escolar

Pré-Escolar

ESCOLAS	N.º DE ALUNOS					
	AGRUPAMENTO LUCIANO CORDEIRO					
	2011-2012					
	3 Anos		4 Anos		5 Anos	
	M	F	M	F	M	F
Abreiro	1	0	2	1	0	0
Carvalhais	6	7	8	5	10	7
Frechas	4	1	3	1	3	3
Lamas de Orelhão	1	1	1	1	3	3
Mirandela	12	6	7	5	7	14
Romeu	2	2	2	0	0	2
Cabanelas	3	2	2	0	0	2
Mascarenhas	1	1	0	2	0	0
Passos	1	0	1	2	0	1
Avidagos	1	1	1	2	3	1
Valverde						
Torre de Dona Chama	4	6	4	0	1	1
Vale de Salgueiro	0	2	1	1	1	0
S. Pedro Velho						
Soutilha						
Total	38	29	32	20	28	34

Quadro 15: Caraterização da educação pré-escolar no ensino público (2011/2012), Agrupamento de Escolas Luciano Cordeiro.

Fonte: Sistema de informação da rede social / Agrupamento de Escolas Luciano Cordeiro

Instituições	N.º DE ALUNOS					
	2011-2012					
	3 Anos		4 Anos		5 anos	
	M	F	M	F	M	F
Miminho	19	17	22	17	25	24
Arco Iris	16	9	12	13	13	8
Nuclisol	10	9	6	10	12	7
Colégio N.º Sr.ª Amparo	15	10	16	9	11	14
Colégio da Torre de Dona Chama	4	5	4	1	4	5
Total	64	50	60	50	65	58

Quadro 16: Caracterização do ensino pré-escolar – particular. Fonte: Sistema de informação da rede social, 2012.

Ao nível de instituições particulares sem fins lucrativos existem respostas sociais para as crianças: creche/ pré-escolar e ATL, como poderemos verificar no quadro que se segue:

Respostas Sociais	Idades	INSTITUIÇÕES								Total
		Miminho		Arco Íris		Nuclisol		Nº Sr.º Amparo		
		M	F	M	F	M	F	M	F	
Creche	0-1	6	8	7	5	6	3	5	3	43
	1	17	15	5	12	6	4	10	7	76
	2	15	22	15	13	12	4	10	11	102
PRÉ-ESCOLAR	3	19	17	16	9	10	9	15	10	105
	4	22	17	12	13	6	10	16	9	105
	5	25	24	13	8	12	7	11	14	114
Total		104	103	68	60	52	37	67	54	545

Quadro 17: Número de utentes por valência / instituição, segundo o sexo, na área da infância e juventude, no concelho de Mirandela (2011- 2012). Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012

	SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE MIRANDELA			NUCLISOL		CSP SÃO JOÃO BOSCO		TOTAL
	Faixas etárias	M	F	M	F	M	F	
ATL	5 – 6	11	14	4	4	2	0	35
	06-Jul	15	10	1	0	0	0	26
	07-Ago	3	18	2	4	3	2	32
	08-Set	17	8	2	2	3	1	33
	10	-	-	0	1	1	1	3
	Total – ATL	46	50	9	11	9	4	129

Quadro 18: Número de utentes na valência de atl / instituição, segundo o sexo, na área da infância e juventude, no concelho de Mirandela (2011- 2012). Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

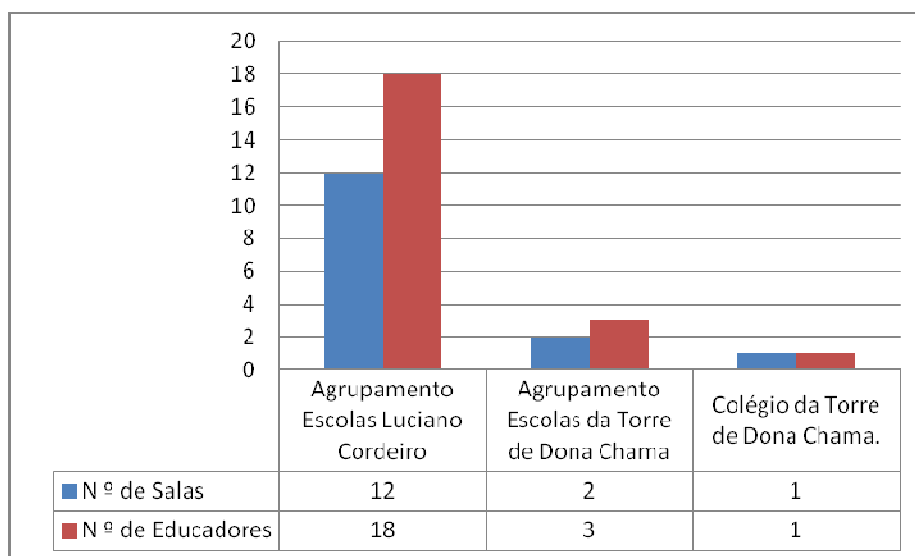


Gráfico 71: N.º de salas / n.º de educadores, por agrupamento de escolas (2011-2012). Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Tem-se vindo a verificar que o número de alunos/as no ensino pré-escolar tem vindo a diminuir, assim como os jardins de infância do ensino público, podendo constituir um reflexo da diminuição da população com menos de 15 anos de idade. Constata-se que o ensino pré-escolar é mais frequentado no ensino privado do que no público.

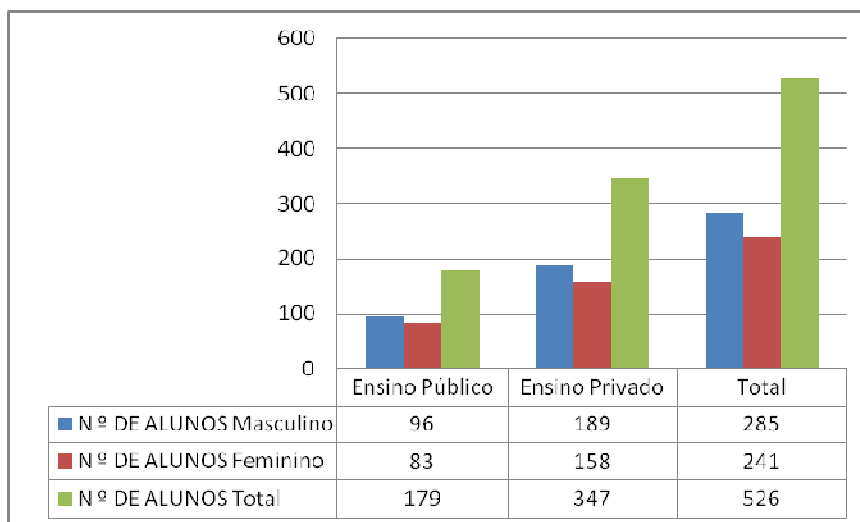


Gráfico 72: Número de alunos/as no ensino pré-escolar (2011-2012), por sexo e tipo de ensino. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Tendo em conta o indicador género, verifica-se que o ensino pré-escolar é mais frequentado pelo sexo masculino que o sexo feminino, quer a nível do ensino público como do privado.

Notar ainda um outro aspeto que tem que ver com o serviço de almoços e prolongamento de horário. Em 2011-2012 todos os jardins de infância serviram almoço e houve prolongamento de horário em Abreiro, Carvalhais, Frechas; Mirandela e Romeu.

Primeiro Ciclo

AGRUPAMENTO ESCOLAS LUCIANO CORDEIRO								
ESCOLAS	ANO LETIVO 2011/2012							
	1		2		3		4	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Abreiro	1	2	2	0	1	0	2	3
Cachão	1	0	1	1	0	2	3	0
Carvalhais	16	18	12	14	18	13	24	29
Frechas	1	1	3	3	5	0	5	0
Lamas de Orelhão	0	0	2	1	0	0	3	1
N.º 1 - Mirandela	11	14	12	9	15	10	10	7
N.º 2 - Mirandela	11	15	10	11	14	10	10	12
N.º 3 - Mirandela	14	12	13	8	26	10	8	14
N.º 4 - Mirandela	13	7	7	7	8	15	9	9
N.º 5 - Mirandela	9	17	8	19	13	12	8	7
Pereira	0	1	1	2	0	1	1	2
Romeu	1	3	0	1	1	2	0	3
S. Pedro Vale do Conde	2	3	1	0	2	1	1	5
Suçães	1	0	1	1	0	1	2	1
Total	81	72	73	77	103	77	86	93

Quadro 19: N.º de alunos/as do 1º ciclo do ensino básico, por anos e segundo o sexo- Agrupamento de Escolas Luciano Cordeiro.

Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

AGRUPAMENTO ESCOLAS TORRE DE DONA CHAMA								
ESCOLAS	ANO LETIVO 2011/2012							
	1		2		3		4	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Torre D. Chama	6	7	11	8	7	12	14	11
Vale de Salgueiro	1	0	1	0	2	0	0	0
Total	7	7	12	8	9	12	14	11

Quadro 20: N.º de alunos/as do 1º ciclo do ensino básico, por anos e segundo o sexo - Agrupamento de Escolas da Torre de Dona

Chama Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Ano Letivo	1º Ano			2º ano			3º Ano			4º Ano		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
2011-2012	8	5	13	10	4	14	8	6	14	5	8	13

Quadro 21: N.º de alunos/as do 1º ciclo do ensino básico, por anos e segundo o sexo – Ensino Privado. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Tipologia de Ensino	N.º de salas	N.º de professores	N.º total de alunos	N.º de alunos – Sexo masculino	N.º de alunos do sexo feminino
Ensino Público	55	77	768	391	377
Ensino Privado	2	2	54	31	23
Total	57	79	822	422	400

Quadro 22: Quadro resumo do 1º ciclo do ensino básico. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

CONSIDERAÇÕES:

Ao nível do 1º ciclo do ensino básico, o concelho de Mirandela tem ensino público e privado, neste último caso, mais especificamente uma instituição de solidariedade social sem fins lucrativos.

O número de estabelecimentos de ensino público em 2011 – 2012 era de 16 no ensino público com 768 alunos/as, não existindo nenhuma escola com menos de dez alunos/as.

Ao longo dos anos o número de alunos/as e de escolas tem vindo a diminuir.

Se tivermos em conta o indicador género, verificamos que o sexo masculino se sobrepõe ao sexo feminino, tendência já verificada em estudos anteriores.

Segundo Ciclo

Anos Letivos	Ciclos de Ensino	A.E. Luciano Cordeiro			A.E. Torre Dona Chama		
		M	F	Total	M	F	Total
2011- 2012	5º	103	93	196	18	12	30
	6º	101	106	207	11	18	29
	Total	204	199	403	29	30	59

Quadro 23: Número de alunos/as de ensino regular – 2º Ciclo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

REDE DE CURSOS CEF E PROFISSIONAIS – 2010/ 2011 - 2º Ciclo

Ano Letivo 2011 - 2012						
Cursos	Área de Formação	Tipologia	Data de início	Data de fim	N.º de alunos	
					M	F
CEF	Elettricidade de instalações	II	12/09/2011	31/08/2013	16	0
CEF	Instalação e operação de sistemas informáticos	II	12/09/2011	31/08/2013	3	12

Quadro 24: Oferta de cursos CEF e Profissionais de 2º Ciclo, 2010/2011. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

CONSIDERAÇÕES:

- Diminuição do número de alunos/as ao longo dos anos letivos;
- Existem mais alunos do sexo masculino que alunas do sexo feminino;
- Existência de um leque diversificado de ofertas formativas.

Terceiro Ciclo

ESCOLAS	7º		8º		9º		Total
	M	F	M	F	M	F	
A.E. Luciano Cordeiro	13	4	6	13	17	17	70
Escola Secundária	86	94	84	79	82	82	507
Colégio da Torre Dona Chama	22	21	31	18	17	30	139

Quadro 25: Número de alunos/as de ensino regular - 3º Ciclo, 2011/2012. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Ano Letivo 2011 - 2012			
ESCOLAS	M	F	Total
A.E. Luciano Cordeiro	36	34	70
Escola Secundária	252	255	507
Colégio da Torre Dona Chama	70	69	139
Total	358	358	716

Quadro 26: Número de alunos/as de ensino regular - 3º Ciclo, 2011/2012, por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Ano Letivo 2011 – 2012							
	Cursos	Área de Formação	Tipologia	Data de início	Data de fim	N.º de alunos	
						M	F
EB LC	CEF	Eletricidade de Instalações	II	12/09/2011	31/08/2013	16	0
	CEF	Instalação e operação de sistemas informáticos	II	12/09/2011	31/08/2013	3	12
ES	CEF	Fotografia	T2	15.09.2010	31.07.2012	5	3
ES	CEF	Geratiria	T3	15.09.2011	31.07.2012	10	7

Quadro 27: Percursos alternativos - 3º Ciclo, 2011/2012. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

CONSIDERAÇÕES:

- Diminuição do número de alunos/as;
- Leque diversificado de ofertas formativas e aumento do número de alunos/as em cursos ao abrigo da Iniciativa Novas Oportunidades.

Ensino Secundário

2011-2012							
ESCOLAS	10.º		11.º		12.º		Total
	M	F	M	F	M	F	
Escola Secundária	56	102	68	84	41	50	401
Colégio da Torre de Dona Chama	17	13	15	18	15	25	103
Total	73	115	21	102	56	75	504

Quadro 28: Número de alunos/as em ensino regular – Ensino Secundário, 2011/2012, por escola e sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Ano Letivo de 2010/2011 para 2011/2012						
Escolas	Cursos	Área de formação	Data de Início	Data de fim	N.º de alunos	
					M	F
Escola Secundária	Gestão e equipamentos informáticos.	CP	15-07-2011	31-07-2014	20	4
	Banca e seguros	CP	15-09-2010	31-07-2013	13	2
	Apoio à infância	CP	15-09-2010	31-07-2013	1	13
	Animação sócio - cultural	CP	15-09-2009	31-07-2012	0	14
	Organização de eventos.	CP	15-09-2009	31-07-2012	6	10
	Instalações elétricas	CP	15-09-2009	31-07-2012	14	0
	EFA	EFA	02-02-2011	31-07-2012	38	
Colégio da Torre de Dona Chama	Curso profissional de Turismo – 10.º Ano	CP	Setembro de 2010	Julho de 2011	12	4
	Curso profissional de Turismo – 11.º Ano	CP	Setembro de 2010	Julho de 2011	3	5
	Curso profissional de Turismo – 12.º Ano	CP	Setembro de 2010	Julho de 2011	3	4
	Curso Profissional de Turismo Ambiental e Rural	CP	Setembro de 2010	Julho de 2011	6	3
	Curso profissional de Turismo – 10.º Ano	CP	Setembro de 2011	Julho de 2012	20	6
	Curso profissional de Turismo – 11.º Ano	CP	Setembro de 2011	Julho de 2012	6	4
	Curso profissional de Turismo – 12.º Ano	CP	Setembro de 2011	Julho de 2012	2	4

Quadro 29: Percursos alternativos – Ensino Secundário, 2011/2012, por escola e sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Anos letivos	Ensino Regular				Novas Oportunidades				
	2º Ciclo	3º Ciclo	Secundário	Total	CEF	Profissionais	EFA	Alfabetização	Total
2010- 2011	492	747	509	1748	41	40	0	42	123
2011- 2012	462	716	502	1680	69	139	0	48	256

Quadro 30: Resumo 2º Ciclo, 3º Ciclo e Ensino Secundário. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

CONSIDERAÇÕES GERAIS DO 2º/ 3º CICLOS E ENSINO SECUNDÁRIO:

- Diminuição do número de alunos/as ao longo dos anos letivos.
- Ao nível da dimensão género, até ao 2º ciclo do ensino básico prevalece o sexo masculino sobre o feminino, vindo essa diferença a esbater a partir do 3º ciclo do ensino básico. No ensino secundário o número de alunas do sexo feminino é superior ao do sexo masculino.
- Existe um leque diversificado de ofertas formativas no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades, que como podemos verificar o número de alunos/as tem vindo a aumentar.

Ensino Profissional
ESCOLA PROFISSIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL DE CARVALHAIS

ANO LETIVO	N.º DE SALAS	N.º DE PROFESSORES/AS
ANO LETIVO 2011/2012	16	48

Quadro 31: Número de Salas e Professores/as, 2011/2012. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

ANO LETIVO 2011/2012	N.º DE ALUNOS		TOTAL
	M	F	
	177	116	293

Quadro 32: Número de Alunos/as, 2011/2012, por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

ESCOLA DE HOTELARIA E TURISMO

ANO LETIVO 2011/2012	N.º DE SALAS	N.º DE PROFESSORES
	6	15

Quadro 33: Número de Salas e Professores/as, 2011/2012. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

ANOS LETIVO 2011/2012	N.º DE ALUNOS		TOTAL
	M	F	
	29	30	59

Quadro 34: Número de Alunos/as, 2011/2012, por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

ESPROARTE

	N.º DE SALAS	N.º DE PROFESSORES
ANO LETIVO 2011/2012	13	48

Quadro 35: Número de Salas e Professores/as, 2011/2012. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

ANO LETIVO 2011/2012			
CURSOS	M	F	TOTAL
Curso básico de instrumento – Nível 2 – do 7º ao 9º ano	41	37	78
Curso de Instrumentalista de cordas e de tecla – Nível 4 – do 10º ao 12º ano.	18	20	38
Curso de Instrumentalista de sopros e percussão Nível 4 – do 10º ao 12º ano.	26	9	35

Quadro 36: Número de Alunos/as, 2011/2012, por curso e por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

CONSIDERAÇÕES GERAIS:

- Aumento do número de alunos/as no ensino profissional, com exceção para a Escola de Hotelaria e Turismo;
- Tendo em conta a dimensão género, verifica-se que existe um maior número de alunos do sexo masculino em detrimento do feminino, salientado o facto de na Escola de Hotelaria e Turismo essa diferença ser diminuta.

Insucesso e Abandono Escolar

ESCOLAS	TAXA DE INSUCESSO ESCOLAR %				TAXA DE ABANDONO ESCOLAR %			
	1º CICLO	2º CICLO	3º CICLO	SECUNDÁRIO	1º CICLO	2º CICLO	3º CICLO	SECUNDÁRIO
A.E. Luciano Cordeiro	2%	3%	37%	-	0 %	2%	0%	-
A.E. Torre de Dona Chama	0%	8,5%	-	-	0%	0%	-	-
Escola Secundária	-	-	10,5%	21%	-	-	0,4%	1,8%
Colégio da Torre de Dona Chama	-	-	10%	23%	-	-	7%	5%

Quadro 37: Taxas de insucesso e abandono escolar, por nível de ensino e escola. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Ao nível do insucesso escolar, verifica-se que este é mais elevado no 3º ciclo do ensino básico e no secundário.

O abandono escolar é também mais elevado no 3º ciclo e ensino secundário, embora com taxas muito mais baixas do que o insucesso escolar.

Na Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural a taxa de insucesso escolar situa-se nos 3% (sexo feminino) a 5% (sexo masculino) e a taxa de abandono escolar nos 7% (sexo feminino) a 9% (sexo masculino). Na Escola Profissional de Arte de Mirandela não há registos de insucesso e abandono escolar. Na Escola de Hotelaria e Turismo não houve registos de insucesso escolar, mas de abandono de 10% no sexo feminino e 3% no sexo masculino.

Necessidades Educativas Especiais

Níveis de Ensino	2011-2012
Pré – Escolar	2
1ºCiclo	26
2º Ciclo	16
3º Ciclo	50
Secundário	7
Total	91

Quadro 38: Número de alunos/as com Necessidades Educativas Especiais, por nível de ensino. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Níveis de Ensino	2011-2012	
	M	F
Pré – Escolar	1	1
1ºCiclo	16	10
2º Ciclo	16	7
3º Ciclo	13	20
Secundário	2	5
Total	48	43

Quadro 39: Número de alunos/as com Necessidades Educativas Especiais, por nível de ensino e sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Ao nível dos alunos e das alunas com necessidades educativas especiais, houve uma diminuição do número do ano letivo de 2011 para 2012, sendo que o número de alunos/as é maior do sexo masculino que do feminino. É essencialmente no 1º, 2º e 3º ciclo que se encontra o maior o número de alunos/as com necessidades educativas especiais.

Ação Social Escolar

ANO LETIVO 2011- 2012	
Nº DE ALUNOS	
ESCALÃO A	ESCALÃO B
737	433

Quadro 40: Número de alunos/as beneficiários/as de Subsídio Escolar. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Ao nível da ação social escolar, e tendo em conta que só podem usufruir de apoios os/as alunos/as detentores/as do escalão A e B do abono de família, este número de apoios diminuiu do ano letivo 2010-2011 para 2011-2012.

Ensino Superior

ESCOLA SUPERIOR DE COMUNICAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO E TURISMO

Licenciaturas	N.º de Alunos por Cursos	
	F	M
Design de Jogos Digitais	10	90
Turismo	49	41
Guia Intérprete	21	6
Informática e Comunicação	8	31
Gestão e Administração Pública	96	58
Gestão Sociocultural	12	3
Marketing	40	41
Multimédia	17	65
Solicitadoria	168	75
Tecnologias da Comunicação	17	28
Total	438	438

Quadro 41: Número de alunos/as em Licenciaturas, 2011-2012, por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

INSTITUTO SUPERIOR PIAGET – MIRANDELA

Licenciaturas	N.º de Alunos por Cursos	
	F	M
Artes Visuais	-	-
Ciências da Comunicação e Marketing	-	-
Engenharia Civil	2	7
Motricidade Humana	3	1
Música	-	-
Sociologia	3	8
Engenharia Alimentar	2	1

Total	10	17
--------------	----	----

Quadro 42: Número de alunos/as em Licenciaturas, 2011-2012, por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

CET's – Cursos de Educação Tecnológica

CET'S ESCOLA SUPERIOR DE COMUNICAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO E TURISMO	2011- 2012	
	N.º de Alunos por Cursos	
	F	M
Informática	4	27
Promoção turística e cultural	22	21
Total	26	48

Quadro 43: Número de alunos/as em CET's, 2011-2012, por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

CET'S INSTITUTO PIAGET	2011- 2012	
	N.º de Alunos por Cursos	
	F	M
Condução e acompanhamento de obra	3	8
Condução de obra	3	10
Total	6	18

Quadro 44: Número de alunos/as em CET's, 2011-2012, por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Os cursos de educação tecnológica são formações pós-secundárias não superiores que visam conferir qualificação profissional de nível 5. Estes cursos têm por objetivo aprofundar o nível de conhecimento científico e tecnológico e o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, ao mesmo tempo permitem o prosseguimento de estudos possibilitando a candidatura ao ensino superior, através dos concursos especiais de acesso. A qualificação de

nível 5 é uma qualificação técnica de alto nível que visa permitir a aquisição de conhecimentos abrangentes especializados, fatuais e teóricos numa determinada área de estudo ou de trabalho e consciência dos limites desses conhecimentos. Gerir e supervisionar em contextos de estudo ou de trabalho sujeitos a alterações imprevisíveis, bem como rever e desenvolver o seu desempenho e de terceiros.

Pós Graduações e Mestrados

No ano letivo de 2010-2011 existiu um curso a funcionar no Instituto Piaget com 9 alunos/as (7 do sexo masculino e 2 do sexo feminino), na área de pedagogia de educação física e do desporto.

Mestrados

No ano letivo de 2011-2012 estava a funcionar um curso de mestrado na mesma instituição com um total de 23 alunos/as.

MESTRADOS INSTITUTO PIAGET	N.º de Alunos por Cursos	
	F	M
Ensino de artes visuais no 3º ciclo do ensino básico e no ensino secundário.	16	7
Pedagogia do instrumento (Música)	-	-
Total	16	7

Quadro 45: Número de alunos/as em Mestrado, 2011-2012, por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

ESCOLAS	N.º de alunos	N.º de Estudantes Maiores de 23)	N.º de alunos inscritos em CET'S	Alunos inscritos em Pós Graduações	N.º De alunos inscritos em Mestrado
2011-2012					
ESACT	876	25	74	-	-
Piaget	27	0	23	0	23

Quadro 46: Quadro resumo, 2011-2012, por instituição de ensino. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, maio de 2012.

Centros De Formação

Existem dois Centros de Formação Profissional: Consultua/Gestitomé e Fornível.

Funcionam como os agentes centrais de dinamização da Iniciativa Novas Oportunidades, já referenciada anteriormente, que tem como principal objetivo aumentar o nível de qualificação da população até ao nível secundário.

Segundo dados fornecidos pela Consultua, ao nível do Centro Novas Oportunidades, de 01-03-2005 a 30-04-2012, estiveram inscritas 6848 pessoas, encaminhadas 1521 e foram certificadas 1774. Dos/as adultos/as certificados/as 45% eram do sexo feminino e 55% do sexo masculino.

CONSULTUA		
Modalidades de Formação	N.º de Cursos	N.º de Formandos
Formação de formadores	179	2171
Cursos Técnicos Agrícolas	38	568
PRODER Jovens Agricultores	52	796
Cursos para Agricultores	16	279
Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho	20	347
Formação à Medida	28	285
Cursos EFA – Nível Básico – Dupla certificação	63	876
Cursos EFA – Nível Secundário – Dupla certificação	6	93

Formação Contínua	89	1408
Formações Modulares Certificadas	278	3903
Total	769	10 726

Quadro 47: Caraterização da formação desenvolvida por tipologia de cursos, de 2001 a setembro de 2011. Fonte: Consultua.

4.5 Saúde

Os equipamentos existentes ao nível de cuidados primários são dois Centros de Saúde (Centro de Saúde I e II) e uma Unidade de Saúde Familiar, integrada no Centro de Saúde. Ao nível de Cuidados diferenciados existe uma Unidade Hospitalar integrada na Unidade Local de Saúde do Nordeste que além desta integra a Unidade Hospitalar de Macedo de Cavaleiros e Bragança.

A nível privado existe um hospital privado – Hospital Terra Quente e, futuramente, uma clínica de hemodiálise.

Cuidados Diferenciados

Os serviços prestados pela Unidade Hospitalar de Mirandela passam pelas seguintes valências: urgência, internamento, consulta externa, ambulatória, bloco operatório, patologia clínica e imagiologia. O número total de habitantes abrangidos pela unidade Hospitalar de Mirandela é de 143564 habitantes, com um total de 114 camas. Os hospitais que apoiam a Unidade são: Hospital de Santo António (Porto); Hospital Distrital de Vila Real e Instituto Português de Oncologia do Porto.

	Total de Consultas 2011 (Nº)
Cardiologia	2127
Cirurgia Geral	7513
Gastroenterologia	981
Hepatologia	297
Med.Fis.Reabilitação	96
Medicina Interna	4428
Medicina Trabalho	220
Nutricionismo	895
Oftalmologia	5487
Otorrinolaringologista	2233
Pediatria	2130
Psicologia Clínica	109
Pedopsiquiatria	169
Urologia	3514

Quadro 48: Total de consultas por serviço, 2011. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela ULSNE.

Ao nível de consultas externas os serviços existentes são: cardiologia; cirurgia geral; gastroenterologia; medicina física e de reabilitação; medicina interna; nutricionismo; psiquiatria; obstetrícia; oftalmologia; otorrinolaringologia; peditaria; pneumologia; psicologia clínica; pedopsiquiatria; urologia; ginecologia; anestesiologia e neurologia.

N.º de Doentes Admitidos em 2011 no Serviço de Urgência: 35579.

Ao nível do internamento os serviços existentes são: Otorrinolaringologia; cardiologia; cirurgia geral; ginecologia; medicina interna; neurologia; pediatria; oftalmologia.

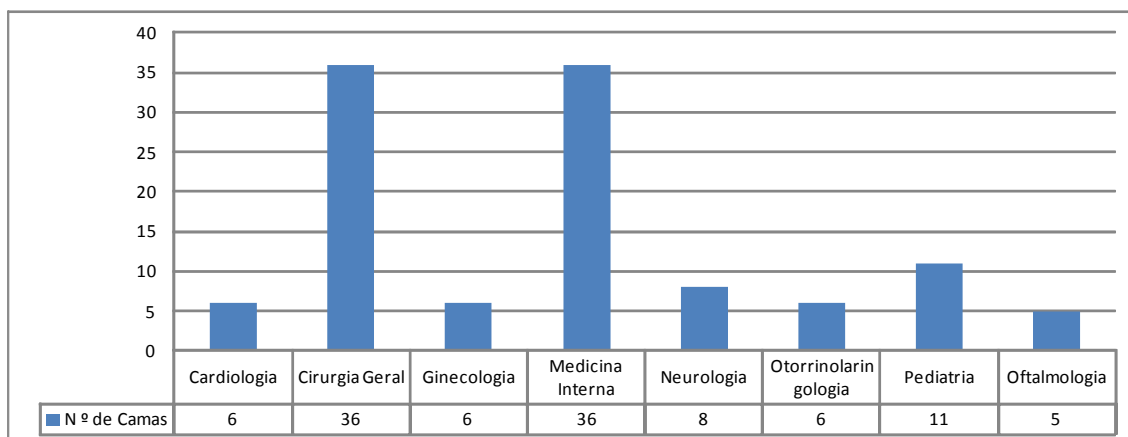


Gráfico 73: Número de camas, por serviço. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela ULSNE.

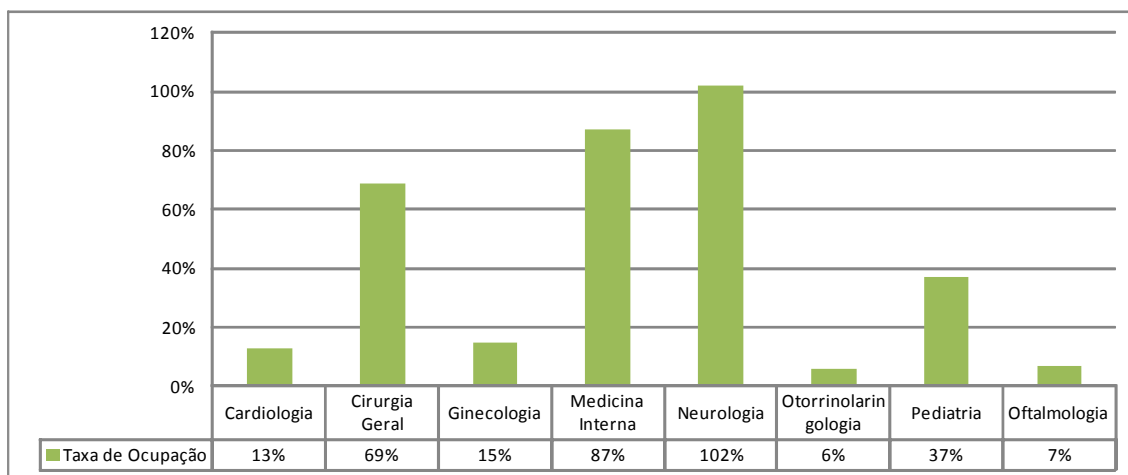


Gráfico 74: Taxa de ocupação, por serviço. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela ULSNE.

Ao nível do bloco operatório os serviços existentes são: Otorrinolaringologia; cirurgia geral; ginecologia; oftalmologia. Existe ao nível de meios complementares de diagnóstico e terapêutica e de atos terapêuticos: análises clínicas; cardiologia; gastroenterologia; ginecologia e obstetrícia; imagiologia; medicina física e de reabilitação; dermatologia; estomatologia; oftalmologia; nefrologia; ortopedia/traumatologia; otorrinolaringologia; urologia; pneumologia; técnicas especiais de tratamento/diagnóstico.

Ao nível do serviço social, no ano de 2011 foram efetuados 277 atendimentos.

Recursos Privados

Ao nível privado existe o Hospital Terra Quente que irá disponibilizar diversas e importantes valências: internamento (50 camas); cuidados continuados (43 camas); residencial Sénior (40 camas) e suites residenciais (8 camas).

Ao nível de serviços hospitalares irá disponibilizar:

- Diagnóstico e terapêutica: medicina física e de reabilitação; neurorradiologia; patologia clínica; anestesiologia; gastroenterologia; cardiologia; análises clínicas.
- Especialidades médicas: cardiologia; endocrinologia; gastroenterologia; medicina interna; nefrologia; pediatria; pneumologia; psiquiatria; psiquiatria da infância e da adolescência.

-Especialidades cirúrgicas: cirurgia vascular; cirurgia geral; cirurgia maxilofacial/estomatologia; dermatologia; ginecologia/ obstetrícia; oftalmologia; ortopedia; otorrinolaringologia; urologia; urologia pediátrica.

- Outras especialidades: medicina dentária; terapia da fala; nutrição e psicologia clínica.

Esta informação foi retirada do site do Hospital Terra Quente. (htq.pt)

Rede de Cuidados Continuados Integrados

A Santa Casa da Misericórdia de Mirandela elaborou uma candidatura ao Programa Operacional Regional do Norte destinado à instalação de uma Unidade de Cuidados Continuados inserida na edificação do Hospital Terra Quente com 43 camas licenciadas, 18 para Unidade de Convalescença e 25 para Unidade de Média/Longa Duração e Manutenção. Esta Unidade é constituída por 19 quartos duplos, composto por 38 camas, e 5 quartos individuais, composto por 5 camas. De salientar que esta unidade ainda não está em funcionamento.

Esta informação foi retirada do site do Hospital Terra Quente (<http://htq.pt/>)

Clínica de Hemodiálise

Trata-se de um projeto de saúde privado que terá como principais valências a hemodiálise e os cuidados continuados a doentes renais.

Cuidados Primários

Ao nível dos cuidados primários, Mirandela é servido por dois Centros de saúde (I e II), não tendo os dois serviço de internamento.

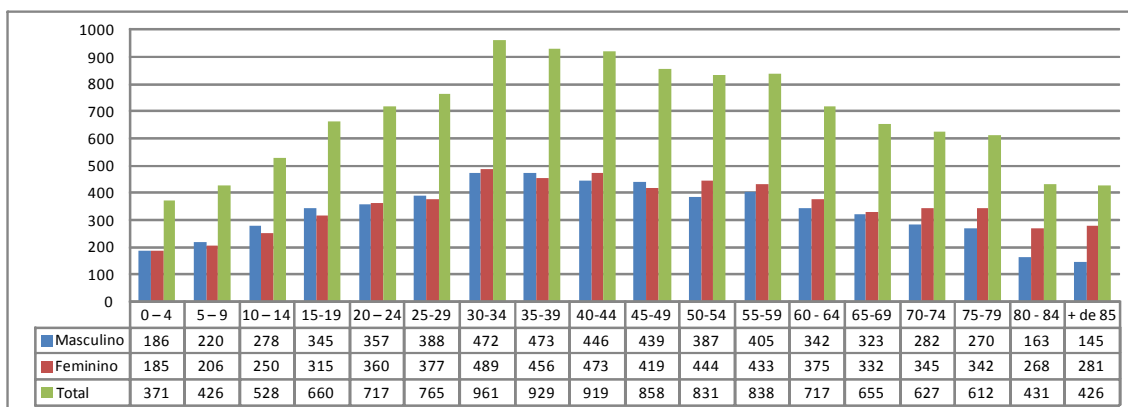


Gráfico 75: Número de utentes inscritos no Centro de Saúde I, 2012, por sexo e faixa etária. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela ULSNE.

O número de utentes inscritos no Centro de saúde totaliza 12271 pessoas, sendo que a maioria são do sexo feminino 6350. Por faixa etária, os principais escalões do número de utentes situa-se entre os 30 e os 44 anos, sempre acima das 900 pessoas. O número de utentes do sexo feminino é sempre superior ao do sexo masculino a partir dos escalões dos 50 anos. Até lá, existem, salvo algumas exceções (dos 20 aos 24; 30-34 anos; 40-44 anos), uma superioridade do número de utentes do sexo masculino em relação ao número de utentes do sexo feminino.

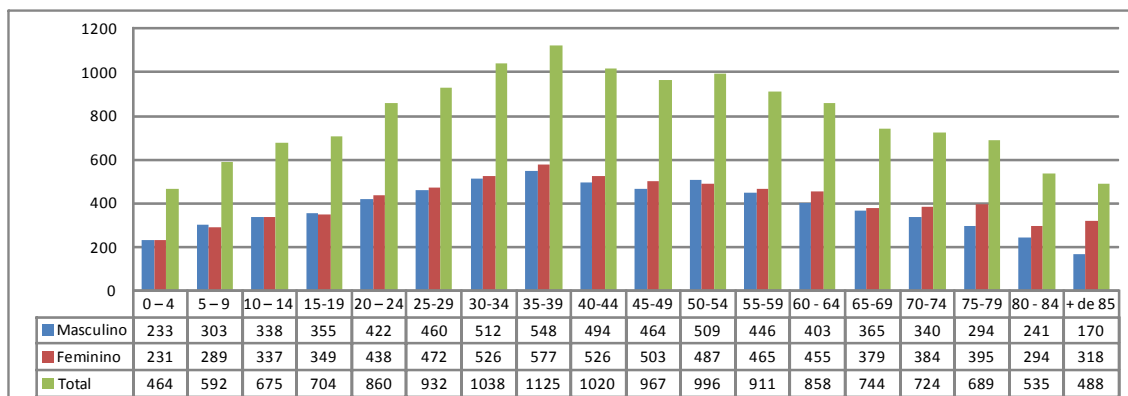


Gráfico 76: Número de utentes inscritos no Centro de Saúde II, 2012, por sexo e faixa etária. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela ULSNE.

Em relação ao Centro de Saúde II, existem 14322 pessoas inscritas, com mais mulheres (7425) do que homens (6897). Por faixa etária, os principais escalões do número de utentes situa-se entre os 30 e os 44 anos, sempre acima das 1000 pessoas. O número de utentes do sexo feminino é sempre superior ao do sexo masculino a partir dos escalões dos 20 anos. Apenas na

faixa etária dos 50-54 anos é que existe uma superioridade do número de utentes do sexo masculino em relação ao número de utentes do sexo feminino.

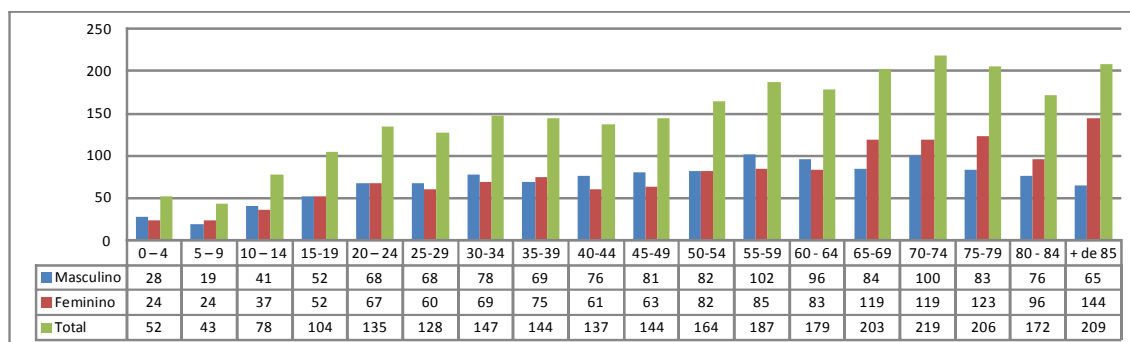


Gráfico 77: Número de utentes inscritos na Extensão da Torre de Dona Chama, 2012, por sexo e faixa etária. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela ULSNE.

Em relação ao Centro de Saúde da Torre Dona Chama, existem 2651 pessoas inscritas, com mais mulheres (1383) do que homens (1268). Trata-se de uma população envelhecida já que os escalões mais representativos estão acima dos 65 anos, quase sempre acima das 200 pessoas. Não havendo uma tendência tão nítida como nos Centros de Saúde anteriores é nas faixas etárias mais novas que existem mais homens que mulheres (até aos 64 anos), com a exceção dos 5 aos 9 e dos 35-39, onde o número de mulheres é superior ao número de homens e 15-19, 50-54 onde o número de homens é igual ao número de mulheres. A partir dos 65 anos, nos escalões mais representativos, o número de mulheres é sempre superior ao número de homens.

4.6 Segurança e Justiça

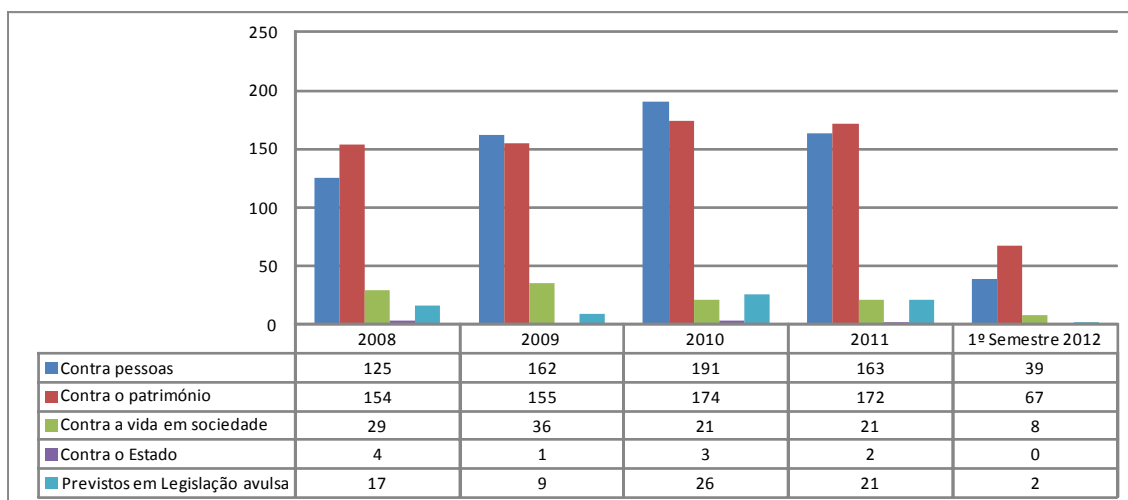


Gráfico 78: Criminalidade denunciada em Mirandela, por ano e por tipo de crime. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela P.S.P. - Comando Distrital de Bragança.

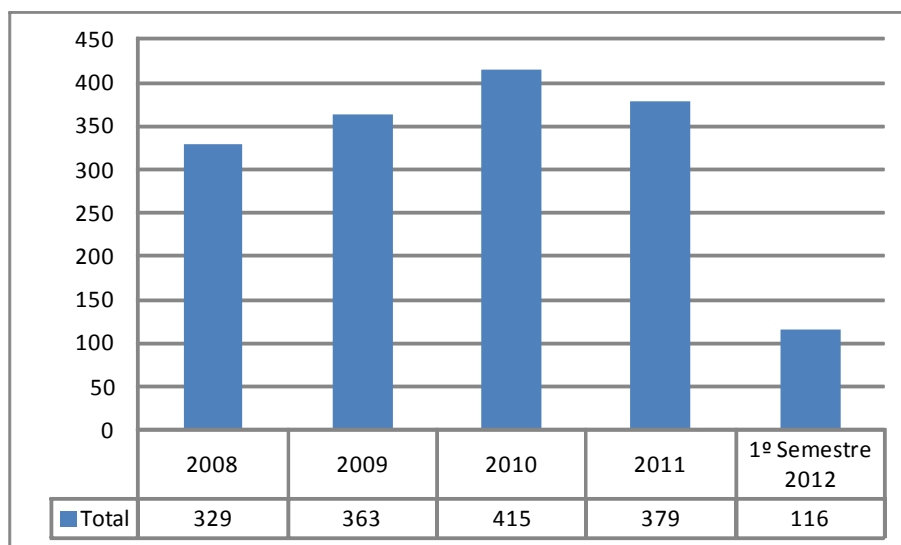


Gráfico 79: Números totais da criminalidade denunciada em Mirandela, por ano. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela P.S.P. - Comando Distrital de Bragança.

	2008	2009	2010	2011	1º Semestre 2012
Homicídios voluntários	1				
Homicídios negligentes	1		2	1	
Ofensas corporais vol. Graves		1		1	
Ofensas corporais vol.simples	44	57	58	50	20
Ofensas corporais vol. Negligentes		4	4		
Rapto/sequestro	1	1			
Violações	1				
Violência doméstica	37	41	68	57	21
Roubos (mão armada, esticção, ameaças...)	5	4	8	11	1
Total	90	108	140	120	41

Quadro 49: Detenções em Mirandela, por ano e por motivo Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela P.S.P. - Comando Distrital de Bragança.

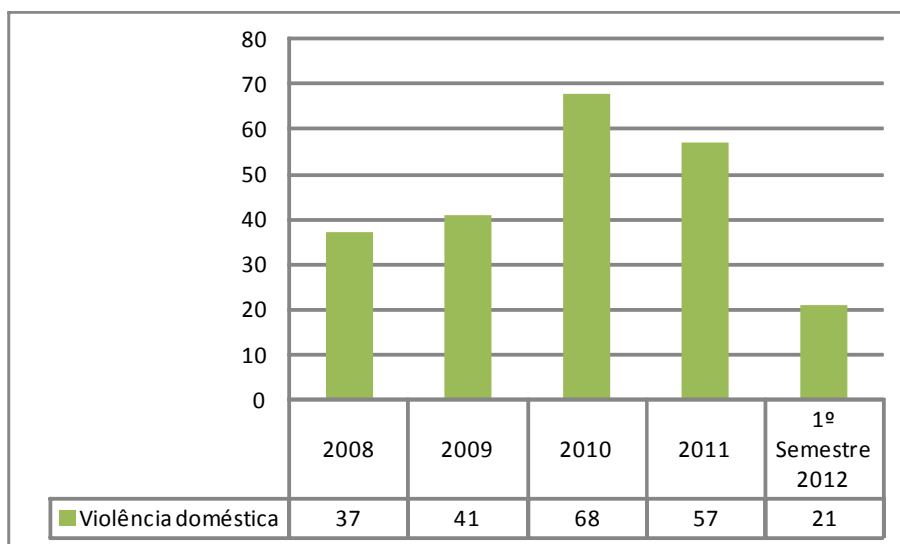


Gráfico 80: Detenções por Violência Doméstica em Mirandela, por ano. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela P.S.P. - Comando Distrital de Bragança.

O número de detenções por violência doméstica tem mantido níveis elevados, representando uma percentagem ligeiramente inferior a 50% das detenções registadas pela PSP,

representando quase sempre metade das detenções registadas, superando mesmo a partir de 2010, o “Nº de detenções por ofensas corporais voluntárias simples” e tendo registado um pico no ano de 2010, com 68 detenções.

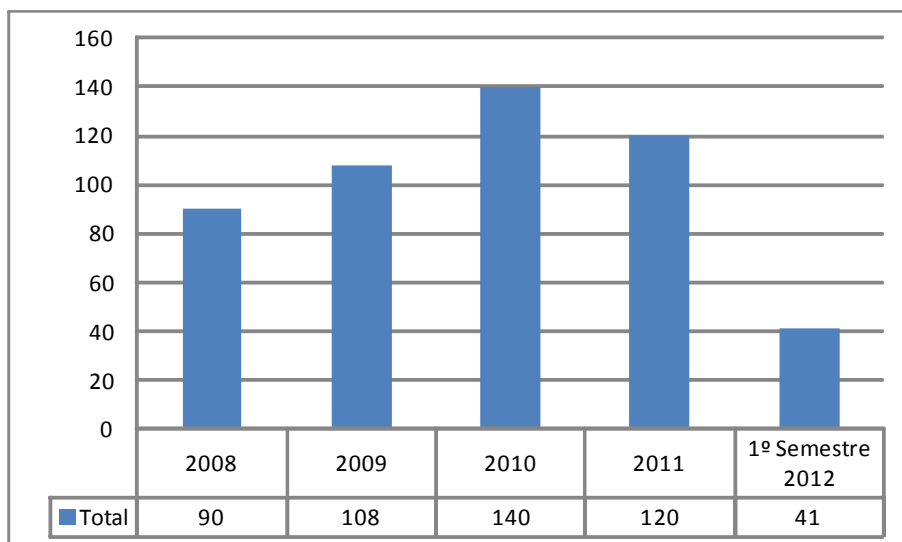


Gráfico 81: Total de detenções em Mirandela, por ano. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela P.S.P. - Comando Distrital de Bragança.

CRIMES / TIPOLOGIA	2010					2011					2012 (1º TRIMESTRE)				
	Nº	SUSP. (Nº)		VÍTI.(Nº)		Nº	SUSP. (Nº)		VÍTI.(Nº)		Nº	SUSP. (Nº)		VÍTI.(Nº)	
		M	F	M	F		M	F	M	F		M	F	M	F
CONTRA A INTEGRIDADE FÍSICA	33	27	12	23	13	38	45	15	29	12	5	4	1	1	4
CONTRA A LIBERDADE PESSOAL	36	36	2	30	9	34	6	12	23		6	5	1	4	4
CONTRA A HONRA	3	3		3		7	4	4	4	3	3	1	2	1	3
FURTO / ROUBO / ESTIÇÃO	106	13	3	69	17	176	24	1	63	68	46	12		32	11
CONDUÇÃO DE VEÍCULOS COM TAXA DE ALCOOLEMIA	22	24	2			25	24	1			3	3			
CONDUÇÃO SEM HABILITAÇÃO	19	17	2			20	17	3			2	2			
CRIMES CONTRA O PATRIMÓNIO	56	36	3	39	11	32	20	2	16	10	6	4		2	3
CONTRA O ESTADO (AUTORIDADE PÚBLICA)	6	6		3		1	1				3	3			
TRÁFICO DE ESTUPEFACIENTES	5	7				6	6				2	2			
FRAUDE (BURLA)	3	1			2	3		3	1	2					
AUXÍLIO À IMIGRAÇÃO ILEGAL	2		3			1	1				1		1		
EMIÇÃO DE CHEQUES SEM PROVISÃO	1	1		1											

Quadro 50: Crimes Registados pela GNR em Mirandela, por ano e por motivo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela GNR – Destacamento Territorial de Mirandela. Siglas: SUSP – Suspeitos/as. VITI. – Vítimas.

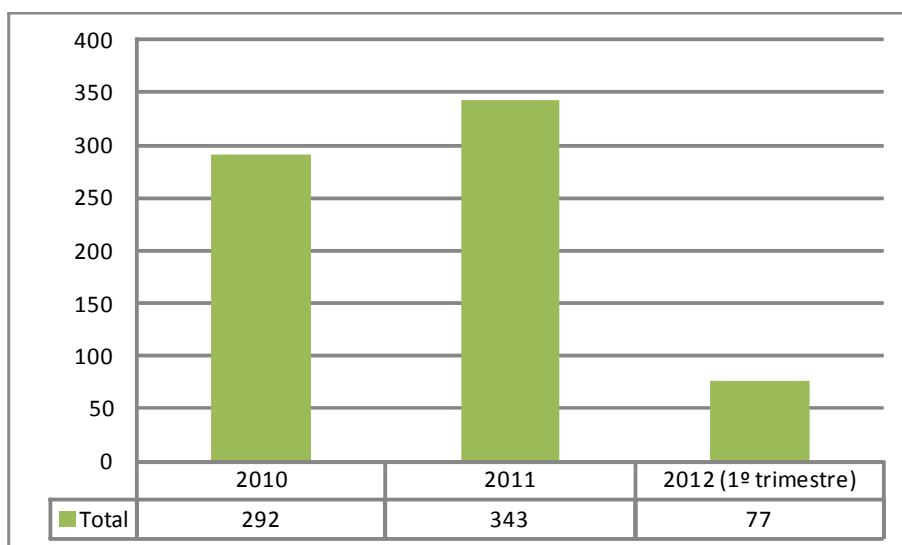


Gráfico 82: Total de crimes registados pela GNR em Mirandela, por ano. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela GNR – Destacamento Territorial de Mirandela.

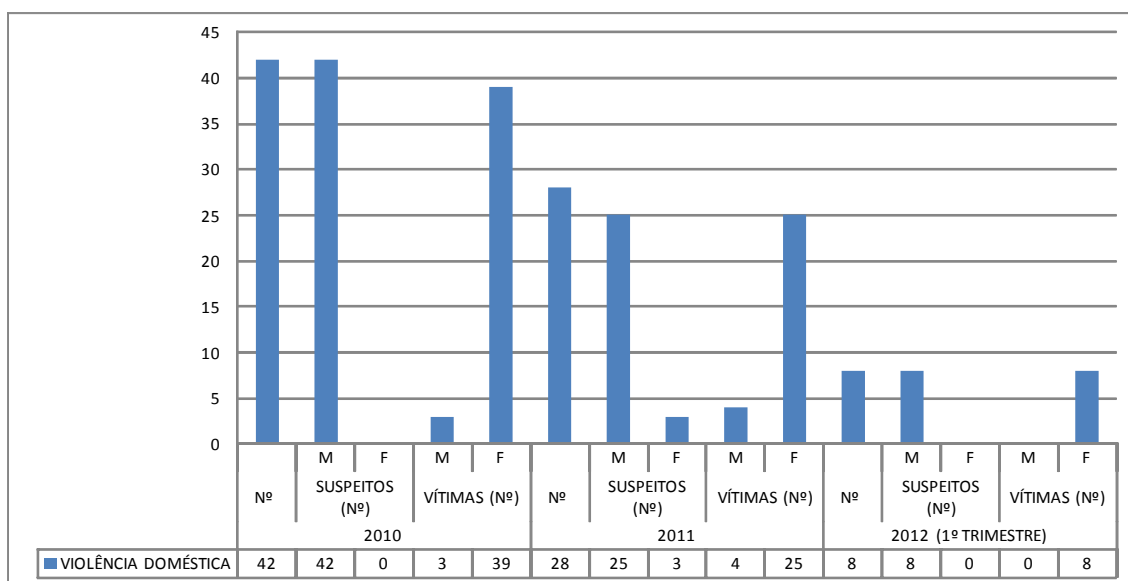


Gráfico 83: Caracterização por sexo de suspeitos/as e vítimas de Violência Doméstica, por ano. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela, dados disponibilizados pela GNR – Destacamento Territorial de Mirandela.

Quanto ao número de crimes de violência doméstica registados pelo Destacamento Territorial da GNR de Mirandela, existe uma maior incidência nos suspeitos do sexo masculino e nas vítimas do sexo feminino. Ainda que haja vítimas do sexo masculino, o número representa sempre um valor residual face aos números do sexo feminino.

Reinserção Social

De janeiro a maio de dois mil e doze encontravam-se no concelho em cumprimento de medidas penais 19 pessoas, sendo a maioria do sexo masculino.

Tendo como referência a mesma data, encontravam-se em cumprimento de medida tutelar educativa 5 jovens.

BREVES CONSIDERAÇÕES

Segundo os dados apurados, podemos verificar que no total a criminalidade no concelho de Mirandela tem diminuído do ano de 2010 para 2011.

Tendo em conta a tipologia de crimes, verifica-se que ao nível da PSP e da GNR o maior número incide em crimes contra o património.

Tendo em conta os dados da PSP e da GNR do indicador violência doméstica, verifica-se que de 2010 para 2011 houve uma diminuição deste tipo de crimes, registando-se em 2010, cento e dez casos e em 2011 oitenta e cinco.

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

A Comissão de Proteção de Menores de Mirandela, criada em maio de 1995 e reorganizada em dezembro de 2000, passando a chamar-se Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ), é uma instituição oficial não judiciária, com autonomia funcional, que visa promover os direitos da criança e do jovem e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação e desenvolvimento integral.

Neste momento existem cerca de 40 processos no ativo que exigem um acompanhamento regular por parte das técnicas com base em acordos de promoção e proteção.

A CPCJ possui uma Comissão Restrita, formada por representantes do Município, da Segurança Social, da Educação, da Saúde, da Santa Casa da Misericórdia de Mirandela e também de dois técnicos cooptados. A Comissão Alargada integra, para além desses representantes e técnicos cooptados, representantes das forças de segurança, das IPSS's, do IPDJ – Instituto do Desporto e Juventude e da Assembleia Municipal de Mirandela, podendo ainda integrar outros elementos da sociedade civil.

A CPCJ de Mirandela funciona no 2º piso do Auditório Municipal de Mirandela, podendo ser contactada a qualquer momento através do endereço eletrónico cpcjmdl@gmail.com, do n.º de telefone 278 201 590 ou do n.º de telemóvel 934 662 158.

A sinalização das situações pode ser feita pelos estabelecimentos de ensino, pelo Ministério Público, pela Segurança Social, pelos hospitais ou por qualquer outra instituição ou pessoa da sociedade civil.

Do seu plano de atividades de 2013 consta, para além da atividade normal, campanhas de sensibilização e informação, o 1º Encontro Distrital de CPCJ's, um programa de educação parental e a participação dos/as técnicos/as no Encontro Anual de Comissão Nacional de Proteção das Crianças e Jovens em Risco.

Foi eleito, em reunião da Comissão Alargada e por voto secreto, o novo presidente da CPCJ de Mirandela, o representante do Município, Rui Fernando Moreira Magalhães, por um período de 2 anos. <http://www.cm-mirandela.pt/index.php?oid=12190&op=all>

Caracterização do trabalho desenvolvido pela CPCJ de Mirandela

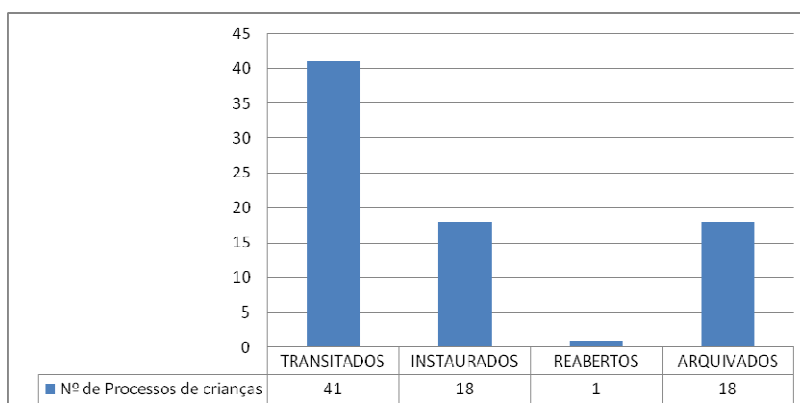


Gráfico 84: Movimento processual da CPCJ em 2012. Fonte: C.P.C.J. de Mirandela.

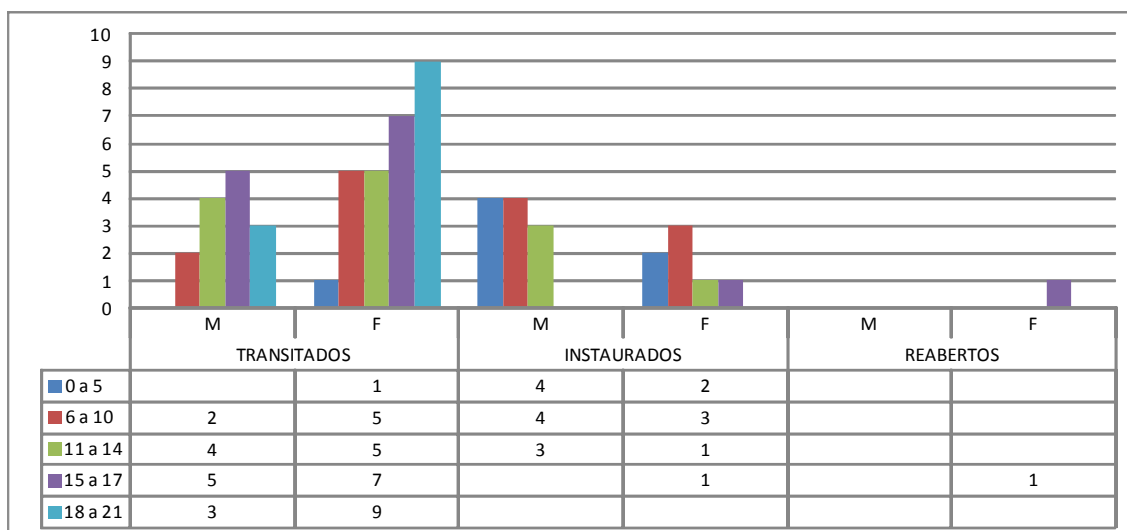


Gráfico 85: Número de processos da CPCJ em 2012, por faixa etária e sexo. Fonte: C.P.C.J. de Mirandela.

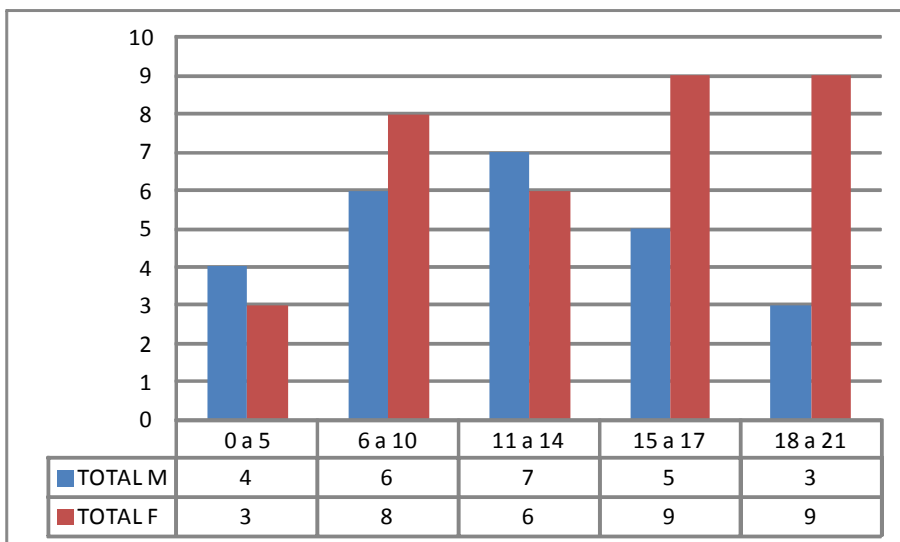


Gráfico 86: Total de processos da CPCJ em 2012, por faixa etária e sexo. Fonte: C.P.C.J. de Mirandela.

Analisando na totalidade, a maioria dos processos diz respeito a crianças/jovens do sexo feminino. Em termos de processos transitados/reabertos, no total, existe uma prevalência em crianças/jovens do sexo feminino. Nos processos instaurados, a tendência inverte-se havendo maior número crianças/jovens do sexo masculino. Por faixa etária, apenas nos escalões dos 0 aos 5 anos e dos 11 aos 14 anos o número de crianças do sexo masculino supera o do sexo feminino. Nos restantes escalões etários existem sempre mais processos relacionados com crianças/jovens do sexo feminino.

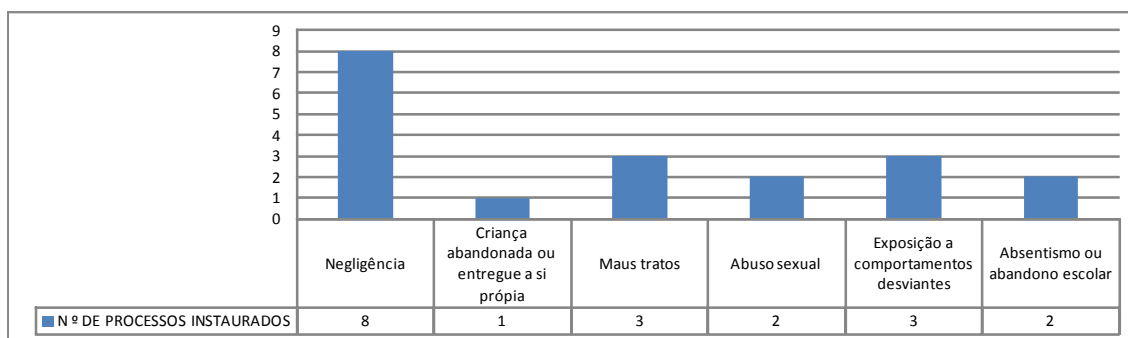


Gráfico 87: Número de processos instaurados em 2012, por problemática. Fonte: C.P.C.J. de Mirandela.

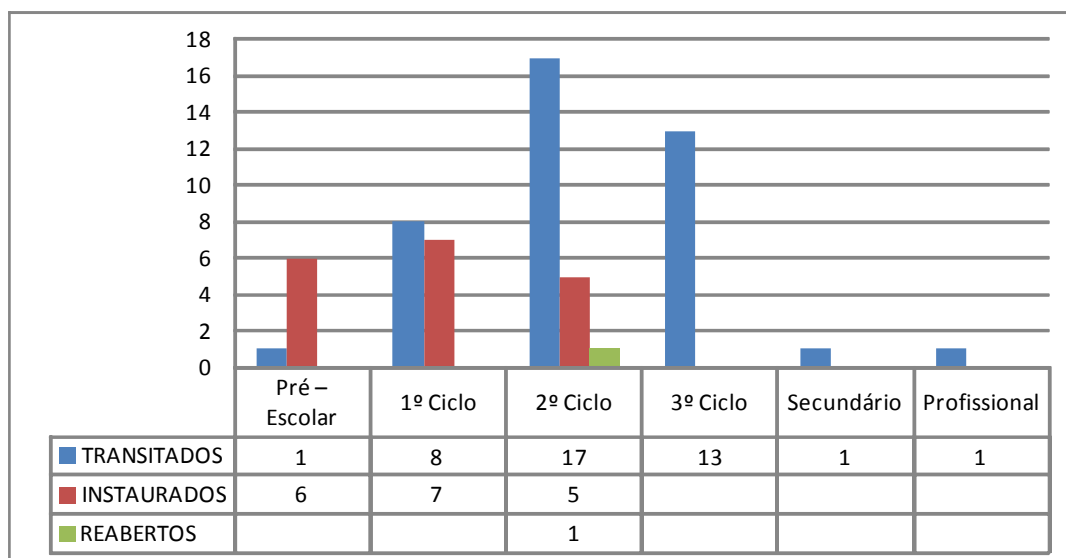


Gráfico 88: Número de processos em 2012, por escolaridade. Fonte: C.P.C.J. de Mirandela.

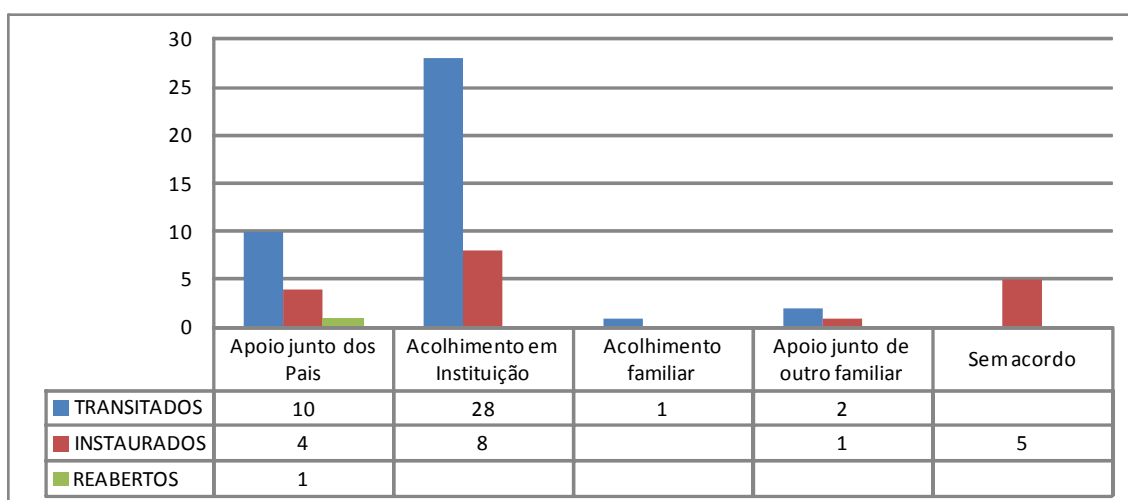


Gráfico 89: Número de processos em 2012, por medida aplicada. Fonte: C.P.C.J. de Mirandela.

Em janeiro de 2013, encontram-se ativos 42 processos na Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Risco de Mirandela.

Se tivermos em conta a problemática sinalizada nos processos, verifica-se que a negligência, seguida dos maus tratos e exposição a comportamentos desviantes são as principais causas de abertura de processos. Tendo em conta o grau de escolaridade das crianças sinalizadas, verifica-se que são em maior número as crianças com o 1º ciclo do ensino básico/ 2º ciclo. As medidas de promoção e proteção aplicadas no ano de 2012 foram essencialmente o acolhimento em instituição.

4.7 Cultura

Numa época em que a preocupação com a igualdade de género está cada vez mais presente na elaboração das políticas públicas e no desenvolvimento de projetos visando a valorização igual da contribuição de homens e de mulheres na sociedade, torna-se premente a existência de uma análise da cultura sobre esta matéria.

A área da Cultura é pouco abordada nos quatro Planos Nacionais para a Igualdade.

O I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades, no objetivo relativo à educação, ciência e cultura propõe no número 3: “Fomentar e apoiar estudos e iniciativas que valorizem, objetivamente, a importância do contributo das mulheres para a cultura portuguesa” (DR. n.º70, 23/03/1997: 1326). Trata-se de um objetivo vasto e de carácter geral visando a promoção da investigação e dos estudos sobre as mulheres.

No II Plano Nacional para a Igualdade, no ponto 2 relativo à Educação, formação e informação, o ponto 2.3 é dedicado à cultura. Menciona-se que a cultura tem como objetivo fomentar o primado da pessoa humana e da cidadania, considerada como elemento fundamental na formação da pessoa englobando a produção, a fruição dos bens e serviços culturais. Propõe como medidas para a igualdade na área da cultura:

- O incentivo e a promoção do acesso das mulheres à criação e fruição dos bens e manifestações culturais nas suas múltiplas formas e expressões;
- O desenvolvimento e consolidação de hábitos culturais de criação e fruição com destaque nas comunidades onde as mulheres sejam particularmente discriminadas e a disseminação e incremento de hábitos de leitura em especial para crianças, jovens e mulheres;
- E por fim, a colaboração e interação com comunidades de mulheres imigrantes e das minorias étnicas e culturais para promoção do intercâmbio e a diversidade cultural como forma de possibilitar a integração sociocultural.

É ainda proposta para a igualdade de género na área da cultura a promoção de ações de formação de agentes culturais profissionais e não profissionais em domínios artísticos ou de gestão cultural, sensibilizando-os para a necessidade fundamental de promover a igualdade de oportunidades, o apoio e fomento à investigação, registo e edição na área da etnomusicologia, folclore, literatura e tradições orais, no que concerne ao papel da mulher nestes domínios, e o desenvolvimento de estudos com vista à obtenção de dados estatísticos sobre profissões

artísticas e culturais em geral, na perspetiva da feminização, designadamente através de parcerias com organismos de estudo e de produção de estatísticas na área cultural (II Plano Nacional para a Igualdade, 2003).

Percebemos que o II Plano Nacional para a Igualdade é bastante específico relativamente às ações a realizar na área da cultura visando a igualdade de género. Mas verifica-se que as medidas propostas continuam a ser no âmbito da discriminação positiva ou da valorização específica das mulheres e não integra as relações de género incluindo o relacionamento social com os homens.

No III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género a área da cultura é considerada um dos domínios prioritários de intervenção no ponto 2 da Área 2, dedicada à Política de Género o que representa um avanço em termos conceptuais relativamente aos planos anteriores.

No número 2.8 estabelece-se apenas um objetivo:

“Promover uma visibilidade equitativa de mulheres e homens em todas as áreas de criação e produção cultural e fomentar a igualdade de oportunidades na fruição e no acesso à cultura.”

As medidas para alcançar este objetivo passam por:

“A - garantir o equilíbrio na atribuição de bolsas e subsídios, majorando o sexo subrepresentado.

B - Integrar nos critérios de atribuição de prémios culturais a representação equilibrada de homens e mulheres.

C - Integrar a perspetiva de género na formação dos agentes culturais.

D - Promover a visibilidade do contributo das mulheres nas várias esferas da vida, nomeadamente na Cultura, na História, na Economia, nas Ciências e na Política.

E - Sensibilizar para a importância de uma representação equitativa entre homens e mulheres nas coleções públicas.

F - Valorizar os trabalhos de escrita, de criação e produção cultural que defendam o respeito pelos direitos humanos de mulheres e de homens” (III Plano Nacional para a Igualdade, 2007, DR. n.º 119, 22 junho de 2007: 3958/3959).

Destacamos a medida C que propõe a inclusão da perspectiva de género na formação dos agentes culturais evitando dessa forma a continuação dos estereótipos sociais femininos e masculinos e criando uma consciência de inclusão nos agentes.

A medida D propõe o desenvolvimento de ações que reponham a visibilidade da mulher nos diversos domínios, nomeadamente na cultura e na história. Sabemos que a questão da visibilidade da participação das mulheres nos diversos momentos históricos é a base para que a sua participação nas restantes áreas (cultural, social, económica, artística, científica) seja reposta.

A medida E relativa à sensibilização para a importância de uma representação equitativa entre homens e mulheres nas coleções públicas, refere-se aos museus e às coleções dos museus. Chama a atenção para a questão da musealização dos bens culturais que devem refletir as memórias masculinas e femininas, as vivências de ambos e as produções culturais e artísticas dos dois sexos.

O IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e Não Discriminação aborda a questão da cultura na área estratégica n.º 7 denominada “Desporto e Cultura”.

Misturando os objetivos da área do desporto com os da cultura, estabelece apenas duas medidas para a área cultural:

- Atribuir a distinção “Mulheres criadoras de cultura” com o objetivo de dar visibilidade às mulheres que se notabilizam na produção cultural;
- Promover a visibilidade da criação artística por parte das mulheres.

Para relacionarmos as políticas locais para a igualdade com a área específica da cultura recorreremos ao “Guia para o *Mainstreaming* de Género na Cultura” (2007) elaborado pela Comissão para a Igualdade dos Direitos das Mulheres (CIDM).

Apontam-se neste guia diversas ações a realizar na área da cultura para promoção da igualdade de género:

- “aumentar a visibilidade das mulheres artistas e do seu trabalho tanto do ponto de vista histórico como na contemporaneidade;

- identificar e construir referenciais artísticos e educativos, promotores de role models femininos no mundo da cultura e das artes;
- sensibilizar, formar e capacitar diversos agentes culturais, educativos, políticos, para a inclusão da criação artística feminina;
- dar visibilidade às mulheres artistas e das suas obras, nomeadamente através da criação de redes de mulheres artistas;
- promover a melhoria das condições do ensino/aprendizagem e das condições de trabalho do/a (s) artista (s)” (CIDM, 2005b, 23-24).

Associações/Coletividades e Cultura no Concelho de Mirandela

Ao nível do associativismo, Mirandela tem um conjunto de associações e coletividades bem representativas da sua dinâmica sócio económica e cultural. Existem em Mirandela várias iniciativas culturais e simultaneamente recreativas e lúdicas interessantes a lembrar. É o caso da realização dos campeonatos Nacional e Europeu de Jet Ski na cidade, da organização de festivais nacionais e internacionais de Folclore, das Festas que muitas vezes são também de cariz cultural, em particular durante a Romaria a N.ª Sr.ª do Amparo com o desfile de Carros alegóricos, a Marcha Luminosa, e a célebre Noite dos Bombos, única na região, ou o Carnaval com o desfile das suas marchas alusivas, Encontros de Cantares de Reis, Encontros de Grupos etnográficos das aldeias.

Dos Jornais que já teve ao longo dos tempos Voz do Tua (1886), O Mirandense (1888), O Correio de Mirandela (1890), O Tua (1892), O Inflexível (1898), O Jornal de Mirandela (1900), Gazeta de Mirandela (1903), O Mirandense (1903), Correio de Mirandela (1905), O Notícias (1918), O Fomento Agrícola (1916), entre outros, tem agora três e uma rádio, que são também locais onde a cultura de Mirandela mais ou menos vai tendo o seu lugar.

Foi em finais da década de 70 que a Cultura em Mirandela deu um grande passo com a Casa da Cultura de Mirandela, Casa da Cultura da Juventude, Casa do Professor de Mirandela, Cineclube Miragem e Complexo Cultural de Mirandela com a criação em 1980 da Biblioteca Sarmiento Pimentel e fixando se também a Calouste Gulbenkian. Possui o espólio e coleção particular do General João Maria Sarmiento Pimentel. Em 1981 é instalado o Museu Municipal

Armindo Teixeira Lopes e depois foram oferecidas ao Museu três centenas de obras de arte pelos irmãos Gil e Hilário Teixeira Lopes. Para além do centro Cultural, da Biblioteca Municipal e Museu Municipal, onde algumas atividades ao longo do ano são realizadas, nomeadamente exposições, concertos musicais, dias do livro e da leitura, debates, devemos não esquecer os Museus de S. Bento da Pala (Passos), Regional de Romeu, Museu Etnográfico de Suções e o Museu da Pedra em Miradezes.

CONSIDERAÇÕES

Optamos por incluir a área da Cultura, fazendo este pequeno enquadramento da temática e identificando os agentes que, fundamentalmente, dinamizam a área cultural no território. Sendo este um primeiro trabalho específico sobre a Igualdade de Género no Município, não nos foi possível integrar dados específicos, nomeadamente acerca da participação feminina e masculina em eventos culturais ou pronunciarmo-nos sobre a adequação da oferta cultural em função do género.

Tal como a evolução registada nos diferentes planos nacionais, também esperamos que em próximos estudos esta área possa ser trabalhada com indicadores e com dados específicos de Mirandela.

4.8 Desporto e Lazer

O acesso à atividade física e desportiva é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa que, de acordo com o seu artigo 79.º, afirma que “Incumbe ao Estado, em colaboração com escolas e as associações e coletividades desportivas, promover, estimular, orientar e apoiar a prática e a difusão da cultura física e do desporto.”.

As mulheres participam, hoje, muito mais nas atividades desportivas, estando presentes num vasto leque de modalidades. Tem-se verificado, no entanto, que as práticas desportivas continuam a ser palco da reprodução de estereótipos de género, nomeadamente ao nível da alta competição e mais concretamente ao nível dos prémios monetários e apoios, bem como na reduzida participação feminina nos lugares de decisão do universo desportivo.

Em Portugal, as mulheres representavam, em 2010, apenas cerca de um quarto do total de praticantes de modalidades desportivas, embora haja um crescimento de 37,7%, entre 2005 e 2010. O voleibol e a ginástica são as únicas atividades desportivas onde as mulheres são maioritárias. A columbofilia, a pesca desportiva e o futebol são as atividades desportivas onde as mulheres estão menos representadas (2,5%, 2,9% e 4,2% respetivamente).

As atividades desportivas mais praticadas pelas mulheres, em 2010, foram: voleibol, basquetebol, andebol e ténis.

A participação no desporto ao nível federado é de 127 948 mulheres, contra 391 411 homens, o que representa, em 2010, uns meros 24,6%. Ainda assim, a prática desportiva federada cresceu mais de 200% entre 2000 e 2010.

A participação das mulheres no treino desportivo é de apenas 12%.

Também ao nível dos/as árbitros/as ou juizes/as, se verifica que apenas 23,6% são mulheres.

Ao subirmos na hierarquia e analisando os/as dirigentes desportivos, notamos ainda mais as assimetrias de género ao nível do desporto, com apenas 9,4% de mulheres. Fonte: Igualdade de Género

em Portugal 2011 CIG

Prática desportiva

Apenas 9% da população afirma praticar desporto regularmente. Na faixa etária dos 15 aos 24 anos: 24% são homens e apenas 7% são mulheres.

Em 2009, estavam inscritos em 58 federações desportivas 496.489 praticantes: 375.645 homens (75,7%) e 120.844 mulheres (24,3%).

Na última década, cresceu o número de inscrições: 115,5% no setor feminino, 43,8% no masculino. Nos/as praticantes federados/as com deficiência, o crescimento foi muito inferior à média nacional (14%). As taxas de feminização diminuem com o aumento da idade: superior nas raparigas, escalões até júnior (28,2%) e no escalão júnior (27,6%), diminuindo no escalão sénior (18,3%) e no veterano (13,8%).

Os indicadores sugerem elevadas taxas de abandono do desporto. Para a maioria das raparigas, a prática desportiva, regular e organizada, parece ser um episódio efémero, concentrado no período entre o final da infância e o início da adolescência (10-15 anos).

Desporto Escolar

Na última década tem vindo a ser confirmado o reduzido impacto do Desporto Escolar. No ano letivo de 2009/2010, o número provável de discentes abrangidos pelas atividades desportivas estaria situado entre 158.737 e 79.369, com uma taxa de participação de 12,9%, ou de apenas 6,4%: para as raparigas seria de 6 praticantes por cada 100 alunas, ou de apenas 3 em 100.

Estes números de inscrição permitem confirmar a tendência de abandono do desporto em idades muito precoces, demonstrando um crescimento negativo mais acentuado na transição do escalão iniciado a juvenil (15 anos): menos 51% para os rapazes e menos 41% para as raparigas. Entre 2001/02 e 2004/05, o crescimento médio foi negativo (- 2,7%), situando-se para as raparigas em -1,6%.

Enquadramento do desporto federado

Direção

Em 2010, os sete órgãos estatutários das 62 federações desportivas integram 1.464 pessoas como membros efetivos: 1.262 homens (86,2%) e 202 mulheres (13,8%). As federações de Ciclismo, Lutas Amadoras e Rugby não incluem nenhuma mulher. A maioria das federações não inclui mulheres nos seus órgãos estatutários, à exceção do Conselho de Disciplina. Existem 2 casos excecionais em termos de equilíbrio entre mulheres e homens na Direção: Dança Desportiva (37,5%) e Remo (50,0%).

Arbitragem

Em 2009, estavam inscritos em 53 federações desportivas 15.613 agentes com atividade na arbitragem: 12.482 homens (79,9%) e 3.131 mulheres (20,1%). Onze federações não registam nenhuma inscrição de árbitras/juízas. O número de árbitras/juízas de atletismo (1.110) representa mais de 1/3 do total.

Treino

Em 2009, estavam inscritos em 47 federações desportivas 21.270 treinadores: 17.996 homens (86,6%) e 3.274 mulheres (15,4%). Não inscrevem nenhuma treinadora as federações de Boxe, Desportos de inverno, Equestre e Tiro. A última década, que corresponde ao período de realização de três olimpíadas, o atletismo foi o único desporto que integrou uma treinadora na missão portuguesa aos Jogos Olímpicos de Sidney (2000), Atenas (2004) e Pequim (2008). Em Sidney esteve também uma treinadora de voleibol.

Em 2010, as conclusões do Eurobarómetro Desporto e atividade física confirmam algumas tendências já identificadas em edições anteriores (2002 e 2004), bem como um perfil social que se reproduz relativamente ao desporto e atividade física nos estados membros da União Europeia: a prática desportiva assume maior predomínio nos países nórdicos e no sexo masculino, diferença esta particularmente nítida na faixa etária dos 15 aos 24 anos. Existe uma correlação evidente com os maiores níveis de escolaridade e o estatuto socioeconómico. A falta de tempo continua a ser apresentada como motivo mais comum para a não participação em atividades físicas e desportivas.

Os resultados para Portugal revelam que apenas 9% da população afirma praticar desporto ou fazer exercício físico Regularmente (pelo menos 5 vezes por semana), e 33% praticam desporto pelo menos uma vez por semana Regularmente e Com alguma regularidade.

Os homens praticam mais desporto e fazem mais exercício físico do que as mulheres, sendo esta disparidade particularmente evidente na faixa etária dos 15 aos 24 anos: cerca de 24% dos homens afirma praticar desporto ou fazer exercício físico regularmente, para as mulheres a percentagem é de apenas 7%.

O IV Plano para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação, refere “... as práticas desportivas continuam a ser um terreno onde os estereótipos de género se reproduzem, não é menos verdade que é, também, um campo de oportunidade onde se podem ultrapassar os modelos dominantes, desenvolvendo uma sociedade globalmente mais equilibrada e não discriminatória.”

Neste sentido aponta as seguintes medidas de intervenção:

- Promover a participação equilibrada e não discriminatória de mulheres e homens no desporto através dos contratos-programa desportivos, particularmente os estabelecidos com as federações desportivas;
- Criar e implementar instrumentos para a efetiva igualdade nos prémios desportivos, pecuniários e outros, atribuídos em provas realizadas a nível nacional, regional e municipal.

Desporto no Concelho de Mirandela

No que se refere à composição dos órgãos dirigentes associados às modalidades desportivas, foram apurados os seguintes dados, que falam por si:

Representantes Direções		
	Feminino	Masculino
Sport Club Mirandela		19
Ginásio Clube de Mirandela Kikboxing	1	2
Artes Marciais AMAO	1	8
Caça e Pesca		16
Ténis de Mesa		17
Futsal		12
Pangration	3	21
Associação Xadrez	1	10
Natação		19
Grupo Desportivo Torre D. Chama		3
Casa da Cultura e Recreio do Cachão		9
Associação Cultural e Recreativa Contins		9
Associação Juvenil 31 de janeiro	4	7
Aeroclube de Mirandela		11
TOTAL	10	163

Quadro 51: Representantes das direções desportivas em Mirandela, por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela.

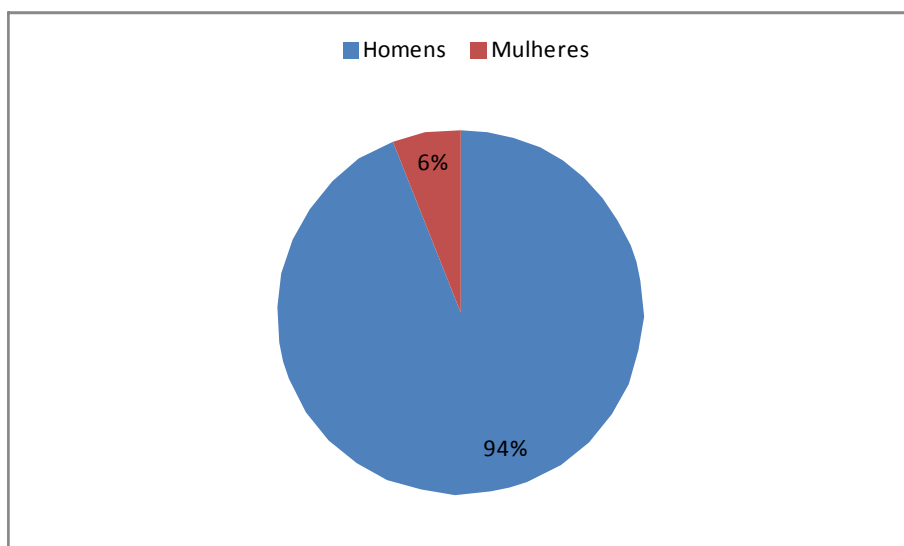


Gráfico 90: Representantes das direções desportivas em Mirandela em percentagem, por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela.

Como se pode verificar através da análise da tabela e gráfico anteriores, os homens estão em maioria (94%) em cargos dos órgãos dirigentes associados às modalidades desportivas. A representação do género feminino é residual, ou seja, apenas 6%. Na maioria das modalidades não existem mulheres em cargos de chefia e nas que existem são em pequena escala (1 a 4, no máximo).

CONSIDERAÇÕES

Tal como na área da Cultura, a área do Desporto também carece de uma preocupação mais efetiva, incentivando para a sua prática e gestão tanto homens como mulheres.

Importa ainda perceber quais os números reais de prática desportiva em Mirandela, podendo assim inferir acerca das razões para as (eventuais) disparidades, como acontece nos cargos de direção.

4.9 Participação política

A participação cívica e política é essencial para o bom funcionamento da sociedade e fulcral para que se consigam atingir padrões cada vez mais elevados de desenvolvimento social e humano. Todos nós temos direitos e consequentemente deveres. Todos nós temos poder para alterar um pouco o nosso mundo, a nossa aldeia, vila ou cidade. Os direitos e deveres de cada cidadão e cidadã, o seu poder e participação influenciam o seu distrito, o país e o mundo como um todo.

No que concerne à composição dos órgãos autárquicos, como podemos verificar no quadro abaixo, em Mirandela encontramos uma reduzida representação de mulheres.

	Homens	Mulheres	Total
Assembleia Municipal de Mirandela	58	17	75
Câmara Municipal de Mirandela	4	3	7
Juntas de Freguesia	103	10	113
Assembleias de Freguesia	214	55	269
Total	379	85	464

Quadro 52: Composição dos órgãos autárquicos em Mirandela, por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela.

Das eleições autárquicas de 2009 resultou a seguinte composição dos órgãos autárquicos do Município de Mirandela, não se tendo tido em conta eventuais alterações subsequentes:

Assembleia Municipal de Mirandela

Dos 75 membros da AM de Mirandela, 17 eram mulheres (22,7%); em relação aos membros diretamente eleitos, em 38 membros 14 são mulheres (38,8%), e dos/as 37 presidentes de junta apenas 3 são do sexo feminino (8,1%).

Câmara Municipal de Mirandela

Inicialmente, dos 7 elementos, 3 eram mulheres (42,9 %); o presidente da CMM era homem.

Assembleias de Freguesia

Das 37 assembleias de freguesia, 3 (Aguieiras, Avidagos e Cobro) eram presididas por mulheres, o que perfaz 8,1%. Do total de 269 elementos das assembleias de freguesia, 55 eram mulheres (20,4%).

Juntas de Freguesia

Em 37 juntas de freguesia, apenas 3 tinham presidentes do sexo feminino (Frechas, São Salvador e Torre de D. Chama), o que perfaz 8,1%. Globalmente, as juntas de freguesia tinham 13 mulheres em 113 eleitos locais (11,5%).

Distribuição da amostra, por sexo, segundo o cargo desempenhado		
Cargo	Feminino	Masculino
Presidente da Junta de Freguesia	3	34
Secretário/a	8	29
Tesoureiro/a	5	32
Vogal	1	1
Presidente da Assembleia de Freguesia	7	30
1º Secretário/a	13	24
2º Secretário/a	11	26
Vogal	28	123
Total	76	301

Quadro 53: Composição das Assembleias e Juntas de Freguesias do Concelho de Mirandela, por sexo. Fonte: Sistema Local de Informação Social de Mirandela.

5. Conclusão ao Diagnóstico

Por mais informação e dados que se procurassem apresentar, numa clara perspetiva de ilustrar a realidade de Mirandela em termos de Igualdade (na globalidade) e Igualdade de Género (em particular) ficaria sempre a sensação que muito mais haveria para dizer, muito mais haveria para identificar, muitos mais dados seria necessário recolher...

Neste primeiro Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade, e especificamente nesta componente de Diagnóstico, procurámos centrar-nos nos aspetos fundamentais e seguir as metodologias propostas nos instrumentos nacionais existentes. Um outro aspeto central foi a preocupação de olhar para o diagnóstico nunca como um produto final, mas sim enquanto *input* de informação para a definição de atividades a desenvolver.

Desta forma e com este grau de profundidade nunca o Município de Mirandela se tinha debruçado sobre as questões fundamentais nesta matéria: É o território de Mirandela um espaço favorecedor de um equilíbrio pessoal e profissional para mulheres e para homens? Promove a participação de homens e de mulheres em todas as esferas da vida? Promove a não discriminação?

A resposta fica com a perceção de cada um/a, vivendo a realidade no dia a dia e, esperamos, com o contributo deste Diagnóstico.

6. Plano Municipal para a Igualdade (PMI)

6.1 Apresentação do Plano

O presente Plano Municipal para a Igualdade do Município de Mirandela tem como missão ser um documento com dois objetivos distintos:

- a) Ser um documento estratégico, ou seja, que permita enquadrar a temática da Igualdade e da Não Discriminação enquanto mecanismo de promoção de coesão social e ferramenta de redução de desigualdades no nosso território, nas diferentes áreas de atuação e intervenção do Município;
- b) Ser um documento operativo, ou seja, que identifique as prioridades estratégicas de intervenção, traduzindo em atividades concretas as intenções políticas e ideológicas do que queremos para o Município.

De uma forma estruturada estamos a dar os primeiros passos em matéria de organização do Município sob o ponto de vista da Igualdade. Contudo, muito trabalho já tem vindo a ser feito e que diretamente contribui para os objetivos Municipais, Nacionais e Comunitários, traçados em matéria de Igualdade.

Com este Plano pretende-se enquadrar sob o ponto de vista da Igualdade o trabalho já desenvolvido e as iniciativas que diretamente contribuem para a melhoria da condição de vida das pessoas que habitam no Município. Por outro lado, pretende apresentar uma série de atividades, pensadas e resultado de um trabalho de diagnóstico do ponto atual, promovendo a redução de desigualdades, a melhoria das condições existentes, o equilíbrio dos recursos disponíveis, a promoção de uma participação pública e privada ajustada ao contexto de cada pessoa (independentemente da sua condição física, económica ou social), de fundo, que as diferenças de género, idade, condição social ou outras, sejam valorizadas e levadas em consideração na definição de políticas e na gestão da nossa sociedade.

O Plano Municipal para a Igualdade tem como objetivo principal apresentar o que queremos fazer, materializado em atividades concretas, com objetivos definidos, com públicos-alvo determinados e envolvendo as entidades públicas e privadas que melhor possam contribuir para maximizar os resultados que esperamos atingir.

O que é um Plano Municipal para a Igualdade de Género? Adaptado de: Igualdade de Género na Vida Local: O

Papel dos Municípios na sua Promoção, CIG (2009)

Um Plano Municipal para a Igualdade de Género consubstancia-se, antes de mais, num compromisso político com a promoção da Igualdade e com a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local. É, pois, um “instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução” (Fonte: Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, CITE (2003).

Seguindo a estratégia nacional, podemos nomear algumas premissas subjacentes:

1. Um Plano Municipal para a Igualdade de Género visa combater e corrigir determinados problemas sociais, traduzidos em desigualdades de género, não visando apenas corrigir e agir sobre os chamados “problemas das mulheres”. Daqui decorre a necessidade de se trabalhar tanto ao nível das oportunidades, assegurando que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades nas várias esferas das suas vidas, como ao nível do tratamento e dos resultados, procurando agir em função da Igualdade de resultados tanto para as mulheres como para os homens. Importa, ainda, frisar que o trabalho a empreender não se destina a tornar as mulheres iguais aos homens, antes assenta na igual valorização das diferenças de uns e de outras, atuando para que mulheres e homens possam tomar decisões nas suas vidas sem constrangimentos determinados pela sua pertença de género;
2. Um Plano Municipal para a Igualdade de Género deve contar com o compromisso e apoio político de topo do Município;
3. Um Plano Municipal para a Igualdade de Género é um instrumento de planeamento do trabalho a empreender na promoção da Igualdade de mulheres e de homens a nível local. Deve, pois, procurar fazer participar diversas estruturas dos Municípios, outras entidades locais e respetivos/as munícipes na sua conceção, implementação e avaliação;
4. Um Plano Municipal para a Igualdade de Género deve ser tão abrangente quanto possível, centrando a sua intervenção estratégica em áreas e domínios variados;

5. Um Plano Municipal para a Igualdade de Género deve ser construído a partir do conhecimento da realidade – com base no diagnóstico da Igualdade de Género a nível local – incidindo sobre as assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico. Deve, por isso, ser um Plano feito à medida de cada Concelho, assente num conjunto de necessidades, prioridades e recursos locais.

6.2 Atividades

O processo de definição e estruturação das atividades constantes do Plano foi conduzido de forma a poder integrar, na sua discussão e conceção, os agentes locais que desenvolvem a sua atividade nas diversas áreas de intervenção.

Entre outras iniciativas, destacar a realização de debates temáticos, em que os/as intervenientes abordaram a temática da Igualdade em relação a assuntos como a Solidariedade Social; Educação-Formação; Emprego/Conciliação; Saúde; Cultura; Política; e Desporto. Destes debates foram apurados os principais resultados obtidos na discussão das temáticas e as propostas de estratégias de intervenção discutidas, servindo como uma fonte de informação para a definição de atividades.

Por outro lado, as ações de carácter formativo, nomeadamente a formação de Conselheiros e Conselheiras para a Igualdade, também proporcionaram momentos de discussão e trabalho sobre que estratégias adotar e como intervir no sentido de valorizar e desenvolver iniciativas que promovam a Igualdade. Procurou-se que as diversas entidades do concelho pudessem estar representadas, valorizando assim a discussão e potenciando a qualidade dos resultados alcançados.

Assim, resultado do Diagnóstico, das iniciativas descritas atrás, da recolha e análise de boas práticas existentes a nível nacional e com o contributo de técnicos/as especialistas surgiram as atividades que se propõe serem desenvolvidas no concelho de Mirandela.

Alguns pontos-chave dos contributos dos agentes locais

1. Melhorar as condições de acessibilidade e infraestruturas das escolas, proporcionando igualdade de acesso;
2. Formação/ sensibilização dos/as técnicos/as e profissionais das escolas nas várias vertentes da educação:
 - a) Formação em áreas para crianças com necessidades especiais;
 - b) Formação na área da saúde;
3. Articulação das escolas com família, comunidade e rede social;

4. Criação de uma biblioteca de manuais usados para crianças e jovens mais desfavorecidos/as;
5. Melhor adaptação dos horários escolares aos transportes escolares;
6. Criação de infraestruturas adequadas ao desenvolvimento de jovens/adultos;
7. Identificação das respostas sociais existentes (instituições públicas e privadas) de apoio: Idoso/a; Criança; Pessoa portadora de necessidades especiais; pessoa portadora de comportamentos aditivos (álcool, drogas, ...); e apoio à vítima (de violência doméstica, bullying, ...)
8. Auscultação se as respostas sociais existentes são em número suficiente;
9. Auferir se existe divulgação destas respostas sociais na comunidade;
10. Auferir se existe uma bolsa de voluntariado (serviços e bens pessoais/alimentares) a nível municipal (ex. combate à solidão/ intercâmbio de estudantes que pudessem dar esse apoio);
11. Constatar se é suficientemente abrangente, se é devidamente divulgado, criando novas formas de divulgação e de incentivo à adesão de voluntários/as;
12. Identificar o tipo de atividades, sem carácter permanente, de voluntariado desenvolvidas na área da solidariedade e apoio;
13. Proporcionar ações de formação e sensibilização para a Saúde (Preparação do parto e parto; Acesso aos cuidados de saúde; Doenças mentais e equilíbrio emocional; Sexualidade; Pediatria e acompanhamento pelos pais; Acompanhamento hospitalar e internamento dos filhos e filhas; Vacinação);
14. Fazer diagnóstico por várias faixas etárias das estruturas culturais e desportivas existentes para aferir se dão resposta às exigências do público-alvo;
15. Sensibilização e motivação da participação das mulheres nas associações culturais – em especial nos cargos dirigentes das várias associações;
16. Dinamizar mais o desporto escolar e incentivar práticas desportivas que envolvam os dois sexos, incentivando à prática de desportos que tradicionalmente são mais praticados por um dos sexos;

17. Sensibilização para a prática desportiva em todas as faixas etárias;
18. Divulgar as diversas atividades culturais e desportivas com uma linguagem e imagens inclusivas;
19. Auxiliar os/as desempregados/as a criar emprego no âmbito do empreendedorismo e inovação, incentivando os cidadãos e as cidadãs à participação cívica e desenvolvendo a economia local;
20. Criar uma bolsa de voluntariado (combate ao desemprego e desertificação) através do contributo e articulação de esforços da ação social, do mundo empresarial, da educação, da saúde, etc.

Iniciativas/projetos/serviços existentes em Mirandela

Neste ponto mostramos algumas das iniciativas que Mirandela desenvolve, mostrando claramente que a preocupação em garantir boas condições de vida, para quem vive ou trabalha no território, é um trabalho que tem vindo a ser desenvolvido desde há muitos anos e por diversas entidades.

Não procuramos aqui ser exaustivos na identificação de recursos e/ou iniciativas, o objetivo é mostrar que é importante reconhecer a capacidade instalada e o que já existe, ou seja, antes de propor coisas novas é necessário identificar e perceber o que já feito. Desta forma procura-se conhecer as boas práticas, incentivar a continuidade do trabalho e dar conhecimento à comunidade em geral. Muitas vezes estamos tão habituados a ver/conhecer uma determinada situação que perdemos a capacidade de lhe reconhecer a utilidade ou o mérito.

Para estas atividades contribuem diversas Entidades, nomeadamente aquelas que operam na área social e que todo o seu trabalho pode ser identificado como procura de dar boas condições para se viver em Mirandela.

Neste esforço conjunto falamos da Câmara Municipal, Juntas de Freguesia, Paróquias, Centros Sociais, IPSS's, Santa Casa da Misericórdia, APPACDM, IEFIP-IP, Segurança Social, GNR, PSP, CERCI e muitas outras entidades públicas e privadas. Obviamente não esquecendo a disponibilidade e trabalho que muitas pessoas dão a título singular.

Deixamos abaixo uma listagem com boas práticas identificadas, que contribuem para um verdadeiro sentido de Igualdade de Oportunidades, independentemente do sexo, idade ou condição:

- Preocupação em ter os edifícios com acesso para pessoas com mobilidade reduzida;
- Preocupação em ter acessos a passeadeiras e passeios para pessoas com mobilidade reduzida;
- Gestão de estacionamento (lugares reservados, estacionamento gratuitos);
- Linhas de transportes urbanos para os principais locais da cidade;
- Transportes escolares;
- Jardins, parques de manutenção, parques infantis;
- Ciclopista, projeto Tuabike;
- Piscinas e Equipamentos Desportivos;
- Gabinetes específicos (Apoio ao Município, Apoio ao Empreendedorismo, Apoio à Indústria Agroalimentar, Acompanhamento Jovens);
- Bairros sociais e Programa Nacional da Habitação;
- Cartão farmácia;
- Projeto Inter Gerações – Idoso/65;
- Atividades para Idosos/as (animação, segurança, apoio domiciliário, acesso à internet, ginástica, hidroginástica, etc);
- Núcleo de Apoio a Crianças e Jovens em Risco;
- CAT – Centro de Acolhimento Temporário;
- Loja Social;
- Banco Solidário;
- Hortas Sociais;
- Programa de Ajuda Alimentar;

- Núcleo de Apoio à Vítima;
- Loja Ponto Já;
- Acesso wi-fi gratuito;
- Clube Vida;
- Semana da Juventude e do Desporto;
- Recolhas, campanhas e outras iniciativas pontuais.

Definição de eixos estratégicos

Esta componente de Plano Municipal para Igualdade será estruturada por eixos, considerados estratégicos para a promoção da Igualdade. Assim, as atividades foram estruturadas em função desses mesmos eixos estratégicos, dentro de cada uma das componentes – Interna e Externa. A componente interna diz respeito à Câmara Municipal, ou seja, enquanto entidade empregadora e enquanto entidade gestora da vida local. A componente externa diz respeito a toda Comunidade de Mirandela, as suas entidades públicas e privadas, a cada um e a cada uma que vive, trabalha, visita ou passa por Mirandela.

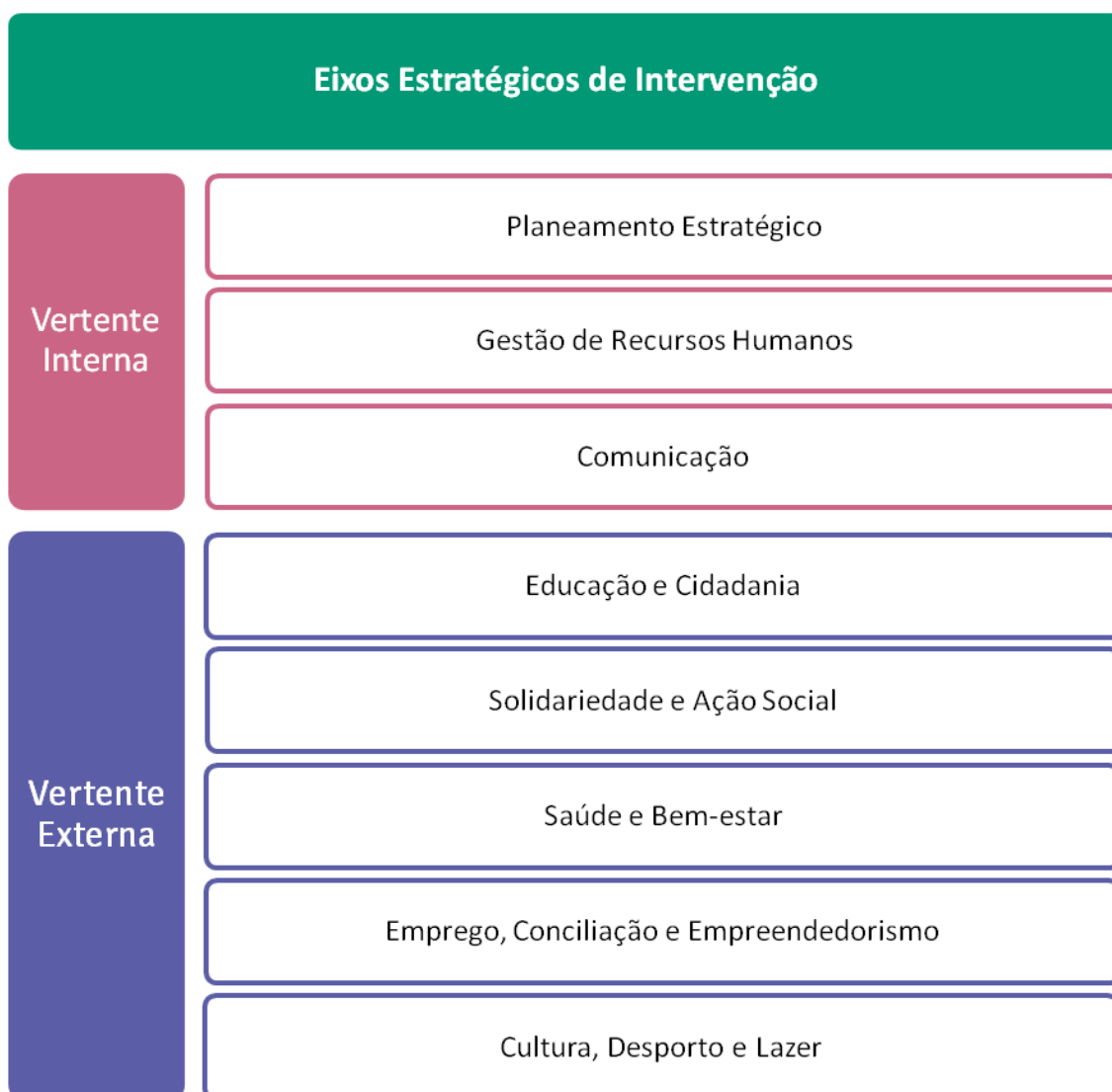


Figura 2: Eixos estratégicos do Plano Municipal para a Igualdade, por vertente interna e externa.

6.2.1 Vertente Interna

O Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2008 identifica as seguintes áreas de intervenção ao nível interno do Município.

1. Planeamento estratégico

Estratégia, missão e valores da instituição promotora do Plano de Igualdade

2. Gestão de Recursos Humanos

Recrutamento e seleção; Formação; Gestão de Carreiras e Remunerações; Diálogo social, participação de trabalhadores/as e organizações suas representativas; Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho; Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: Formas inovadoras de organização do trabalho, Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família.

3. Comunicação

Comunicação interna e externa

6.2.1.1 Caracterização das atividades

Eixo estratégico	Planeamento Estratégico		
Objectivo Geral	Incorporar os princípios da Igualdade e não discriminação em todos os processos chave inerentes ao planeamento estratégico.		
Medida	Objectivos Específicos	Público-Alvo	Indicadores de desempenho
Promover a nomeação de conselheiras ou conselheiros locais para a igualdade, de acordo com o estatuto aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de Maio	Identificar Recursos humanos estratégicos ao Desempenho da função e proceder à sua nomeação	Colaboradores e colaboradoras do município	Nº de Conselheiros/as nomeados
Incorporar os princípios da IG nos instrumentos estratégicos	Assegurar a menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover no planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos da instituição; Incluir referências explícitas na missão da CMM à igualdade de género e à não discriminação.	Colaboradores e colaboradoras do município e Comunidade	Nº de Documentos Revistos
Elaborar Código de Conduta	Explicitação no Código de Conduta das questões da igualdade de género e da não discriminação.	Colaboradores e colaboradoras do município	Código Criado e aprovado
Monitorizar a implementação do Protocolo celebrado com a CIG	Assegurar a implementação na íntegra de todas as medidas estipuladas.	Conselheira/o para a Igualdade	Taxa de execução das medidas
Emitir Ordem de serviço de carácter brigatório com vista ao tratamento de dados desagregando-os por género em todos os departamentos	Assegurar a existência de dados desagregados por género em todas as esferas de actuação/ departamentos.	Colaboradores e colaboradoras do município	Taxa de dados existentes
Apresentar candidatura da câmara municipal a prémios nacionais	Assegurar a visibilidade da incorporação dos princípios IG, em todas as actividades desenvolvidas pela autarquia.	Conselheira/o para a Igualdade	Nº de Candidaturas apresentadas
Formalização de Protocolos específicos por área de intervenção.	Assegurar uma estratégia de Intervenção integrada no concelho.	Entidades/ Instituições estratégicas a envolver	Nº de Protocolos Formalizados
Adesão à RSO - Rede Nacional de Responsabilidade Social	Participar e contribuir nos trabalhos e dinâmicas sectoriais desenvolvidas pela Rede, por forma a dinamizar o concelho.	Conselheira/o para a Igualdade	Efetivação da adesão

Quadro 54: Atividades do eixo Planeamento Estratégico.

Eixo estratégico		Gestão de Recursos Humanos	
Objectivo Geral		Fomentar uma Gestão Interna de Recursos Humanos assente em pressupostos igualitários e dignificação dos direitos dos e das colaboradoras.	
Medida	Objectivos Específicos	Público-Alvo	Indicadores de desempenho
Divulgar os direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade e formas de discriminação.	Incentivar a maior participação do pai na vida familiar através dos meios de comunicação interna. Fazer cumprir a legislação em vigor e incentivar o gozo da licença parental por mulheres e homens; Incentivo dos homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei e a partilhar com a mãe a licença parental; 'Assegurar a proibição de todas as formas de assédio sexual e moral no local de trabalho	Colaboradores e colaboradoras do município	Nº de Divulgações realizadas
Promover a formação na área da igualdade de género	Formar todos os dirigentes e outros agentes da administração local, a fim de os informar, sensibilizar e preparar para lidar adequadamente com as questões que se colocam, nos locais de trabalho, sobre a igualdade de género.	Colaboradores e colaboradoras do município	Nº de Acções Realizadas
Criar comissão municipal para a igualdade de género e não discriminação que desenvolvam iniciativas em prol da igualdade de género e coordenem as acções neste área.	Assegurar uma estratégia de Intervenção integrada no concelho.	Colaboradores e colaboradoras do município e Entidades/ Instituições estratégicas a envolver	Regulamentação e criação da Comissão Municipal
Promover a participação equilibrada de homens e mulheres, particularmente nos lugares de chefia e direcção, começando pela constituição paritária dos júris dos concursos	Reforçar a participação equilibrada entre homens e mulheres na esfera pública e política, nomeadamente, na ocupação de lugares de poder e de tomada de decisão.	Colaboradores e colaboradoras do município e Entidades/ Instituições	Nº de Juris constituídos
Formalizar e divulgar a opção por horários de trabalho flexíveis nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação	Promover a Flexibilização da organização do trabalho através da adopção de medidas de conciliação entre vida profissional e vida familiar, procurando adequar as formas de trabalho às necessidades dos seus/suas colaboradores/as;	Colaboradores e colaboradoras do município .	Nº de Divulgações realizadas
Criação de Procedimento de análise aos perigos inerentes aos postos de trabalho / condições de trabalho onde se incluem trabalhadoras grávidas.	Garantia, às trabalhadoras grávidas, de condições de trabalho que não apresentem qualquer perigo para o futuro filho/a.	Colaboradoras do município	Nº de Postos trabalho analisados

Quadro 55: Atividades do eixo Gestão de Recursos Humanos.

Eixo estratégico	Comunicação		
Objectivo Geral	Adoptar de uma política de comunicação e divulgação promotora da igualdade entre homens e mulheres, reforçando a proximidade com a comunidade.		
Medida	Objectivos Específicos	Público-Alvo	Indicadores de desempenho
Elaborar um Guia específico sobre Linguagem inclusiva a disseminar.;	Adoptar de uma política de comunicação promotora da igualdade entre homens e mulheres ao nível da linguagem e da imagem.	Colaboradores e colaboradoras do município	1 Guia produzido e disseminado
Criar normas escritas para a comunicação interna.	Adoptar de uma política de comunicação promotora da igualdade entre homens e mulheres ao nível da linguagem e da imagem, no sentido de eliminar todos os estereótipos de género e implementar uma linguagem neutra, no que se refere às questões da igualdade de género, nomeadamente eliminar todas as expressões verbais ou imagens que veiculem a ideia de superioridade ou inferioridade de qualquer dos sexos, ou dos papéis femininos e masculinos estereotipados	Colaboradores e colaboradoras do município	Nº de Normas criadas
Adequar os requerimentos à igualdade de género.	Adoptar de uma política de comunicação promotora da igualdade entre homens e mulheres ao nível da linguagem	Colaboradores e colaboradoras do município	Nº de Documentos revistos
Definir espaço próprio para divulgação de informação sobre a temática.	Promover a divulgação, em local apropriado, de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade	Colaboradores e colaboradoras do município	Definição de Espaço
Realização de debates públicos sobre as questões da igualdade de género e não discriminação, com recurso aos meios de comunicação social local	Sensibilização da comunidade em geral sobre as questões da igualdade de género e não discriminação	Colaboradores e colaboradoras do município/ Rede Social/ Comunidade	Nº de Debates promovidos
Reforço da figura e as funções dos/das Conselheiros/as Locais para a Igualdade;	Dar a conhecer as funções do e da conselheira para a Igualdade de forma a fomentar a sua participação em equipas multidisciplinares.	Colaboradores e colaboradoras do município/ Rede Social/ Comunidade	
Criação de mecanismos de receção de sugestões e comentários dos/as trabalhadores/as no sentido da promoção da igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade	Promover medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras	Colaboradores e colaboradoras do município	Criação do procedimento
Criação de uma estratégia de comunicação web	Criação de pop ups temáticos na página web do município, bem como links de sites de interesse e divulgação de documentos estratégicos nesta matéria.	Colaboradores e colaboradoras do município/ Rede Social/ Comunidade	Nº de atualizações do site
Criação de email institucional do município associado à temática: IG, IO e não discriminação.	Assegurar a existência de um canal de comunicação com os/as munícipes para tratamento de questões relacionadas com IG, IO e não discriminação.	Colaboradores e colaboradoras do município/ Rede Social/ Munícipes	email criado e divulgado

Quadro 56: Atividades do eixo Comunicação.

6.2.2 Vertente Externa

Na vertente externa, ou seja, na área de intervenção e de competência do Município, embora numa primeira abordagem possa parecer que não há muito para fazer, a realidade mostra exatamente o contrário. As áreas temáticas e os contextos de intervenção são tantos e tão diversos que o trabalho a fazer não tem um fim, ou seja, há sempre mais e melhor a fazer para tornar o território num espaço que promova as melhores condições para se viver, trabalhar ou visitar. O Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2008 identifica as seguintes áreas:

a) Mudança nos papéis e nos estereótipos de género

Embora a Igualdade de jure já exista, a distribuição de poder e de responsabilidades contínua muito desigual na vida quotidiana. Também o acesso aos recursos económicos, sociais e culturais mantém essa desigualdade entre homens e mulheres, em boa parte devido à persistência de modelos tradicionais de distribuição de papéis e aos estereótipos de género. Importa desenvolver ações que permitam alterar realmente a situação.

b) Participação e representação

A autonomia e a afirmação das mulheres e a sua participação plena, com base na igualdade em todas as esferas da sociedade, incluindo a participação no processo de tomada de decisão e acesso ao poder, são fundamentais para se alcançar a igualdade, o desenvolvimento e a paz.

c) Educação e qualificação profissional

A educação e a formação profissional constituem o melhor investimento para o desenvolvimento sustentável e para o crescimento económico e simultaneamente um dos mais importantes meios para promover a mudança no sentido da Igualdade de Género.

d) Cultura

Tal como noutras áreas da vida de mulheres e homens, a cultura deve ser disponibilizada de forma igual, tal como pode e deve ser utilizada para a promoção da Igualdade de Género.

e) Desporto

O desporto pode ser um importante fator de inclusão social, do enriquecimento da vida em comunidade, da promoção da saúde e da cidadania ativa e consequentemente um veículo de promoção da Igualdade de Género. Nesse sentido as autarquias devem promover e implementar medidas para estimular a participação das mulheres e dos homens em todos os desportos.

f) Empreendedorismo

A participação das mulheres na vida ativa é muito significativa no nosso país, situando-se mesmo acima da média da União Europeia. Porém, no que se refere à atividade empresarial ela é ainda incipiente, pelo que, reconhecendo-se as especiais capacidades das mulheres neste domínio, é imperioso lançar iniciativas que promovam o empreendedorismo feminino.

g) Compatibilização entre a vida profissional e familiar

Embora se tenham verificado alguns avanços, no que se refere à participação dos homens nas tarefas domésticas e no cuidado dos filhos, os modelos tradicionais de atribuição de papéis continuam a vigorar na prestação de cuidados a ascendentes e descendentes, cabendo essencialmente à mulher essas tarefas. Também ao nível do trabalho se verificam vários obstáculos que importa ultrapassar.

h) Redes sociais

A resolução nº 197/97 (recentemente atualizada e republicada) inclui entre os seus objetivos, incentivar a criação de redes sociais de apoio integrado de âmbito local, a fim de incrementar a cobertura equilibrada do país em equipamentos sociais. O despacho normativo nº 8/2008 procede à regulamentação do programa de apoio à implementação da Rede Social. As Redes Sociais visam a erradicação da pobreza, da violência doméstica, mas também da qualificação e emprego das pessoas mais desfavorecidas, entre as quais as mulheres estão sobrerrepresentadas.

i) Violência doméstica

A violência doméstica constitui um atentado aos direitos fundamentais do ser humano, como o direito à vida, à segurança, à liberdade e à integridade física e emocional, sendo as mulheres as maiores vítimas deste flagelo. A Lei 7/2000 de 27 de maio, veio alterar o art. 152 do Código Penal, dando caráter de crime público aos maus tratos entre cônjuges, o que permite a qualquer pessoa, exercer o dever de denunciar o crime. A violência contra as mulheres é um obstáculo à Igualdade, ao desenvolvimento e à paz que deve ser eliminado.

j) Tráfico de seres humanos e exploração sexual

O tráfico de seres humanos é, nos dias de hoje, uma realidade com um impacto económico comparável ao tráfico de armas e de droga. Estima-se que, por ano, sejam traficadas milhões de pessoas em todo o mundo, porém os grupos mais vulneráveis ao tráfico, à exploração sexual e laboral são as mulheres e as crianças. Pela sua proximidade com as populações, as autarquias são as entidades que, mais de perto, conhecem esta realidade e a podem combater.

k) Organização espacial das cidades

Os departamentos de planeamento são, quase sempre dominados por homens que planeiam e gerem os agregados populacionais e a organização das cidades e do território em geral de acordo com os seus interesses e sem ter em contas as necessidades das mulheres. Homens e

mulheres têm diferentes modos de vida e distinguem-se na utilização dos serviços locais e dos espaços verdes. É necessário inverter esta situação.

I) Mobilidade e transportes

Os transportes têm uma importância fundamental nas rotinas diárias e afetam diferentemente homens e mulheres, tendo em conta as responsabilidades familiares e profissionais que cada um/a assume, a independência económica e os hábitos culturais, o que resulta, quase sempre, em desfavor das mulheres. Por outro lado, o desenvolvimento sustentável e o êxito, de um Município ou de uma Região, dependem significativamente, das infraestruturas e de transportes públicos eficientes e de qualidade que são mais utilizados pelas mulheres que pelos homens.

6.2.2.1 Caracterização das atividades

Eixo estratégico	Educação e Cidadania		
Objectivo Geral	Dismistificar estereótipos de género, contribuir para a minimização de todas as formas de discriminação múltipla e reduzir assimetrias de género detetadas em Diagnóstico, envolvendo a comunidade em geral bem como a comunidade educativa do concelho de Mirandela.		
Medida	Objectivos Específicos	Público-Alvo	Indicadores de desempenho
Apoiar e incentivar as práticas educativas de professores e professoras dos vários ciclos de ensino, no que diz respeito ao trabalho sobre género e cidadania	Divulgação de materiais informativos e pedagógicos, nomeadamente os Guiões disponibilizados pela CIG;	Pessoal Docente.	Nº de iniciativas promotoras de divulgação.
Dinamização de acções de sensibilização dirigidas à comunidade educativa: alunos(as), famílias, pessoal docente e não docente;	Dismistificar estereótipos de género e contribuir para a minimização de todas as formas de discriminação múltipla.	Comunidade educativa: alunos(as), famílias, pessoal docente e não docente;	Nº de acções de Sensibilização
Promoção de iniciativas que visem a criação de materiais de sensibilização para a Igualdade e Não discriminação, produzidos por alunos(as);	Promover uma atitude proactiva nos alunos	Comunidade Educativa	Nº de Iniciativas
Dinamização de bolsas locais de animadores(as) juvenis para prevenir a violência no namoro	a) Desenvolvimento de acções para eliminar estereótipos e permitir a assumpção de novas masculinidades; b) Desenvolvimento de acções para promoção do empoderamento de jovens raparigas; c) Elaboração de guiões e produtos educativos para acções de sensibilização	Comunidade educativa: alunos(as), famílias, pessoal docente e não docente;	Estatísticas de Bolsas criadas
Promover uma campanha municipal para a não discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género;	Contribuir para a minimização da discriminação em função da orientação sexual e identidade de género	Comunidade em Geral	Campanha Implementada
Realização de campanhas de informação e de sensibilização para a denúncia.	Contribuir para a minimização da discriminação em função da orientação sexual e identidade de género	Comunidade em Geral	Nº de campanhas realizadas
Comemoração do Dia Europeu contra o Tráfico de Seres Humanos (18 de Outubro);	Sensibilizar para a importância do combate ao Tráfico de Seres Humanos	Comunidade em Geral	Evento Realizado
Organizar uma conferência sobre a mendicidade e outras formas de exploração que envolvam menores.	Sensibilizar e criar medidas de prevenção face às várias formas de exploração de menores.	Comunidade em Geral	Evento Realizado
Realização de acções de sensibilização para a participação cívica e políticas das mulheres	Reforçar a participação cívica e política das mulheres no concelho de Mirandela	Comunidade em Geral	Nº de acções Desenvolvidas
Participar activamente nos conselhos de educação das escolas e nos conselhos consultivos dos centros de formação profissional, promovendo a inclusão de mulheres e homens em cursos e acções em que, habitualmente estão sub-representadas.	Contribuir para a redução das assimetrias associadas à frequência de cursos e acções entre homens e mulheres, desmistificando as questões de género associadas.	Agrupamento de Escolas	Nº de Reuniões
Elaboração de uma recomendação aos agrupamentos de escolas para tratamento da informação desagregada por género.	Reforçar o conhecimento da situação dos homens e mulheres no setor em referência.	Agrupamento de Escolas	Recomendação Elaborada

Quadro 57: Atividades do eixo Educação e Cidadania.

Eixo estratégico			
Solidariedade e ação social			
Objectivo Geral			
Reduzir as assimetrias sociais, as desigualdades de género e reforçar a intervenção e respostas sociais a situações de violência doméstica.			
Medida	Objectivos Específicos	Público-Alvo	Indicadores de desempenho
Participação e colaboração em campanhas nacionais contra a violência doméstica dirigidas a públicos estratégicos.	Promover medidas ativas para combate à violência doméstica.	Comunidade em Geral	Taxa de Participação.
Promover medidas que facilitem o acesso à habitação a vítimas de violência doméstica no âmbito da atribuição de fogos de habitação social.	Criar respostas com vista ao apoio a famílias de vítimas de violência doméstica	Famílias e Vítimas de violência Doméstica.	Nº de Medidas
Tornar prioritário o ingresso de crianças filhos(as) de vítimas de violência doméstica em equipamentos sociais de apoio à infância.	Criar respostas com vista ao apoio a famílias de vítimas de violência doméstica	Famílias e Vítimas de violência Doméstica.	Nº de Crianças abrangidas
Promoção de fóruns de discussão de boas práticas na intervenção junto de vítimas e de agressores;	Promover medidas ativas para combate à violência doméstica.	Famílias e Vítimas de violência Doméstica e agressores.	Nº de Fóruns promovidos
Criação de Guia de Recursos de âmbito local, regional e nacional na área da violência doméstica.	Promover medidas ativas para combate à violência doméstica.	Comunidade em Geral	Guia criado
Elaboração de um Manual de Procedimentos que clarifique a intervenção junto de vítimas de Violência de Género e de Violência Doméstica e que sirva de referência aos técnicos e outros profissionais a desempenhar funções nesta área.	Promover medidas ativas para combate à violência doméstica.	Técnicos/as de Instituições a operar na área (Rede Social)	Manual criado
Criação de uma Rede, em colaboração com a PSP e a GNR, de encaminhamento e acompanhamento de Casos;	Promover medidas ativas para combate à violência doméstica.	Famílias e Vítimas de violência Doméstica.	Rede Formalizada
Promover no Banco Local de Voluntariado de Mirandela a inclusão da dimensão de género, nomeadamente, através da promoção da participação dos homens nesta estrutura	Reduzir assimetrias quanto à participação masculina no Banco de Voluntariado de Mirandela	Comunidade em Geral	Taxa de homens participantes
Elaboração de Roteiro Social para a Igualdade de Género	Elaborar Recursos para disseminação e promoção da Igualdade de género.	Comunidade em Geral	Roteiro Social criado
Promover a implementação de Planos para a Igualdade nas Organizações sociais do concelho.	Apoio às organizações sociais do Concelho na elaboração e implementação de Planos Internos para a Igualdade de Género, partindo para tal do diagnóstico efectuado para a elaboração dos Planos do Município e do Concelho para a IG e da disseminação de boas práticas na implementação destes instrumentos	Organizações sociais do Concelho	Nº de Instituições apoiadas.
Elaboração de uma recomendação às organizações sociais do Concelho para tratatamento da informação desagregada por género.	Reforçar o conhecimento da situação dos homens e mulheres no setor em referência.	Organizações sociais do Concelho	Recomendação Elaborada

Quadro 58: Atividades do eixo Solidariedade e Ação Social.

Eixo estratégico	Saúde e Bem estar		
Objectivo Geral	Deconstruir e prevenir a estereotipia de género nos cuidados e comportamentos associados à saúde.		
Medida	Objectivos Específicos	Público-Alvo	Indicadores de desempenho
Promoção de ações de sensibilização sobre saúde e género tendo em conta as especificidades de género no acesso e tipos de cuidados de saúde	Promover a Igualdade de género nos cuidados e comportamentos associados à saúde.	Profissionais dos serviços de saúde.	Nº ações de sensibilização
Elaboração de uma recomendação as instituições locais para tratatamento da informação desagregada por género.	Reforçar o conhecimento da situação dos homens e mulheres no setor em referência.	Organizações sociais do Concelho	Recomendação Elaborada

Quadro 59: Atividades do eixo Saúde e Bem-estar.

Eixo estratégico		Emprego, Conciliação e Empreendedorismo	
Objectivo Geral		Contribuir para a melhoria das condições de acesso em igualdade de oportunidades ao mercado de trabalho de homens e mulheres, bem como fomentar implementação de boas praticas e planos para a igualdade nas empresas do concelho.	
Medida	Objectivos Específicos	Público-Alvo	Indicadores de desempenho
Estabelecimento de Protocolo com entidades estratégicas (ex ACIM) a operarem no Mercado de emprego.	Sensibilização do tecido empresarial do concelho para a elaboração e implementação de Planos Internos para a Igualdade de Género e adopção de práticas de IO.	Empresas do Concelho	Nº de Protocolos estabelecidos
Elaboração de Material de Sensibilização sobre a importância da participação equilibrada na vida familiar.	Incentivar os homens a uma maior participação na vida familiar	Comunidade em Geral	Nº de Materiais produzidos
Incentivar junto dos jardins-de-infância locais a criação de Espaços Infantis Imediatos.	Criar Respostas sociais que potenciem a conciliação da Vida familiar e vida profissional.	Comunidade em Geral	Espaços infantis imediatos criados
Criar Prémio Boas Práticas Empresariais, em matéria de IG / IO, a atribuir às empresas do concelho.	Promover junto do tecido empresarial do concelho a elaboração e implementação de Planos Internos para a Igualdade de Género e adopção de práticas de IO.	Empresas do Concelho	Prémio atribuído
Promover informação sobre medidas de apoio ao empreendedorismo feminino.	Elaboração de Materiais de Informação e Sensibilização.	Comunidade em Geral	Nº de Materiais produzidos
Elaboração de uma recomendação às associações empresariais e empresas do concelho para tratamento da informação desagregada por género.	Reforçar o conhecimento da situação dos homens e mulheres no setor em referência.	Organizações sociais do Concelho	Recomendação Elaborada

Quadro 60: Atividades do eixo Emprego, Conciliação e Empreendedorismo.

Eixo estratégico		Cultura, Desporto e Lazer	
Objectivo Geral		Promover uma maior igualdade de oportunidades no acesso e participação no desporto e na cultura, reforçando paralelamente a visibilidade das mulheres do concelho de Mirandela.	
Medida	Objectivos Específicos	Público-Alvo	Indicadores de desempenho
Instituir e divulgar o Dia Municipal para a Igualdade.	Sensibilizar para a temática da Igualdade de Género de de Oportunidades.	Comunidade em Geral	Dia Municipal para a Igualdade instituído.
Criar e implementar instrumentos para a efectiva igualdade nos prémios desportivos, pecuniários e outros, atribuídos em provas realizadas a nível nacional, regional e municipal.	Garantir a paridade na atribuição de Prémios.	Organizações Desportivas e Culturais	Estatísticas dos prémios atribuídos.
Promover a criação de um fundo bibliográfico na Biblioteca Municipal na área da igualdade de género.	Compilar bibliografia sobre Igualdade,divulgar junto da comunidade.	Comunidade em Geral	Fundo Bibliográfico criado; Estatísticas dos /as utilizadores/as.
Respeitar, se possível, a igualdade de género na atribuição de distinções honoríficas	Garantir a paridade na atribuição de distinções honoríficas.	Comunidade em Geral	Estatísticas associadas.
Promover a toponímia municipal paritária	Reconhecer mulheres do concelho, que por algum motivo se tenham destacado na sociedade e história local.	Comunidade em Geral	Estatísticas associadas.
Realização de eventos com equipas mistas em modalidades tradicionalmente masculinas ou femininas.	Reforçar a participação feminina/masculina no movimento associativo e nas práticas desportivas, onde se encontrem sub representadas.	Organizações artísticas, culturais e desportivas.	Nº de eventos e caracterização dos/as participantes.
Desenvolver uma campanha local anual sobre a desmistificação dos estereótipos de género associados à prática desportiva e cultural.	Incentivar as associações artísticas, culturais e desportivas a promover as actividades culturais e desportivas que põem em causa uma visão estereotipada das mulheres e dos homens.	Organizações artísticas, culturais e desportivas.	Campanha Realizada
Elaboração de uma recomendação as instituições desportivas e culturais locais para tratamento da informação desagregada por género.	Reforçar o conhecimento da situação dos homens e mulheres no setor em referência.	Organizações artísticas, culturais e desportivas.	Recomendação Elaborada
Criação de recomendação às associações artísticas, culturais e desportivas, para implementação da paridade ao nível dos órgãos directivos e tratamento de dados desagregados por género.	Garantir a paridade ao nível dos órgãos directivos das artísticas, culturais e desportivas.	Organizações artísticas, culturais e desportivas.	Recomendação Elaborada

Quadro 61: Atividades do eixo Cultura, Desporto e Lazer.

6.3 Metodologia de Acompanhamento, Monitorização e Avaliação

Vários estudos sobre o impacto das políticas de igualdade comprovam ser mais eficazes na obtenção dos resultados pretendidos aquelas que são estruturadas com base em objetivos mensuráveis e assentam numa cadeia de responsabilidades recíprocas e de *accountability*, a todos os níveis, do topo à base da organização.

Preconizam, assim, que se aplique às políticas de promoção da igualdade de género os mesmos critérios de gestão utilizados noutros domínios da atividade gestonária.

A avaliação é um aspeto fundamental e transversal a qualquer intervenção pois trata-se do processo que permite perceber a adequação e a pertinência da intervenção desde o primeiro momento até ao momento após o seu final. Assim sendo, opta-se por uma metodologia de avaliação contínua que atravessa todas as fases do ciclo do projeto Vs atividades, desde a sua conceção até depois da sua finalização e mesmo enquanto *input* para um novo ciclo de intervenção.

A avaliação é, então, um instrumento imprescindível para orientar e garantir que o projeto se desenvolva no sentido de responder às necessidades dos públicos-alvo e que tenha resultados concretos. No processo de avaliação são envolvidos/as todos/as os/as intervenientes, desde pessoal técnico até aos/às destinatários/as da mesma.

Cada interveniente é fundamental para compreender os sucessos e as falhas, o cumprimento e os desvios, as alterações e as adaptações necessárias para que o Plano cumpra os seus objetivos e responda às finalidades que lhe são exigidas.

Seguindo a Metodologia proposta, a avaliação e monitorização do Plano Municipal para a Igualdade incidirá na fase 6, que corresponde à implementação das ações planeadas, ou seja, à implementação no terreno das mesmas. Mediante o cumprimento dos objetivos definidos e a eventual aferição da necessidade de novas intervenções (monitorização do Plano), poderá haver lugar a reajustamentos das ações (Fase 8) apresentadas anteriormente e à produção de informação relevante para o início de um novo ciclo. (Ver Imagem seguinte)



Figura 3: Planos de igualdade de género, 8 passos para a mudança organizacional - Avaliação.

Agentes e Variáveis de Avaliação

A monitorização das atividades que estruturam na sua globalidade o Plano Municipal para a Igualdade em referência e a sua avaliação serão realizadas de modo sistemático; os objetivos serão desagregados em indicadores e metas de desempenho mensuráveis de modo a ser possível avaliar o seu alcance.

Os momentos de avaliação serão analisados no momento seguinte à sua ocorrência de modo a que seja possível analisar eventuais desvios face ao previsto e adotar atempadamente medidas corretivas/de melhoria. As atividades serão monitorizadas de acordo com o cronograma e planeamento definidos.

Destinatários / Agentes a auscultar no processo de Monitorização e/ou Avaliação do PMI

Foram definidos 4 grandes grupos de destinatários/as / Agentes:

- Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade do Município;
- Os/as colaboradores/as do Município;

- Entidades locais parceiras na execução do Plano e seus/suas Técnicos/as;
- População em geral do concelho, abrangida pelo Plano.

A figura abaixo ilustra o enquadramento dos destinatários/agentes do processo de Avaliação, em função do seu posicionamento nas vertentes interna vs externa.

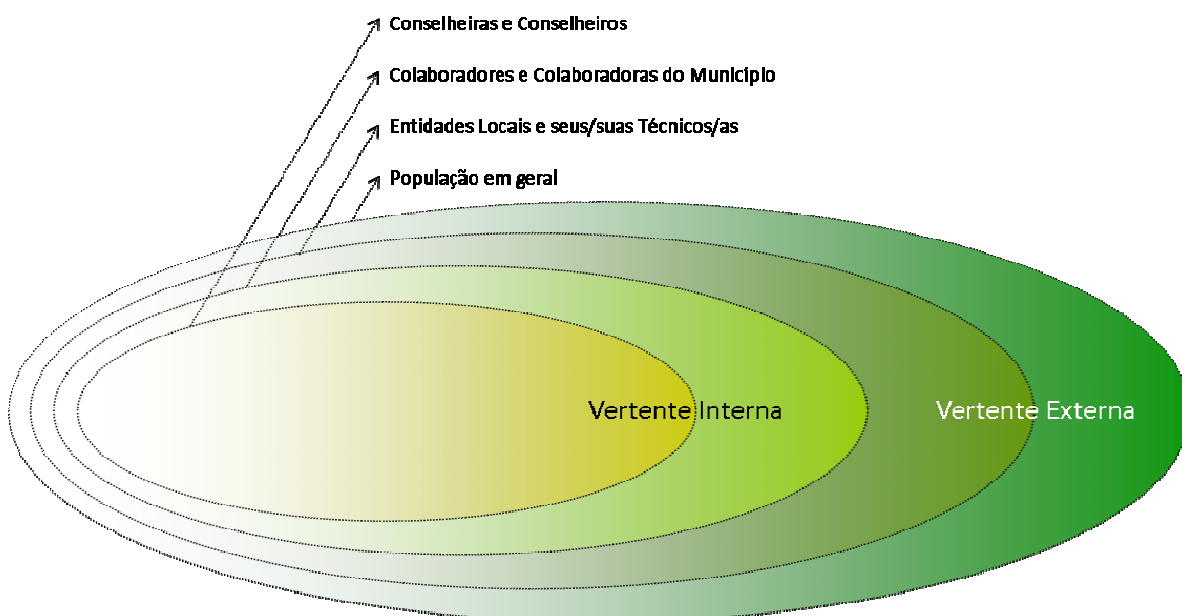


Figura 4: Enquadramento dos destinatários/agentes do processo de Avaliação. Fonte: Própria, 2013

Os perfis a auscultar, acima identificados, são o motor de toda a intervenção, no sentido de serem promotores, mobilizadores da intervenção, principalmente a nível da comunidade. Assim, o PMI foi desenhado para que estes grupos incorporem a Igualdade de Género e para que promovam e dinamizem a temática nos seus territórios de intervenção. É na segunda vertente, a externa, que as entidades locais com intervenção na Rede Social e os/as seus/suas Técnicos/as se constituem como agentes fundamentais do Plano, na medida em que são convidados/as a envolverem-se desde o planeamento e desenvolvimento até à avaliação e monitorização.

Grandes Categorias de análise

- a) **Adequabilidade:** avaliar se a intervenção é adequada ao contexto em que é implementada, tendo em conta as necessidades detetadas, as metodologias utilizadas, os/as destinatários/as e os/as técnicos/as de intervenção;
- b) **Eficácia:** avaliar em que medida as atividades planeadas são realizadas e conseguidos os resultados planeados;
- c) **Eficiência:** avaliar a relação entre os resultados obtidos e os recursos utilizados;
- d) **Execução física:** avaliar o cumprimento de indicadores quantitativos de execução do Plano;
- e) **Impacto:** avaliar as mudanças ocorridas ao nível individual ou coletivo, decorrentes da execução das atividades;
- f) **Pertinência:** avaliar se o Plano é pertinente face às necessidades detetadas, se responde ou não aos objetivos planificados, se é ou não pertinente para os/as destinatários/as;
- g) **Reação:** avaliar o grau de satisfação de todas as pessoas que intervêm no processo, desde a sua planificação até aos resultados obtidos;
- h) **Sustentabilidade:** avaliar em que medida a atividade tem condições para perdurar no tempo;
- i) **Transferibilidade:** avaliar o grau potencial de apropriação/disseminação de práticas para outros contextos.

Plano de Acompanhamento, Monitorização e Avaliação

Para a Monitorização e Avaliação da Implementação do Plano Municipal para a Igualdade, será aplicado o que denominámos Modelo 3/3. Este Modelo assenta na avaliação de resultados baseada em três eixos, cada um com três categorias de análise.

Ilustrando o Modelo 3/3, identificamos o enquadramento de cada um dos três Eixos que o constituem:

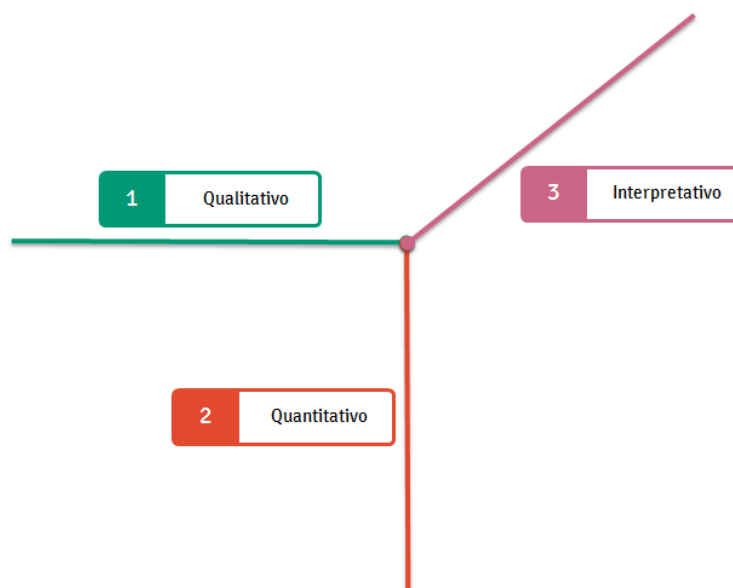


Figura 5: Enquadramento dos 3 Eixos do Modelo 3/3. Fonte: Própria, 2013

De seguida ilustra-se o Modelo, identificando as categorias de análise, por cada um dos Eixos:

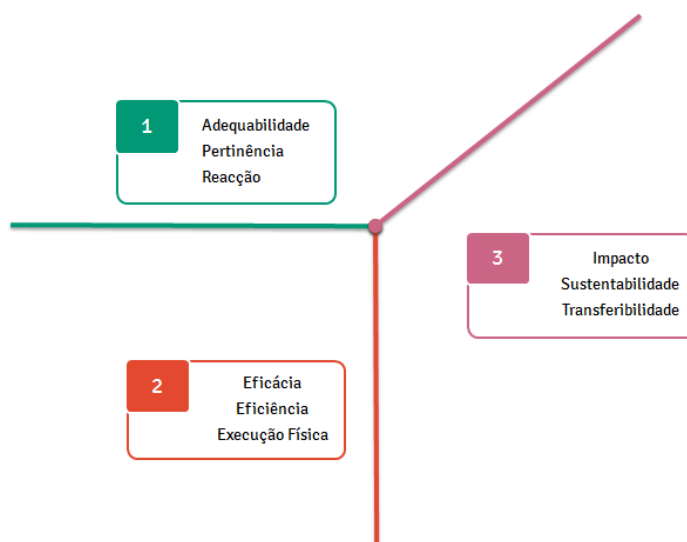


Figura 6: Enquadramento das categorias de análise por eixo do Modelo 3/3. Fonte: Própria, 2013

Contabilização de resultados

O resultado da aplicação do Modelo de Avaliação 3/3 permite chegar a um valor final por cada categoria de análise (sendo este valor, *per si*, de elevada relevância para a interpretação dos resultados) e uma avaliação final, resultado da ponderação atribuída a cada dimensão.

Por outro lado, a análise qualitativa permitirá também identificar as formas em que a política poderá ser reajustada de modo a promover a Igualdade, em determinar onde se considerou que a política teve um impacto negativo na igualdade de oportunidades e/ou foi demasiado neutra.

Os resultados, ao serem analisados de uma perspetiva dinâmica e não apenas estática e avaliando as tendências nos posicionamentos masculinos e femininos, independentemente dos efeitos das políticas propostas, permitirão compreender o contexto futuro e identificar as ferramentas que terão maior probabilidade de atingir o desempenho desejado. Os riscos futuros e as tendências passadas têm de ser tidas em conta, bem como quaisquer tendências para direções contraditórias nos défices de género que poderão estar a desenvolver-se.

Em suma, o principal objetivo da análise de resultados da avaliação do Plano é ser um forte *input* para um novo ciclo de intervenção, caminhando desta forma para um caminho de tomada de decisões cada vez mais baseado em factos.

Dimensões de Análise

- Avaliação da abrangência temática do Plano em função das áreas de intervenção em Igualdade
- Avaliação da conformidade das atividades com os instrumentos nacionais e locais
- Avaliação da estratégia operacional das atividades, se é apropriada para o cumprimento dos objetivos
- Avaliação da exequibilidade temporal e de recursos na execução das medidas
- Avaliação do grau de envolvimento e participação ativa de pessoas e instituições
- Avaliação da execução física das medidas

- Avaliação do grau de inovação das atividades
- Avaliação de satisfação e impacto do Plano
- Avaliação da sustentabilidade das atividades e dos resultados alcançados
- Avaliação do efeito multiplicador e disseminador das atividades
- Avaliação de boas práticas em Igualdade

Sistema de Avaliação – Sequência e Produtos

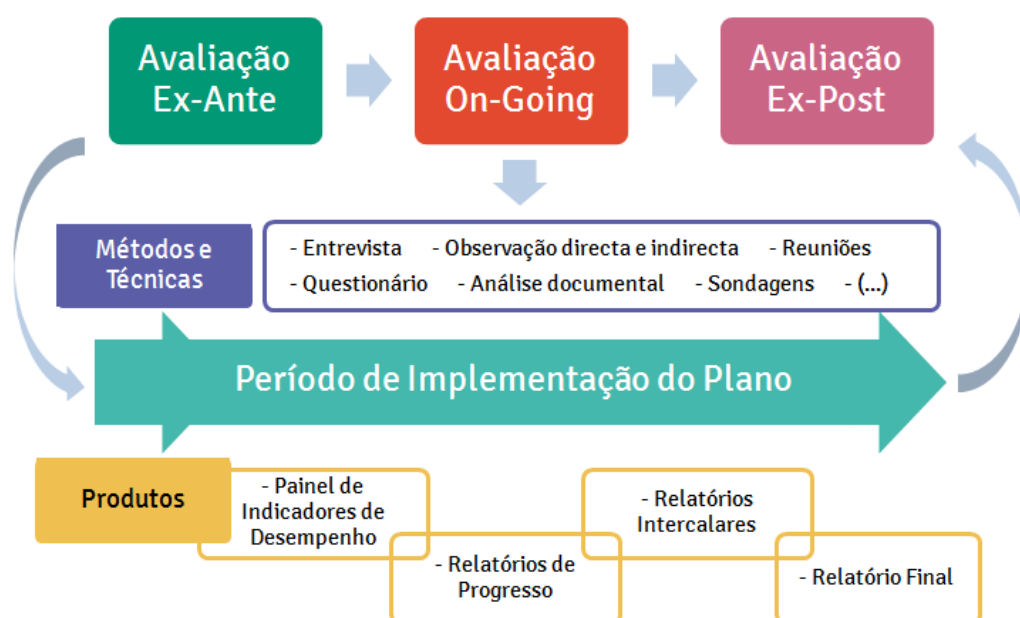


Figura 7: Enquadramento da sequência e produtos do Sistema de Avaliação. Fonte: Própria, 2013

Avaliação *Ex-Ante* – Através dela é possível prever e controlar a eficiência e eficácia do desenvolvimento do Plano. Isto significa que a sua utilização permite avaliar previamente os resultados do diagnóstico e a adequação do plano de intervenção às necessidades dos públicos-alvo;

Avaliação *On-Going* – Esta modalidade de avaliação decorre durante a implementação do Plano e auxilia o processo de monitorização do mesmo. Permite acompanhar o decorrer da intervenção e revela informações importantes, tais como: as aproximações e os afastamentos relativamente aos

objetivos, se a planificação está a ser cumprida e que alterações têm acontecido, se as atividades previstas estão a dar respostas ou não às necessidades detetadas, se as metodologias usadas estão a ser ou não adequadas, se o Plano está a ter ou não sucesso, se as experiências e aprendizagens estão a ser ou não assimiladas pelos/as destinatários/as, que alterações ou transformações são necessárias para o alcance dos objetivos definidos inicialmente;

Avaliação *Ex-Post* – Esta modalidade de avaliação decorre no final e é fundamental para apurar os resultados obtidos. Para se proceder ao apuramento dos resultados, auscultam-se os/as vários/as intervenientes, fazendo-se uma comparação entre o inicialmente planificado e o obtido no final. Este processo de comparação requer um conjunto de instrumentos que permitam obter informações relativamente às mudanças e ao que foi implementado. Por outro lado, permite ainda identificar Boas Práticas e estimar a sustentabilidade do trabalho desenvolvido.

7. Notas finais

A transversalização da perspetiva de Género é um requisito de modernidade e boa governação, constituindo por isso um objetivo de carácter estrutural que implica um processo contínuo de mudança em todos os setores da Administração Pública, Central e Local.

Requer todo um conjunto de medidas estruturantes que passam pela implementação de planos para a igualdade em cada área da ação governativa, ou seja, em cada Ministério, em cada estrutura, em cada Município, em cada Órgão Local. O Plano deve integrar a dimensão de género nos processos de decisão, ou seja, a promoção da igualdade no funcionamento, designadamente medidas tendo em vista a eliminação da segregação horizontal e vertical, uma representação equilibrada de mulheres e homens nas esferas de tomada de decisão, apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e o combate às assimetrias salariais.

Pretende-se que estas medidas contribuam para a definição de uma nova cultura organizacional, reforçando a sua qualificação e modernizando o quadro dos seus valores e da sua intervenção na procura de melhores condições para todas as pessoas.

As Conselheiras e os Conselheiros para a Igualdade são figuras decisivas para a execução dos Planos para a Igualdade. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 29 de maio, define Quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, o perfil e as competências, conferindo o estatuto e o apoio político para o cabal cumprimento das suas funções. São figuras centrais para a eliminação dos estereótipos de género e a promoção da cidadania através da elaboração e desenvolvimento de Planos Municipais para a Igualdade, em linha com a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, subscrita por diversos municípios portugueses e enquadrada nas atividades do Conselho dos Municípios e Regiões da Europa.

Não menos importantes que os recursos humanos e técnicos, os recursos financeiros representam uma dimensão decisiva para a construção da igualdade de género. O modo como os recursos públicos são gerados, geridos e distribuídos não é neutro em função do género. Com efeito, os orçamentos têm várias funções económicas e sociais, que se vão refletir de forma diferente sobre os homens e sobre as mulheres, dados os diferentes papéis que desempenham na sociedade.

Torna-se assim necessário integrar a dimensão da Igualdade de Género na gestão dos recursos públicos, analisar os orçamentos numa perspetiva de género e proceder à definição de critérios que

permitam determinar a relevância das despesas realizadas em termos de construção dessa igualdade — *gender budgeting*.

A Administração Pública deve adotar, de forma progressiva, uma linguagem inclusiva nos diversos documentos produzidos, editados e distribuídos, conforme Recomendação do Conselho da Europa — CM/Rec (2007) e orientações contidas no Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Homens e Mulheres na Administração Pública. Além de outros mecanismos, o Portal para a Igualdade <http://www.igualdade.gov.pt> afirma-se como a plataforma digital de eleição para a disseminação destas práticas, sendo, também por isso, uma ferramenta de excelência na operacionalização do *Mainstreaming* de Género.

A “Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015” afirma que a rigidez na repartição de papéis entre homens e mulheres pode entravar as escolhas individuais e limitar as potencialidades de ambos os sexos. Promover uma repartição de papéis não discriminatória em todos os domínios da vida, nomeadamente a educação, as opções profissionais, o emprego e o desporto, constitui, assim, um contributo fundamental para a igualdade entre homens e mulheres. A Igualdade de Género necessita da contribuição, da ajuda e da participação ativas dos homens e as políticas definidas devem abordar também as desigualdades que afetam os rapazes e os homens, por exemplo no que respeita à literacia, ao abandono escolar precoce e à saúde no trabalho.

Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na Igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira Igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local.

Segundo o Guia para o combate à discriminação nos Municípios CIG, 2010 a igualdade social é um objetivo de um Estado de direito. Só se pode alcançar um desenvolvimento pleno quando todos/as beneficiarem de igual de tratamento e acederem equitativamente a bens, serviços e recursos. Por isso mesmo, a conceção (e implementação) de Planos Municipais para a Igualdade de Género contribui para uma visão integrada do combate às discriminações, contribuindo para melhorar as relações sociais, a qualidade de vida e a competitividade dos territórios. Esta orientação acentua a responsabilidade do planeamento estratégico municipal para pensar “relacionalmente” o espaço, enquanto produto de intervenções e de (re)construção de identidades.

Tendo como certo que o espaço é ativo na sociedade e na economia, o planeamento estratégico municipal tem a missão de formular políticas dirigidas para as relações “sociedade–território”, que dão voz às populações na sua diversidade e lhes devolvem a confiança nas instituições. Assim, o planeamento estratégico para a igualdade deve encarar a possibilidade de substituir os espaços mono-funcionais que maximizam cada função para que estão vocacionados. Com efeito, num contexto de globalização, a vida quotidiana exige lugares diversificados e multifuncionais, onde a surpresa ainda seja possível, mas o risco minimizado. E neste contexto, as grandes infraestruturas viárias só servem um único objetivo, todavia, a vida local exige espaços públicos multifuncionais, inclusivos e seguros porque vividos, onde a hierarquia da rede viária se subordina ao espaço público e aos bairros (estes preferencialmente pulverizados de pequenos equipamentos, comércio e serviços de proximidade). Os lugares multifuncionais promovem a igualdade de género e esta, como uma orientação de política no planeamento estratégico municipal, necessita estimular formas de integração entre o trabalho e a residência. O emprego pode articular-se segundo lógicas de proximidade a creches, escolas e outros equipamentos, e com acesso fácil ao transporte público. Assim, a descentralização, dispersão e os desenvolvimentos de baixa densidade devem ser desencorajados e a intermodalidade deve ser desenvolvida e apoiada para dar resposta às necessidades das pessoas nas suas deslocações diárias.

Por isso e neste contexto, fazer a diferença a nível local, pode significar a promoção de formas de integração nas políticas locais das preocupações relacionadas com a Igualdade e a luta contra as discriminações, só possíveis a partir de um conhecimento adequado do território e das populações, das tendências de transformação e mudança dos mesmos, bem como, de uma transformação de perspetiva que ultrapasse as dinâmicas sectoriais e abrace a transversalidade.

Em síntese, sendo que em Portugal se estão a desenvolver esforços entre a Administração Central e a Local para a inclusão das análises sensíveis ao género, aqueles desenrolam-se e concentram-se sobretudo nas esferas da ação social. Ora, se o espaço urbano é o nível mais abrangente de planeamento para a aplicação do contexto e direção de um planeamento para um território inclusivo, então os domínios do urbanismo, espaços públicos, habitação e transportes não podem ser relegados para segundo plano. Os departamentos municipais responsáveis por estas áreas, devem estar envolvidos, a par da ação social, na primeira linha de combate à discriminação. E o sucesso da Política para a Igualdade de Género depende, por sua vez, da integração em níveis mais abrangentes tais como, a sustentabilidade, o desenvolvimento económico e a inclusão social. Temos a expectativa de lá chegar, este trabalho aqui iniciado não tem uma data de fim e, talvez, daqui a alguns anos já não faça sentido, quando todos e todas assim o sentirem.

Para finalizar, deixar duas pequenas notas:

- 1.ª – O Plano Municipal para a Igualdade é um documento ativo, com atualizações de atividades, de Públicos-alvo, de Parceiros, de iniciativas, enfim, alimentado com toda a dinâmica que o Município consiga ter em torno de uma procura de melhoria constante;
- 2.ª – O Plano Municipal para a Igualdade é um documento de todos e todas. É para ser discutido, analisado, criticado, melhorado, aperfeiçoado, adaptado à realidade que se altera todos os dias. Assim, todas as pessoas e entidades do Concelho são chamadas a dar o seu contributo ativo numa clara perspetiva do contributo para a melhoria do bem comum.

8. Bibliografia

- CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, Igualdade de Género na Vida Local: Resultados de Alguns Diagnósticos Municipais, março de 2008;
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Guia para o combate à discriminação nos Municípios: Planear para todos e todas, planear a diversidade, 2010, ISBN: 9789725973301;
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção, Lisboa, 2009;
- Comissão Europeia, A igualdade em 100 palavras — Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1998 — 56 p., ISBN 9282827747;
- Comissão Europeia, Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, Bruxelas, 21.9.2010;
- Comissão Europeia, Legislação em matéria de igualdade de género na União Europeia, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2008 — 8 p;
- Conselho de Municípios e Regiões da Europa e seus Parceiros. A carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local, Innsbruck, May 2006;
- Fundação Francisco Manuel dos Santos e Sociedade de Consultores Augusto Mateus & Associados (AM&A), 25 anos de Portugal europeu: A economia, a sociedade e os fundos estruturais, Coordenação global: Augusto Mateus, maio de 2013, ISBN: 9789898662071;
- ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, Lisboa, julho de 2008;

- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto, Sétima revisão constitucional, Constituição da República Portuguesa;
- NOGUEIRA, Conceição; SAAVEDRA, Luísa, Estereótipos de Género: Conhecer para os transformar, Universidade do Minho;
- Parceria CITE E ACT, Instrumentos de Apoio à Ação Inspetiva no Combate à Discriminação de Género no Trabalho, Lisboa, outubro de 2012;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 94/2010, de 29 de novembro, II Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010, de 17 de dezembro, IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro, IV Plano Nacional para a Igualdade — Género, Cidadania e Não Discriminação.