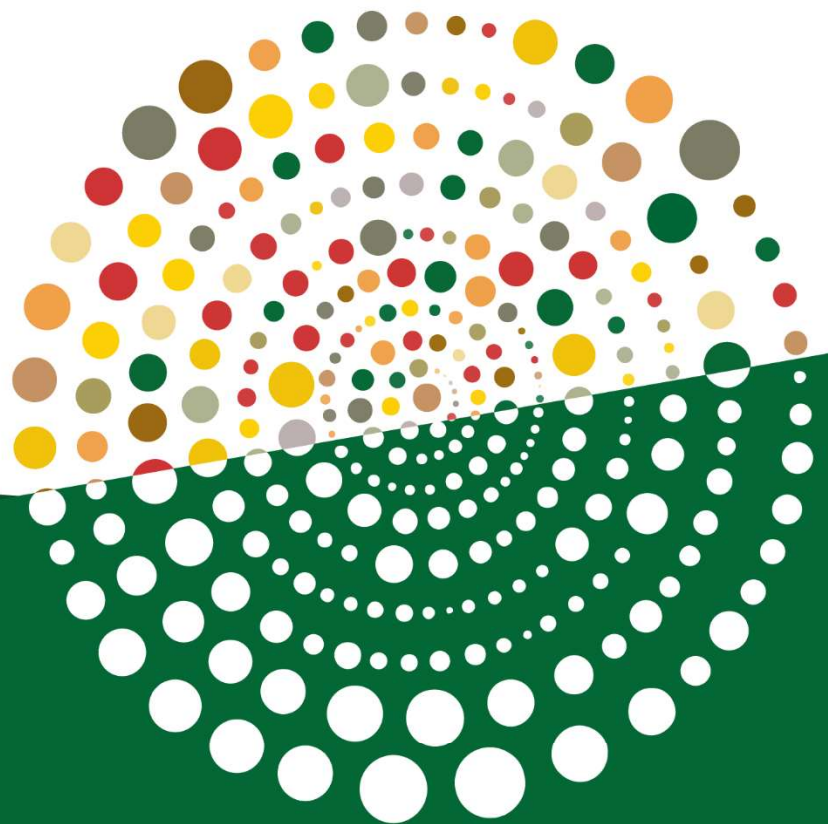


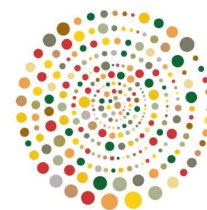


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Município de Mirandela





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

PROJETO

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

COORDENAÇÃO

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

Município de Mirandela
Praça do Município
5370-288 Mirandela

ORGANISMO INTERMÉDIO

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

EQUIPA TÉCNICA

Equipa da Igualdade para a Vida Local (EIVL):
Orlando Ferreira Pires; Sandra Cristina Neiva Pimparel;
Fernando Manuel Afonso Pessegueiro; Rui Manuel Fernandes; Maria Madalena Sousa Ferreiro; Maria de Fátima Verdelho Fontoura; Maria Manuela da Costa Sequeira; Maria Helena da Silva Morais

ELABORAÇÃO

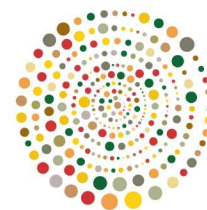
AMBIFORMED – Ambiente , Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, Unipessoal LDA.

EDIÇÃO

Edição 1 | 2022-2025

Cofinanciado por





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

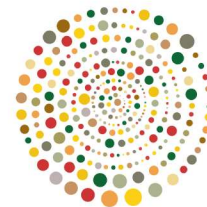
Mensagem da Presidência

"O Município de Mirandela considera que o Plano para a Igualdade é um instrumento de política global orientadora da não discriminação em geral, facilitador da disseminação do princípio da igualdade de oportunidades através da valorização de uma cidadania ativa, enquanto estratégia no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e ações por si desenvolvidas.



A implementação de uma estratégia de integração da perspetiva de género e da não discriminação em todas políticas e ações promovidas pelo Município de Mirandela, não só contribuirá para promover uma igualdade efetiva e responder melhor às necessidades e às aspirações dos diferentes cidadãos e cidadãs, mas terá também como consequência uma melhor utilização dos recursos humanos e financeiros, uma melhor qualidade da tomada de decisão e um melhor funcionamento da democracia, com consequentes ganhos nos resultados da Organização e do público que serve.

Foi com estes objetivos delineados que o Plano Municipal para a Igualdade (em 2013 – data da elaboração do último Plano Municipal para a Igualdade) transpôs para a realidade local as diretivas internacionais e nacionais em matéria de Direitos Humanos, de promoção de uma cidadania participativa e proactiva e de valorização das pessoas.



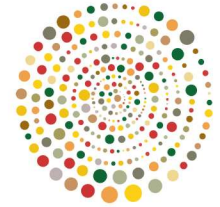
Teve como finalidades:

- Combater as desigualdades sociais;
- Promover a coesão social e potenciar uma sociedade inclusiva, onde os direitos e os deveres de todas as pessoas possam ser efetivamente respeitados, independentemente da idade, sexo, etnia, religião, deficiência, orientação sexual, rendimento, grau de instrução ou local de residência;
- Implementar medidas, de modo a promover uma sociedade mais justa, tolerante e respeitadora da diversidade e identificar os serviços da autarquia responsáveis pela sua execução e alertar e consciencializar os/as atores/atrizes sociais e agentes locais para as problemáticas detetadas.

Para dar continuidade ao trabalho desenvolvido, o Município criou uma Equipa de Igualdade para a Vida Local e, desta forma, deu cumprimento a uma das cláusulas do Protocolo entre a Câmara Municipal e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. A mesma tem como competência coordenar, implementar e avaliar as medidas e ações desenvolvidas no âmbito do Plano para a Igualdade e Não Discriminação a nível local.

Com elaboração do referido documento, proceder-se-á à aplicação da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, especificamente o Artigo 33.º, alínea q): *“Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade”*.

Desta forma, este Plano encontra-se alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e concorre, especificamente para o Objetivo de



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 – “Alcançar a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas”, e enquadrado na implementação da Estratégia Nacional para a igualdade e Não discriminação (2018-2030).

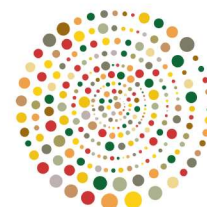
O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) de Mirandela, pretende consolidar o trabalho desenvolvido no concelho nesta matéria, tratando-se de um instrumento de gestão e uma ferramenta de trabalho no domínio da cidadania e igualdade de género, no contexto interno da intervenção da autarquia, bem como ao nível da intervenção no território.

Com este plano prevê-se a concretização por um lado de um conjunto de atividades dirigidas ao público interno, influenciando a tomada de decisão e o desenho de políticas internas e políticas públicas e, por outro, a realização de atividades de cariz externo, que visam contribuir para uma sociedade mais justa, tolerante e respeitadora da diversidade, consciencializando os/as atores/atrizes sociais e agentes locais para as problemáticas que foram detetadas na fase de diagnóstico.

Com este documento pretende-se desmistificar estereótipos de género e construções sociais de papéis associados ao Ser Mulher e Ser Homem, porque afinal o que se pretende é que cada pessoa se sinta feliz pelas suas escolhas, fazendo aquilo que mais deseja na sua esfera privada e pública, sem crítica ou opressão, na esperança de construirmos em conjunto um mundo mais pacífico e mais feliz para todas as pessoas, conscientes que cada uma e um de nós é um agente de mudança.”

A Presidente da Câmara Municipal de Mirandela,

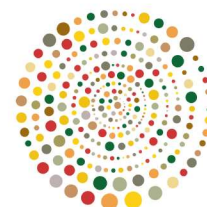
Dra. Júlia Rodrigues



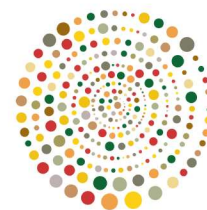
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Índice

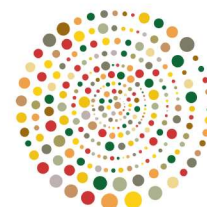
1. ENQUADRAMENTO GERAL	12
1.1. Justificação	12
1.2. Objetivos	15
1.3. Abordagem metodológica	18
1.3.1. Estratégia e técnicas de recolha de dados.....	21
1.3.2. Participantes.....	43
1.3.3. Modalidade de tratamento e análise de dados.....	46
2. O MUNICÍPIO DE MIRANDELA	48
2.1. Localização Geográfica	48
2.2. Dados Estatísticos Relevantes.....	49
2.2.1. População Residente Total e por Grandes Grupos Etários	49
2.2.2. Percentagem de População Ativa.....	55
2.2.3. População Residente por Nível de Escolaridade.....	57
2.2.4. Número de Inscritos/as no IEFP, I.P.....	59
2.2.5. Número de Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego por Sexo	60
2.2.6. Número de Beneficiários/as de RSI por Sexo.....	62
2.2.7. População Empregada por Faixa Etária	63
2.2.8. População Empregada por Situação Profissional	64
2.2.9. Número de Equipamentos Sociais no Apoio à Família no Concelho.....	65



3.	DIMENSÃO INTERNA - (DES)IGUALDADES NA ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL	68
3.1.	Gestão de Recursos Humanos	68
3.2.	Formação para Chefias	74
3.3.	Disparidades Salariais entre Homens e Mulheres	77
3.4.	Progressão e Desenvolvimento de Carreiras	80
3.5.	Segregação Sexual Horizontal e Vertical	81
3.6.	Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar	82
3.7.	Proteção na Parentalidade	87
3.8.	Proteção Contra a Discriminação	89
3.9.	Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	92
4.	DIMENSÃO EXTERNA - (DES)IGUALDADES NO CONCELHO	94
4.1.	Representação por Sexo nas Organizações Locais	94
4.2.	Remuneração	96
4.3.	Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal	104
4.4.	Respostas à Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica	107
4.5.	Sensibilização e Formação para a Prevenção e Combate à VMVD	114
4.6.	Formação Certificada para Docentes em Igualdade de Género e Cidadania	117
4.7.	Segregação Sexual nas Escolhas Educativas, Desporto Escolar e Federado	121
5.	PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO	125
5.1.	Dimensão interna/organizacional	125
5.2.	Dimensão externa/territorial	135



6.	CONCLUSÃO.....	150
7.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	152
	ANEXO I - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO AUTARQUIA COM A CIG	157
	ANEXO II - Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local	174



Índice de Figuras

Figura 1: Processo Diagnóstico Participativo	20
Figura 2: Esquema operativo de atuação no território.....	24
Figura 3: Plataforma online da Comunidade de Prática Intermunicipal.....	26
Figura 4: Formação de Equipas Técnicas Municipais – Equipas da Igualdade na Vida Local (EIVL)	28
Figura 5: Oficina de identificação de problemas – dimensão externa.....	32
Figura 6: Oficinas de priorização de problemas – dimensão interna (à esquerda); dimensão externa (à direita)	35
Figura 7: Focus Group Dimensão Interna: Focus Group I (à esquerda); Focus Group II (à direita).....	38
Figura 8: Focus Group I - Dimensão Externa.....	39
Figura 9: Focus Group Dimensão Externa: Focus Group II à esquerda e Focus Group III à direita	39
Figura 10: Cartaz Promocional do Fórum Municipal - Praça dos Problemas.....	40
Figura 11: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas priorizadas.....	41
Figura 12: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Mirandela	42
Figura 13: Número de Participações em Função do Perfil dos/as Participantes.....	45
Figura 14: Freguesias do concelho de Mirandela e Limitações Geográficas.....	48
Figura 15: Evolução da população residente no Município de Mirandela de 2011 a 2021 total e por faixas etárias. Fonte: PORDATA, Última atualização: 2022-08-23, Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente	50
Figura 16: Saldos populacionais anuais: total, natural e migratório no Município de Mirandela.....	51
Figura 17: Densidade Populacional por local de residência; Fonte: INE – Censos 2021.....	52
Figura 18: População estrangeira no Município de Mirandela com estatuto legal de residente: total e por sexo. Fonte: PORDATA, última atualização: 2022-06-30 Fontes de Dados: INE SEF/MAI - População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente.....	53
Figura 19: População total estrangeira no Município de Mirandela em 2021, por país de origem. Fonte INE – Censos 2021.....	54
Figura 20: População estrangeira no Município de Mirandela em 2021, por país de origem e por sexo.....	54
Figura 21: População ativa do Município de Mirandela em 2021 total e por sexo.....	56
Figura 22: População Residente no Município de Mirandela em 2021, por nível de escolaridade e por sexo	58

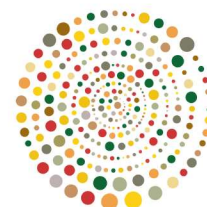
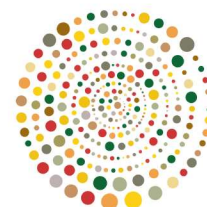
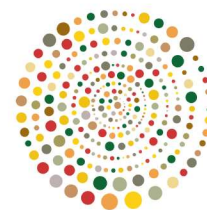


Figura 23: Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Mirandela de 2011 a 2021 (média anual), total e por sexo... 59	59
Figura 24: Evolução dos Beneficiários do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Mirandela de 2011 a 2020: total e por sexo. Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11 61	61
Figura 25: Evolução dos Beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Mirandela de 2011 a 2020: total e por sexo. Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11 62	62
Figura 26: População Empregada no Município de Mirandela em 2021, por sexo e grupo etário..... 63	63
Figura 27: População Empregada no Município de Mirandela em 2021, por sexo e situação na profissão, Fonte INE – Censos 2021 64	64
Figura 28: Instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Mirandela, por nº de equipamentos, nº de utentes e taxa de ocupação..... 66	66
Figura 29: Membros e trabalhadores/as do Município de Mirandela por sexo (Indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7)..... 68	68
Figura 30: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores do Município de Mirandela, por sexo (Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13). (1) Não aplicável..... 77	77
Figura 31: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Mirandela, por sexo, Ind. 15, 16, 17, 18 e 19..... 95	95
Figura 32: Ganho Médio de mulheres e de homens no concelho de Mirandela 96	96
Figura 34: Fluxograma Externo/territorial de Mirandela.....138	138
Figura 35: Árvore dos Problemas Territoriais 143	143



Índice de Tabelas

Tabela 1: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna	33
Tabela 2: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Externa	33
Tabela 3: Categorias de atores/atrizes envolvidos/as no diagnóstico participativo.....	44
Tabela 4: População residente no Município de Mirandela em 2011 e 2021, total e por sexo. Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2011 e Censos 2021	49
Tabela 5: Problemas identificados na organização por áreas temáticas	126
Tabela 6: Fluxograma Interno/organizacional do Município de Mirandela.....	127
Tabela 7: Resultados do Fluxograma Interno/Organizacional de Mirandela	128
Tabela 8: Problemas priorizados na organização por áreas temáticas.....	129
Tabela 9: Problemas identificados no território por áreas temáticas.....	137
Tabela 10: Resultados do Fluxograma Externo/Territorial	140
Tabela 11: Problemas priorizados no território por áreas temáticas	142



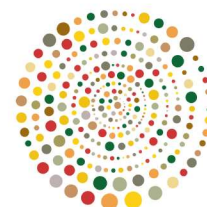
1. ENQUADRAMENTO GERAL

1.1. Justificação

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

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

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

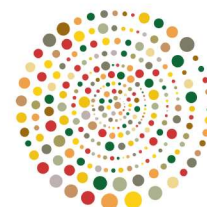
(PAOIEC), colocando em evidência o compromisso do nosso país na construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária face à diversidade de pessoas e territórios.

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

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

O Município de Mirandela, por considerar que esta é uma temática central na gestão da vida democrática, assinou o **protocolo de cooperação com a CIG**, a 18 de junho de 2013, renovado a 25 de janeiro de 2019 e novamente renovado a março de 2022 com intuito de abraçar medidas que possam promover a justiça e a coesão sociais. O esforço da Autarquia na promoção de uma política para a igualdade foi reconhecido a nível nacional pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género na atribuição no Biénio 2016|2017 da Menção Honrosa à candidatura Prémio Viver em Igualdade, e com a atribuição do Prémio Viver em Igualdade no Biénio 2020|2021 e Biénio 2022|2023.

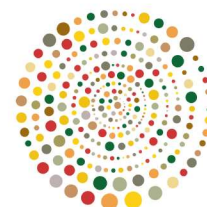
Entretanto, no âmbito da ENIND, o Município procedeu à nomeação do/as Conselheiros Municipais para a Igualdade, enquanto conselheiro/a externo/a e interno/a. Deste modo,



a 10 de dezembro de 2020, o Dr. Fernando Manuel Afonso Pessegueiro e a Dra. Sandra Cristina Neiva Pimparel, respetivamente, passaram a assumir essa função, em conformidade com o estipulado no n.º 2 do art.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio. Neste âmbito, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação é um documento estratégico que enquadra a temática da igualdade e não-discriminação como mecanismo de promoção da coesão social e de cooperação dos/as diversos/as intervenientes sociais no município e na região, tendo em vista a redução das desigualdades no território.

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

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



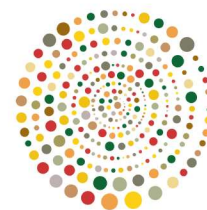
Por outra perspetiva, a complexidade das questões inerentes às diferentes formas de discriminação, obriga a uma **análise interseccional** (Bergano & Vieira, 2020), que tem em linha de conta não apenas o sexo, mas também a raça, a classe, a capacidade, a orientação sexual, a religião, a casta, a idade e outros eixos de identidade que interagem em níveis múltiplos e muitas vezes simultâneos. Pretende-se, por isso, adotar e consolidar uma perspetiva de *mainstreaming* de género no concelho de Mirandela e na região das Terras de Trás-os-Montes, o que implica ter em linha de conta, em todas as fases do projeto, a análise da dimensão de género em diferentes áreas temáticas e a intervenção em diferentes domínios. O diagnóstico municipal comporta uma **dimensão interna** (referente à intervenção ao nível da estrutura interna do município) e uma **dimensão externa** (referente à intervenção ao nível do território concelhio), alicerçadas no respetivo diagnóstico. A conjugação destas duas vertentes permite que as atividades propostas possam chegar a um público-alvo mais vasto e que o impacto gerado seja maior.

1.2. Objetivos

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

- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH);

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

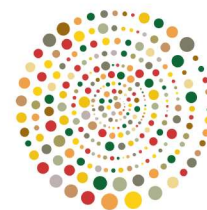


- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD);
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC);
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

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

A nível interno/organização

- Gestão de recursos humanos numa perspetiva de ciclo de vida dos/as trabalhadores/as;
- Formação para chefias;
- Disparidades salariais entre mulheres e homens (incluindo em termos de remunerações base e ganho);
- Progressão e desenvolvimento de carreiras;
- Segregação sexual horizontal e vertical;

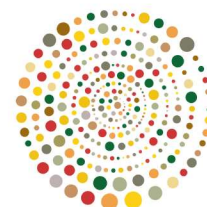


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

- Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar;
- Proteção na parentalidade;
- Proteção contra a discriminação;
- Prevenção e combate ao assédio no trabalho.

A nível externo/território

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



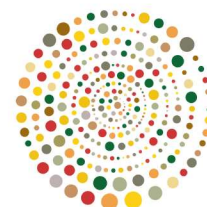
1.3. Abordagem metodológica

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

O desenvolvimento local, a nível municipal, baseado numa análise do potencial, da capacidade e das necessidades locais, beneficia extraordinariamente do recurso a métodos participativos. Estes são os mais adequados à produção de conhecimento relevante quanto às prioridades, perceções e práticas de instituições e munícipes. Ao mesmo tempo que fornecem informação valiosa para a tomada de decisões políticas, constituem em si a capacitação de todas as entidades e pessoas envolvidas. (idem, p. 6).

Assim, a participação dos cidadãos e cidadãs é vista como fundamental para uma democracia próspera e resiliente, na qual as políticas e os programas públicos colocam grande ênfase na necessidade de envolver as comunidades locais. Para um planeamento de elevada qualidade e eficácia que permita a definição e implementação de uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação da ENIND – Portugal + Igual 2018-2030 e os respetivos Planos Nacionais de Ação, uma articulação entre os elementos do executivo e pessoal técnico não é suficiente.

É fundamental a conjugação de esforços entre os poderes públicos a nível local, regional e central e redes locais de entidades de natureza privada ou cívico-solidária e dos cidadãos e cidadãs comuns para a implementação de políticas públicas. A participação

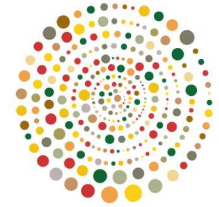


dos cidadãos e das cidadãs deve ser tida em conta e não deve ser excluída, não só por razões de cidadania, como também pela importância da participação desses grupos na vida das comunidades e na coesão territorial. Torna-se então necessário criar espaços e contextos favoráveis para que a participação de crianças, jovens, seniores, pessoas com deficiência, migrantes, etc. aconteça, com vista a diminuir o hiato entre políticas, discursos e práticas.

A participação não é, porém, algo pontual, **a participação é um processo** através do qual as pessoas, os grupos, os territórios se (re)apropriam dos seus recursos, da sua identidade, intervêm na vida social, política e cultural e fazem ouvir a sua voz nas instâncias de decisão.

Os processos participativos constituem uma estratégia coerente, flexível, intencional para pôr as pessoas e comunidades afetadas por um mesmo problema a trabalhar juntas, oferecendo-lhes metodologias para cooperar e assegurando que obtenham e compreendam a informação necessária para tomar decisões consensuais. São, por isso, espaços de encontro, diálogo, intercâmbio, reflexão, mas também de ação, conflito, transformação e negociação, naturalmente presentes em processos e dinâmicas de desenvolvimento.

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



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

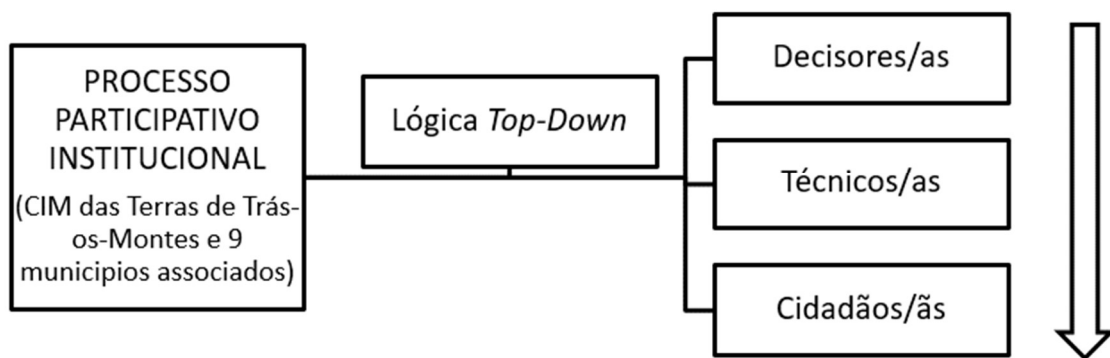
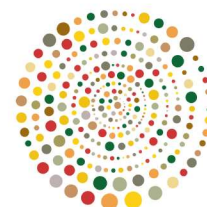


Figura 1: Processo Diagnóstico Participativo

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



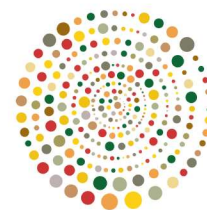
O processo de **diagnóstico participativo** sobre igualdade e não discriminação de Mirandela, foi desenhado para um período temporal de **6 meses**, executado **de junho a dezembro de 2022**, e nele se incluem canais e mecanismos de participação diversificados, combinando **técnicas quantitativas, qualitativas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

A dinamização do processo diagnóstico participativo procura:

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

1.3.1. Estratégia e técnicas de recolha de dados

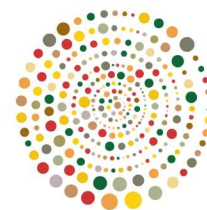
A investigação em causa parte de uma lógica de valorização dos/as atores/atrizes sociais presentes na realidade em estudo – o município e o território de Mirandela - colocando-os como protagonistas, peritos/as experienciais, detentores/as de informação e



capacidade de formular os seus problemas, já que, ninguém melhor que eles/as (porque os vivenciam) o consegue fazer. Assim, ao pretendermos levar a cabo um processo diagnóstico participativo, a investigação configura-se numa metodologia de investigação ação participativa, tendo por base, mais concretamente, o paradigma crítico que, para além da compreensão dos indivíduos e contextos, visa uma maior vinculação da investigação com a ação e a transformação social. O objetivo do conhecimento produzido não é a sua generalização teórica, mas sim, a sua aplicação prática, para a melhoria das condições de vida das populações que integram a realidade em estudo. A preocupação excessiva em seguir determinados métodos específicos, com o intuito de aumentar a credibilidade das informações obtidas, assume uma importância secundária no processo participativo, que coloca a ênfase na capacitação das pessoas e comunidades para a resolução dos seus problemas.

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

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



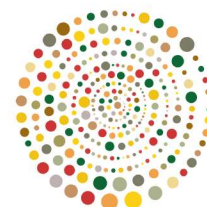
I. Fase prévia

a. Negociação e acordos iniciais

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

O compromisso dos/as decisores/as políticos/as com uma estratégia de **mobilização de recursos humanos internos à autarquia** é indispensável para uma implementação bem-sucedida dos Planos para a Igualdade. Conforme instruções definidas no Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis (Anexo 4 – Aviso N° POISE- 22-2020-03), sugeriu-se nesta fase prévia, a homologação de um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que estariam implicados/as na execução do diagnóstico e no processo de implementação do plano, em estreita articulação com a equipa técnica do projeto, assim como, a **nomeação de conselheiro/a(s) locais para a igualdade** nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio, que acompanham todas as fases e atividades do projeto.

De igual forma, foi sugerido, em fase posterior de implementação do PMIND, a **constituição de Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)**, como **comissão de acompanhamento e monitorização do plano**, e meio de suporte à continuidade do processo iniciado após o período do seu financiamento (constituída por pessoas com



poder de decisão a nível local, isto é, o/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade, representante da CIM das Terras de Trás-os-Montes, a/o(s) Conselheira/o(s) para Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes de organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação do plano).

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

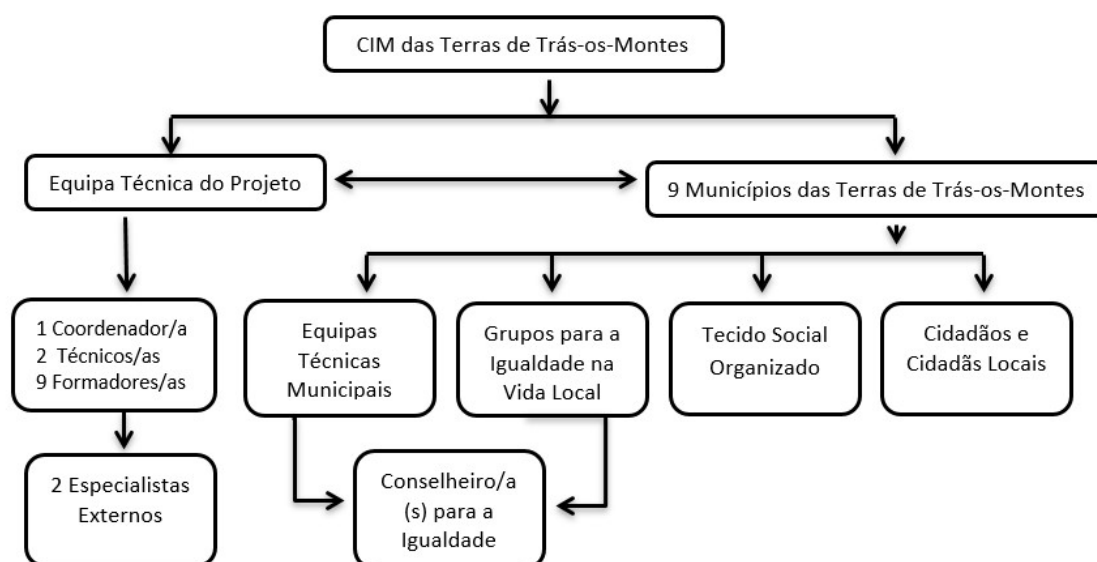
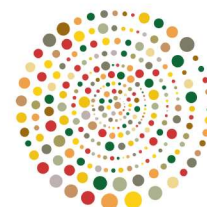


Figura 2: Esquema operativo de atuação no território

b. Criação da Comunidade de Prática Intermunicipal *online*



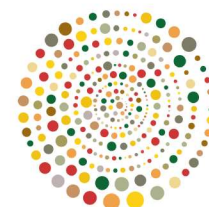
Na fase prévia ao diagnóstico foi também criada a **Comunidade de Prática online “Construir Igualdade em Terras de Trás-os-Montes”**, constituída por elementos da CIM-TTM e das 9 equipas técnicas municipais.

De um modo muito genérico, Wenger e colaboradores (2002, cit. por Simões et al., 2014, p.190) definem comunidades de prática como *“grupos de pessoas que compartilham uma preocupação, um conjunto de problemas ou uma paixão por algo que fazem e aprofundam o seu conhecimento e perícia nessa área, interagindo de um modo regular”*, com vista à aplicação prática desse conhecimento e à transformação da sua realidade.



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

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

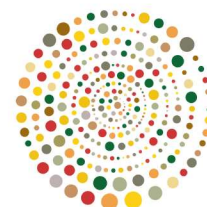


Esta metodológica participativa², que congrega em si diferentes técnicas participativas, **permite interligar num todo coerente e funcional as distintas fases do projeto** (diagnóstico, execução e implementação, divulgação e avaliação do Plano) **e os diferentes territórios** (9 municípios) que integram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



Figura 3: Plataforma online da Comunidade de Prática Intermunicipal

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

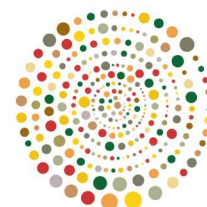


A plataforma digital que sustenta a comunidade de prática viabiliza a partilha e intercâmbio de informações, conhecimentos e experiências aos **níveis intra e intermunicipal**. A **combinação das modalidades online e presencial**, criando espaços de participação alternados, potencia significativamente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

c. Capacitação das equipas técnicas municipais

Ainda na etapa que antecedeu o diagnóstico foi disponibilizado aos/às técnicos/as municipais envolvidos/as apoio ao nível da **consultoria e formação em técnicas participativas a aplicar às atividades de diagnóstico**. O êxito da participação depende em grande medida da qualidade das atividades que integram o processo participativo.

As convocatórias, o desenho das atividades, a facilitação dos encontros/oficinas, a sistematização e agrupamento da informação recolhida, a comunicação com os interessados, a prestação de contas, etc. requerem competências específicas que era necessário assegurar que se encontravam presentes nas equipas para obter os resultados esperados. Considerou-se, portanto, que a aposta no trabalho em parcerias territoriais e em equipas técnicas municipais para o desenvolvimento dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação não dispensaria a capacitação dos/as



técnicos/as envolvidos/as ao nível do processo e das metodologias participativas a aplicar em cada fase e atividade do projeto.

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

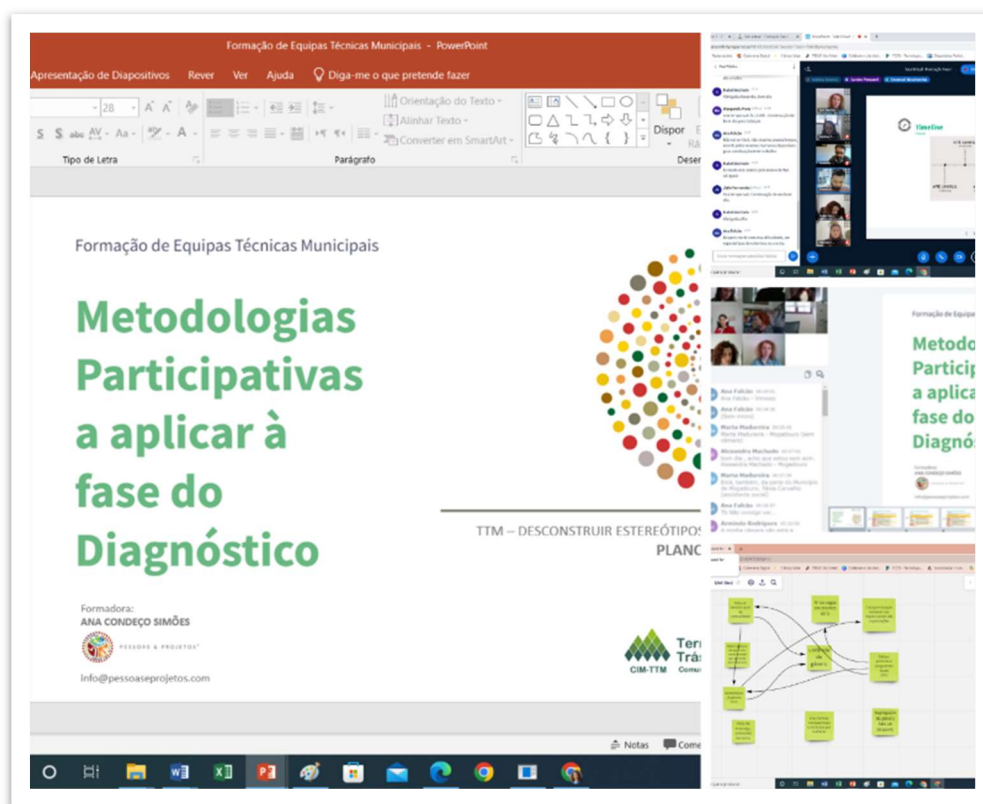
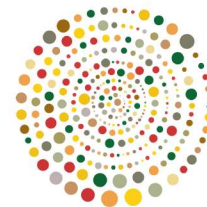


Figura 4: Formação de Equipas Técnicas Municipais – Equipas da Igualdade na Vida Local (EIVL)



II. Diagnóstico contextual

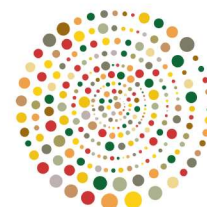
a. Levantamento de indicadores de partida

Na fase inicial do diagnóstico, a equipa técnica municipal procedeu à recolha de dados contextuais estatisticamente quantificáveis, com base nos **indicadores de políticas de igualdade a nível local** (Anexo 1 – Aviso N° POISE 22-2020-03). A recolha destes dados permitiu-nos conhecer genericamente a realidade do município e do território a partir da **perspetiva de género**, ou seja, a situação dos homens e das mulheres em várias dimensões da vida e da **perspetiva de múltiplas discriminações** (e.g., idade, etnia, nacionalidade, religião, deficiência, orientação sexual, entre outras), assim como o trabalho já desenvolvido entre o município e a CIG.

b. Consulta de fontes secundárias

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

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



III. Diagnóstico participativo (autodiagnóstico)

Para chegar à ação e não ficar apenas pela reflexão, torna-se necessário usar um corpo de técnicas participativas que vão para além de dados e opiniões recolhidos através de um questionário ou entrevista. As técnicas participativas já não são apenas a soma de opiniões, são a construção coletiva desse repositório de conhecimento. Elaborar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de forma participativa significa construir, partindo do diagnóstico e evidenciando as prioridades territoriais, uma proposta de melhoria das organizações e das comunidades a partir da participação ativa dos cidadãos e das cidadãs conscientes da sua realidade e protagonistas das suas mudanças e desenvolvimento.

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

As oficinas de autodiagnóstico decorreram entre junho e novembro de 2022, em sessões presenciais em diferentes espaços da comunidade. A ronda de oficinas participativas, com diferentes tipologias de atores/atrizes, permitiu conhecer diferentes perceções de cidadãos e cidadãs em matéria de igualdade e não discriminação e ajudar a construir uma visão partilhada dos problemas e potencialidades da realidade local. Cada oficina teve como resultado um conjunto de contributos acerca dos constrangimentos e potencialidades do município e/ou do território, os quais se organizaram por áreas



temáticas (internas e externas) pré-definidas e já apresentadas no ponto 1.2 deste relatório..

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

a. Oficinas de identificação de problemas

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

No dia **24 de junho de 2022**, realizou-se uma oficina de autodiagnóstico para identificação de problemas voltada para a dimensão externa do diagnóstico – a realidade do concelho - na qual participaram 14 pessoas da comunidade (9 do sexo feminino e 5 do sexo masculino). A identificação de problemas e potencialidades relativos à dimensão interna do diagnóstico – a realidade da organização da Câmara Municipal de Mirandela, enquanto entidade empregadora, foi realizada pela equipa técnica municipal e posteriormente discutida com a equipa técnica do projeto a 11 de outubro.

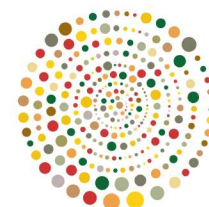
Estas primeiras oficinas serviram também de exercício de tomada de consciência e



Figura 5: Oficina de identificação de problemas – dimensão externa

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

As informações recolhidas foram organizadas tendo em conta as **áreas temáticas pré-definidas** e consideradas determinantes no que diz respeito à igualdade e não discriminação a **nível interno** (i.e. gestão de recursos humanos; formação para chefias; disparidades salariais entre mulheres e homens; progressão e desenvolvimento de carreiras; segregação sexual horizontal e vertical; conciliação da vida profissional pessoal e familiar; proteção na parentalidade; proteção contra a discriminação; prevenção e combate ao assédio no trabalho) e a **nível externo** (i.e. representação por sexo nas organizações locais; remuneração, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica; sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência



doméstica; formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania; segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado), e apresentadas por meio de uma **matriz SWOT**, nos moldes em que apresentamos de seguida.

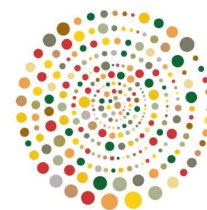
	Gestão de recursos humanos	Formação para chefias	Disparidades salariais entre mulheres e homens	Progressão e desenvolvimento de carreiras	Segregação sexual horizontal e vertical	Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	Proteção na Parentalidade	Proteção contra a discriminação	Prevenção e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

Tabela 1: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna

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

Tabela 2: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Externa

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

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

b. Oficinas de priorização de problemas

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

Para tal, no dia **11 de outubro de 2022**, realizou-se a **oficina de priorização de problemas relativa à dimensão interna/organizacional** do diagnóstico, na qual participaram 05 trabalhadores da Câmara Municipal. No dia **19 de agosto de 2022** realizou-se a **oficina de priorização de problemas relativa à dimensão externa/territorial** do diagnóstico, tendo participado 10 pessoas da comunidade. As 2 oficinas autodiagnósticas de priorização de problemas, tiveram como objetivos devolver aos/às participantes as informações recolhidas até ao momento, através da matriz SWOT, analisar

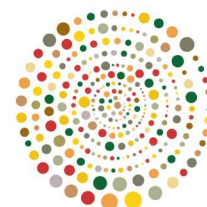
conjuntamente essas informações, acrescentar mais informação, conhecer a percepção-explicação causal dos/as participantes e estabelecer relações causais entre problemas e sua priorização.



Figura 6: Oficinas de priorização de problemas – dimensão interna (à esquerda); dimensão externa (à direita)

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

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



igualdade e não discriminação aplicadas ao contexto organizacional da Câmara Municipal e ao contexto territorial do concelho de Mirandela.

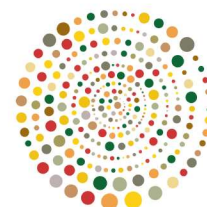
Face a cada um dos problemas e áreas temáticas priorizados por meio do fluxograma, sugeriu-se a realização de **focus groups** temáticos a fim de aprofundar a sua análise. Neste ponto do diagnóstico, é também importante perceber quem tem capacidade para intervir nestes nós críticos priorizados e até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

c. Oficina intermunicipal de mapeamento de atores/atrizes

No dia **6 de outubro de 2022**, entre as 14h30 e as 16h30, realizou-se, através da comunidade de prática *online*, uma oficina intermunicipal de mapeamento de atores/atrizes, que contou com a participação das 9 equipas técnicas municipais e uma técnica da CIM-TTM. O objetivo da oficina foi **identificar e categorizar coletivamente tipologias de atores/atrizes que importa ouvir face a cada uma das áreas temáticas do diagnóstico na sua vertente interna e externa**. Quais são as tipologias de atores/atrizes da organização e do território que é preciso escutar para alcançar as diferentes posições discursivas sobre a problemática objeto de estudo?

d. Oficinas de aprofundamento de problemas priorizados

Uma vez priorizados os problemas e as respetivas áreas temáticas (internas e externas), bem como identificadas as tipologias de atores/atrizes a ouvir, importa **abrir o foco para**



aprofundar a análise dos problemas, chamando atores/atrizes dessas tipologias a participar no diagnóstico e escutando as suas razões, através da realização de **focus groups temáticos**.

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

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

No que respeita à **dimensão interna do diagnóstico**, foram realizados **2 focus groups**, a saber:

- 07/12/2022 – Focus Group I - Formação para chefias, Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, Proteção à parentalidade – 6 participantes (5 do sexo feminino e 1 do sexo masculino);
- 07/12/2022 – Focus Group II - Prevenção e combate ao assédio no trabalho, Proteção na parentalidade – 7 participantes (5 do sexo feminino e 2 do sexo masculino).



*Figura 7: Focus Group Dimensão Interna: Focus Group I (à esquerda);
Focus Group II (à direita)*

A **nível externo**, realizaram-se **3 focus groups**, a saber:

- 28/10/2022 – Focus Group I - Remuneração e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal – 7 participantes (5 do sexo feminino e 2 do sexo masculino);
- 09/11/2022 – Focus Group II - Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado – 13 participantes (7 do sexo feminino e 6 do sexo masculino);
- 25/11/2022 – Focus Group III - Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica – 11 participantes (8 do sexo feminino e 3 do sexo masculino).



Figura 8: Focus Group I - Dimensão Externa



Figura 9: Focus Group Dimensão Externa: Focus Group II à esquerda e Focus Group III à direita



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

e. Fórum Municipal de devolução de informação

No dia **09 de dezembro de 2022**, entre as 10h00 e as 12h30, realizou-se, no Museu da Oliveira e do Azeite, o Fórum Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, contando a presença de líderes e decisores políticos locais, representante da CIM-TTM, conselheiros para a igualdade, trabalhadores/as do município, forças de segurança, líderes sociais, docentes e discentes, cidadãos e cidadãs comuns, meios de comunicação social.

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

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



9 dezembro 2022
10:00H

Local:
Museu da Oliveira
e do Azeite



MIRANDELA

Figura 10: Cartaz Promocional do Fórum Municipal - Praça dos Problemas



Praça dos Problemas



DEBATE

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

PROBLEMAS

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

SOLUÇÕES

- Que soluções apontariam para esses problemas?

RESPONSÁVEIS

- Quem seriam os responsáveis pela sua solução?

Figura 11: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas prioritizadas

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

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

A **devolução da informação** à assembleia foi feita por intermédio da apresentação da **árvore de problemas**, resumindo as principais informações recolhidas nas etapas anteriores, para que os/as participantes se apropriassem delas da melhor forma possível,



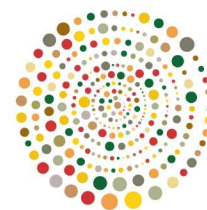
as validassem ou corrigissem e acrescentassem mais aportes às problemáticas. Deste modo, o fórum municipal de Mirandela foi marcado pela interação comunicativa e debate entre diferentes tipologias de atores/atrizes, permitindo acrescentar informação de relevo ao diagnóstico.



Figura 12: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Mirandela

f. Reuniões intermunicipais de acompanhamento

O diagnóstico contou com a realização de reuniões intercalares de acompanhamento entre distintas fases e atividades do processo, com as 9 equipas técnicas municipais, representante da CIM-TTM, equipa técnica do projeto e especialistas externos, de modo a fazer balanços das etapas anteriores, esclarecer dúvidas das etapas seguintes, partilhar experiências, fontes de informação e recursos, estratégias de resolução de problemas entre equipas.

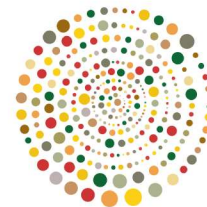


1.3.2. Participantes

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

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

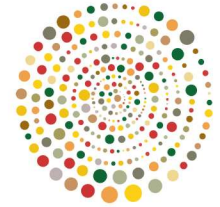
Para levarmos a cabo o diagnóstico participativo sobre igualdade e não discriminação de Mirandela, começámos por ter presente três categorias de atores/atrizes (setor institucional; setor auto-organizado e setor não organizado) e, à medida que se foi desenvolvendo o trabalho de campo e recolhendo a informação com os/as participantes que estavam mais disponíveis, foram-se identificando outros/as atores/atrizes implicados/as nesta realidade face a cada uma dessas categorias, tal como se demonstra no quadro seguinte.



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

Tabela 3: Categorias de atores/atrizes envolvidos/as no diagnóstico participativo

A partir desta identificação, realizada com os/as participantes, procurámos ouvir os vários atores/atrizes implicados/as, tendo por princípio metodológico que não é



necessário ouvir cada um/a dos/as atores/atrizes que aparecem nos mapeamentos, pois, em geral, os discursos sociais são compartilhados por aqueles/as atores/atrizes que se relacionam, os/as do mesmo grupo ou conjunto, e, por princípio ético, a primazia do trabalho desenvolvido a partir da base cidadã (lógica de baixo para cima), fomentando, em especial, a inclusão de grupos que tradicionalmente não participam.

A impossibilidade de ouvirmos todas as tipologias de atores/atrizes implicados/as, por limitações de tempo, recursos ou dificuldade em chegar a alguns segmentos da população, não permitiu que a amostra fosse tão diversificada como seria desejável. Tendo em conta estes fatores e condicionantes, entre julho e dezembro de 2022, o diagnóstico registou 99 participações: 4 participações de decisores/as políticos/as; 14 participações de líderes sociais; 65 participações de técnicos/as municipais e de organizações locais e 6 participações de cidadãos/ãs, como podemos observar no gráfico que se segue.

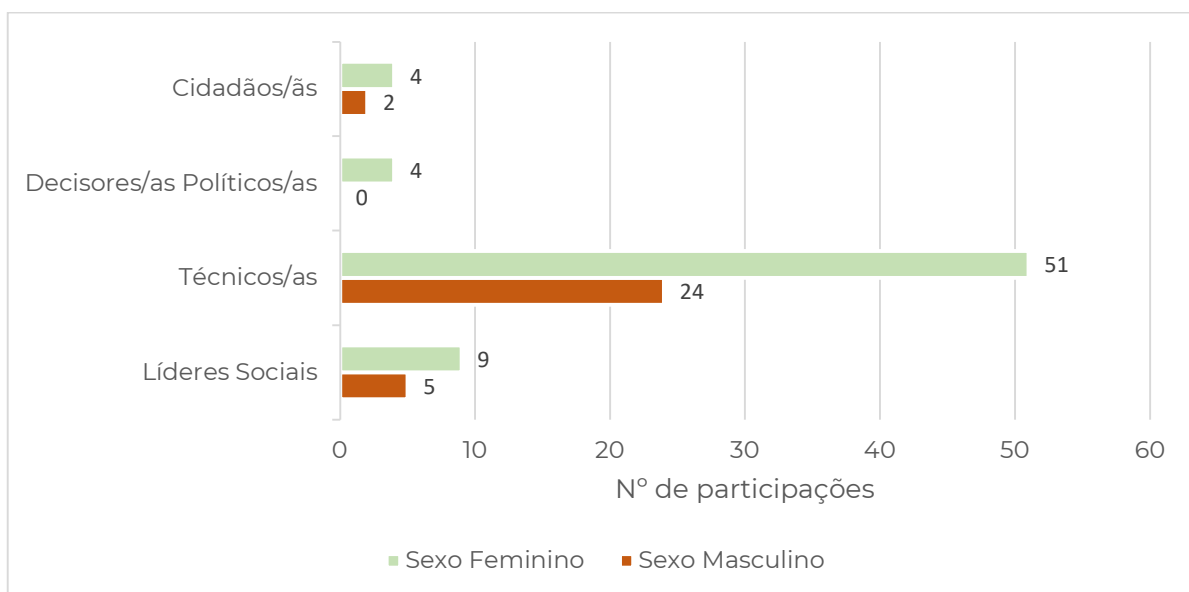
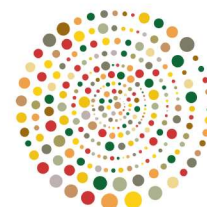


Figura 13: Número de Participações em Função do Perfil dos/as Participantes



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

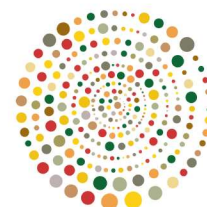
1.3.3. Modalidade de tratamento e análise de dados

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

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

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

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

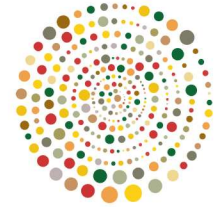


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

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

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



2. O MUNICÍPIO DE MIRANDELA

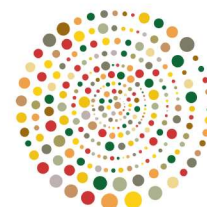
2.1. Localização Geográfica

O concelho de Mirandela pertence ao distrito de Bragança e integra a Região (NUTS II) Norte e a Sub-região (NUTS III) de Terras de Trás-os-Montes, faz fronteira com os concelhos de Macedo de Cavaleiros e Alfândega da Fé a leste, Vila Flor e Carrazeda de Ansiães a sul, Murça e Valpaços (distrito de Vila Real) a oeste e Vinhais a norte.

Tem uma área de 659 km² repartida por 30 freguesias, de acordo com a Reorganização Administrativa das Freguesias. A distribuição territorial é feita conforme a figura abaixo.



Figura 14: Freguesias do concelho de Mirandela e Limitações Geográficas
Fonte: <https://commons.wikimedia.org>



2.2. Dados Estatísticos Relevantes

2.2.1. População Residente Total e por Grandes Grupos Etários





Mirandela	Área km ²	População Residente 2011			População Residente 2021		
		Total			Total		
	659	23.850	12.497	11.353	21.384	11.261	10.123

Tabela 4: População residente no Município de Mirandela em 2011 e 2021, total e por sexo. Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2011 e Censos 2021

De acordo com os dados dos Censos 2021, o concelho de Mirandela possuía uma população residente total de 21.384 habitantes (Tabela 4), apresentado assim uma densidade populacional de 32,45 habitantes/km². Analisando a Tabela 4 verificamos também que a população do Município de Mirandela, tendo em conta o sexo, se encontrava dividida entre 47,34% (10.123) homens e 52,66% (11.261) mulheres. Verifica-se um decréscimo da população residente comparando com 2011 de 10,34%.

Ao nível local, a freguesia que apresentava o maior número de habitantes era a Freguesia de Mirandela com 11.397 habitantes, por sua vez, aquela que apresentava menor população era a União das freguesias de Freixeda e Vila Verde com 137 habitantes.

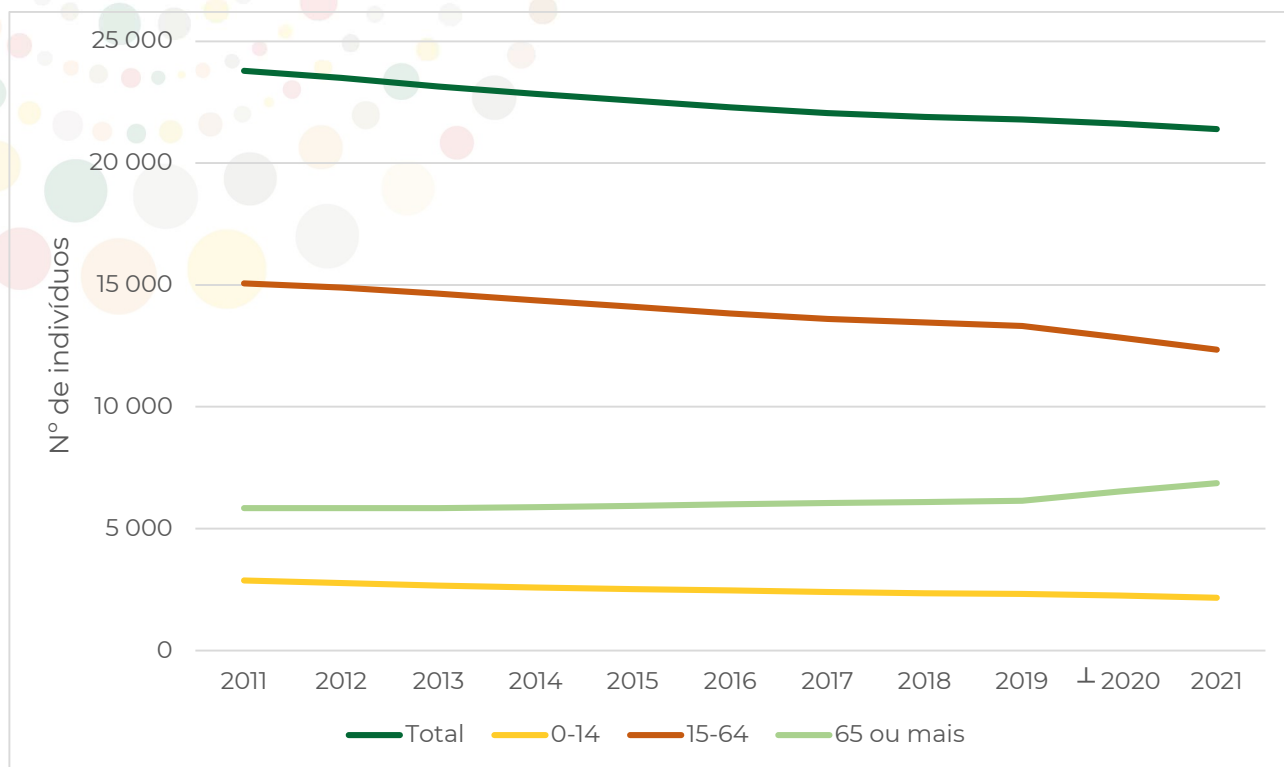
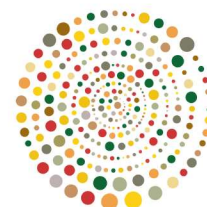
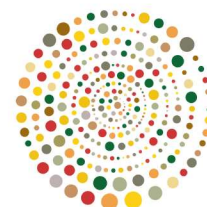


Figura 15: Evolução da população residente no Município de Mirandela de 2011 a 2021 total e por faixas etárias. Fonte: PORDATA, Última atualização: 2022-08-23, Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente

Em termos da população residente, verifica-se pela análise gráfica que houve um decréscimo entre 2011 e 2021 da população total. Os fluxos migratórios, e a taxa de natalidade reduzida refletem a quebra populacional nos últimos anos.

Este decréscimo é ainda mais pronunciado quando se analisa apenas a faixa etária dos 15 aos 64 anos. Esta contínua diminuição da população em idade fértil resulta num cada vez menor número de habitantes dos 0 aos 14, como é verificado na figura 15.

Adicionalmente, a baixa natalidade poderá estar relacionada com mudanças culturais, nomeadamente com o facto de as mulheres adiarem a maternidade para se poderem



focar em questões profissionais, visto que maioritariamente são estas as responsáveis pelos cuidados aos/às filhos/as. Isto reflete-se na tendência de o saldo natural do concelho de Mirandela ser cada vez mais negativo, passando de menos 95 pessoas em 2011 para menos 237 pessoas no ano de 2021, como pode ser observado na figura 16.

Outro problema é o progressivo aumento da população com idade superior a 65 anos. O Envelhecimento Populacional é atualmente um dos fenómenos demográficos mais preocupantes e um dos desafios para as sociedades do novo milénio, dado que, este se reflete a nível socioeconómico, familiar e individual e depende das políticas sociais e sua sustentabilidade. Este problema é bastante evidente em Mirandela dado que a população idosa tem consistentemente aumentado a sua proporção face à população do município, passando de 24,56% do total da população em 2011 para 32,14% em 2021.

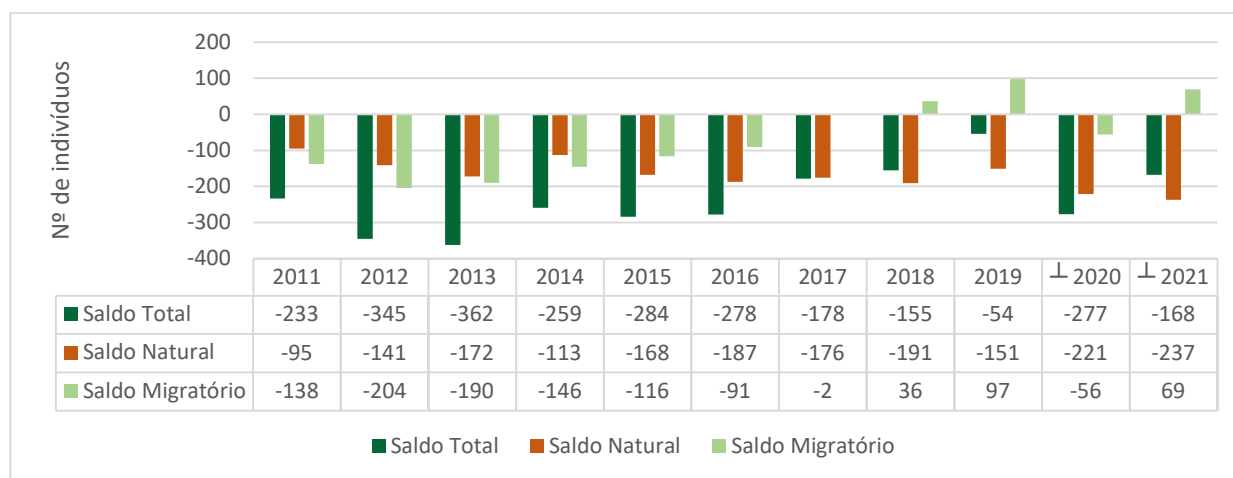


Figura 16: Saldos populacionais anuais: total, natural e migratório no Município de Mirandela
Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente; Última atualização: 2022-09-29

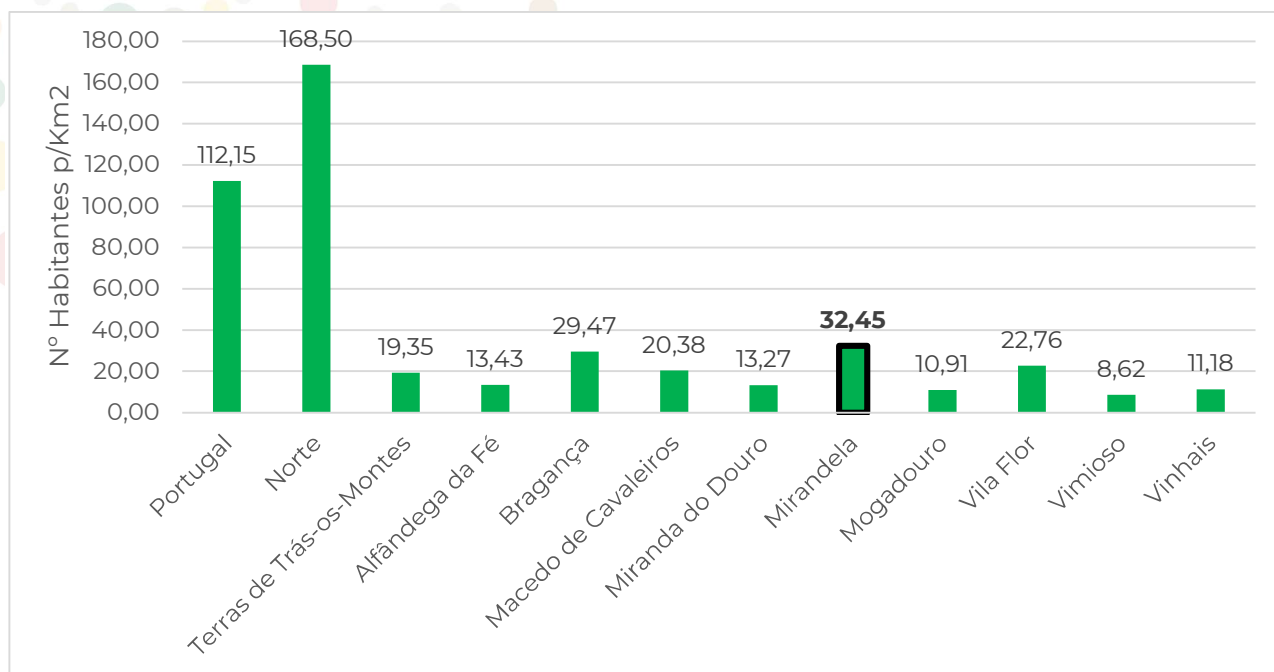
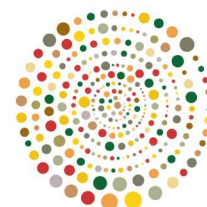


Figura 17: Densidade Populacional por local de residência; Fonte: INE – Censos 2021

O declínio populacional tem-se vindo a acentuar desde a década de 60 do século passado. Apesar disso comparando com a região Terras de Trás-os-Montes, o concelho de Mirandela apresenta, em 2021, a densidade populacional mais elevada, como se pode verificar no gráfico acima.

A população estrangeira corresponde ao conjunto de pessoas de nacionalidade não portuguesa com autorização ou cartão de residência, em conformidade com a legislação de estrangeiros em vigor. Não inclui os estrangeiros com situação regular ao abrigo da concessão de autorizações de permanência, de vistos de curta duração, de estudo, de trabalho ou de estada temporária, bem como os estrangeiros com situação irregular.

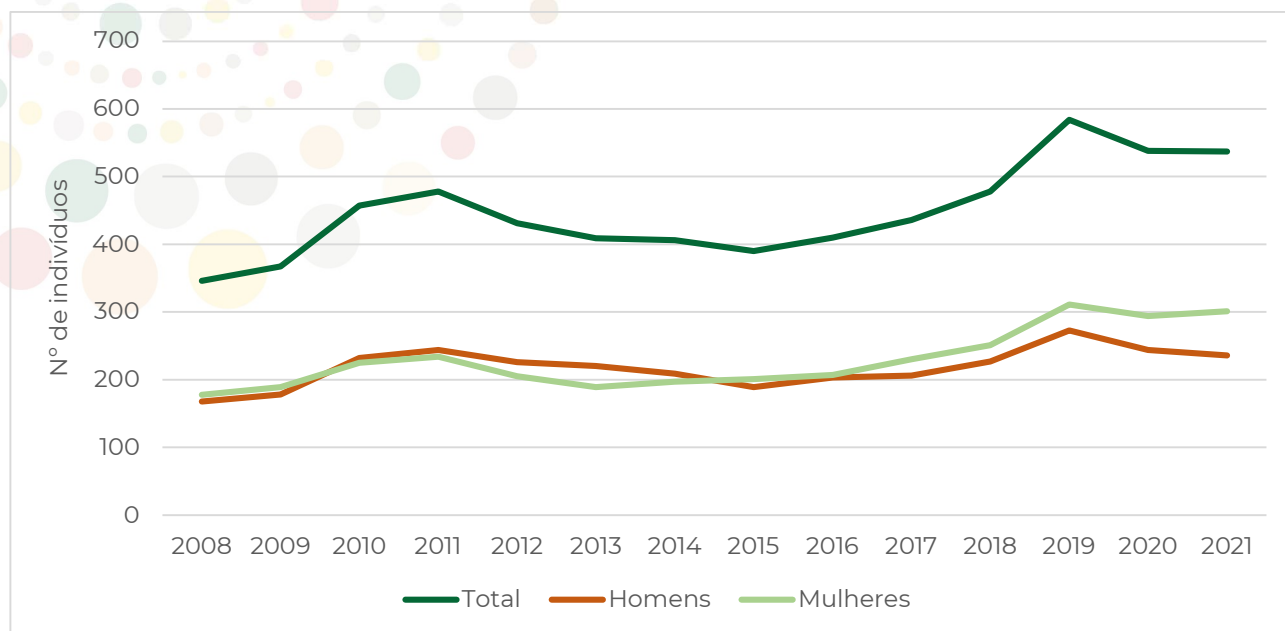
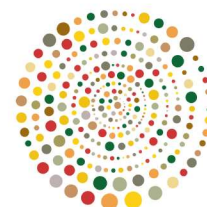


Figura 18: População estrangeira no Município de Mirandela com estatuto legal de residente: total e por sexo. Fonte: PORDATA, última atualização: 2022-06-30 Fontes de Dados: INE | SEF/MAI - População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente.

Na figura acima é possível observar que ao longo dos últimos anos a população estrangeira com estatuto legal no concelho de Mirandela tem aumentado, passando de 346 indivíduos para 537 em 2021. Quando analisamos o género dos emigrantes residentes neste concelho podemos verificar que não existe uma diferença significativa entre o número de indivíduos do sexo masculino e feminino. No entanto é de notar que desde 2019 o número de mulheres estrangeiras no concelho tem vindo a crescer relativamente ao número de homens na mesma situação.

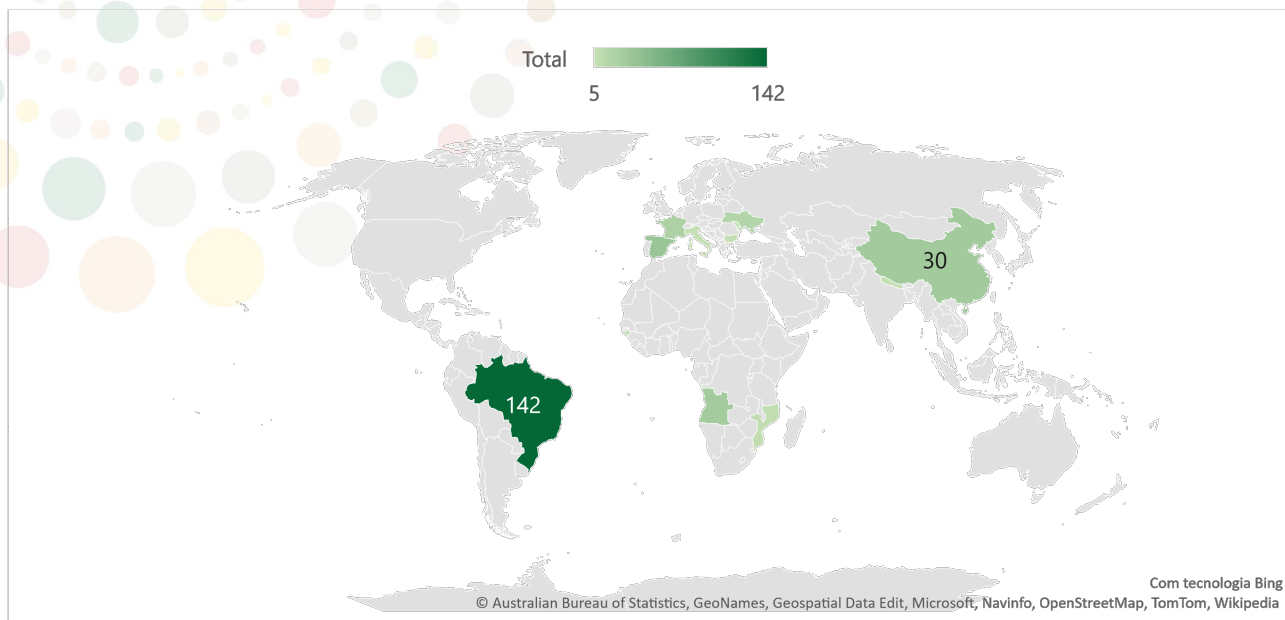
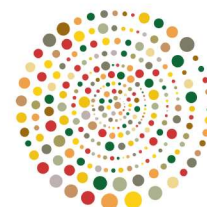


Figura 19: População total estrangeira no Município de Mirandela em 2021, por país de origem. Fonte INE – Censos 2021

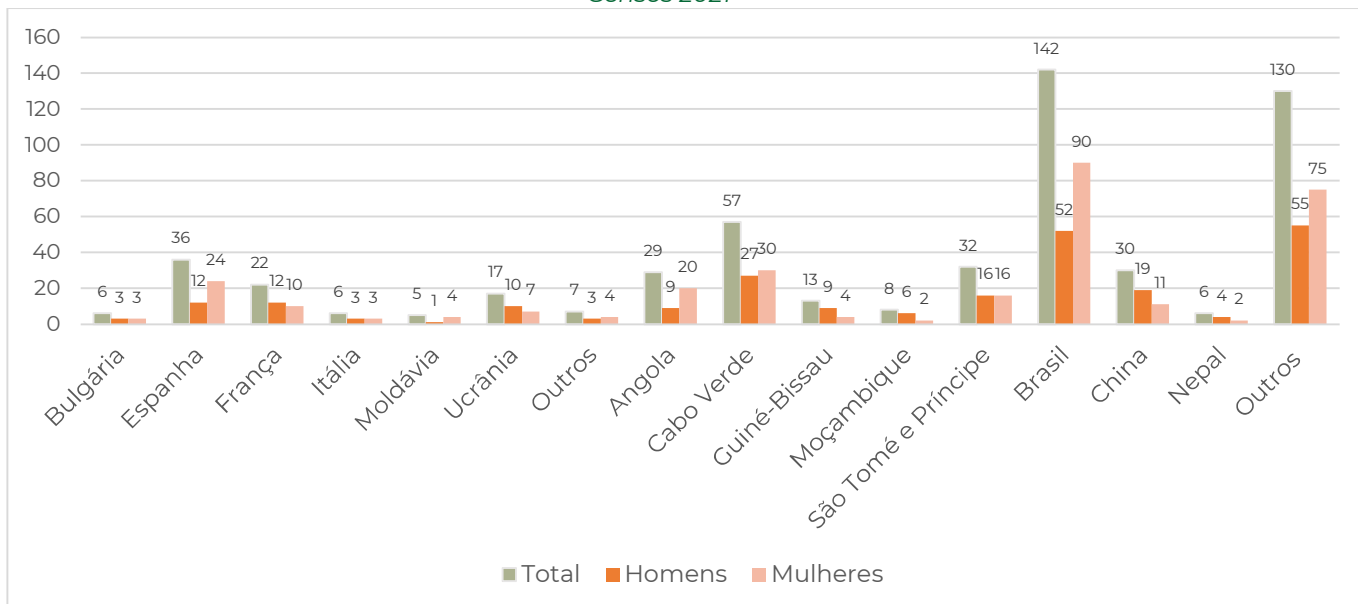
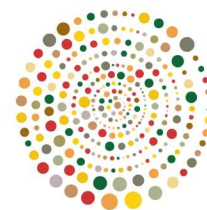


Figura 20: População estrangeira no Município de Mirandela em 2021, por país de origem e por sexo. Fonte INE – Censos 2021

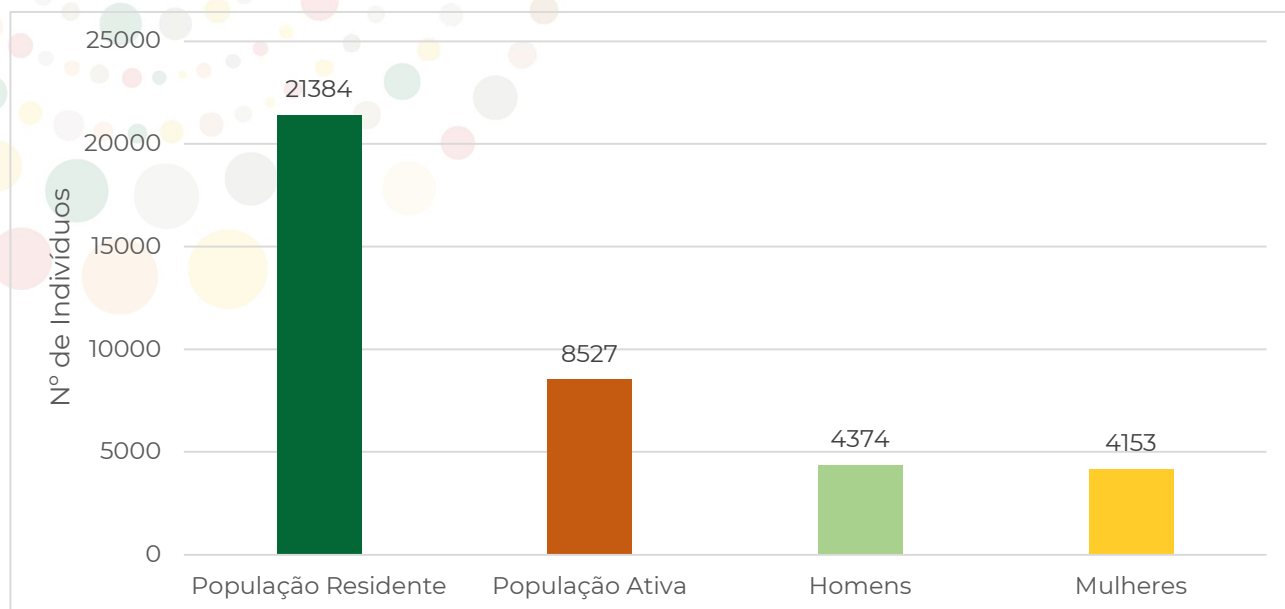
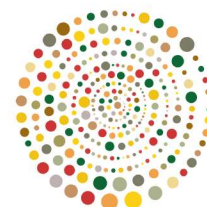


Relativamente à origem da população estrangeira residente no concelho de Mirandela com estatuto legal é possível verificar que o país de origem do qual o maior número de indivíduos é proveniente é o Brasil, representando 26,01% do total. Dentro desta população é possível observar que na sua maioria são mulheres, correspondendo a 63,38% de total de brasileiros no concelho. É de notar que existe também uma grande representatividade de cidadãos provenientes de África, representando 25,46% do total de estrangeiros.

2.1.2. Percentagem de População Ativa

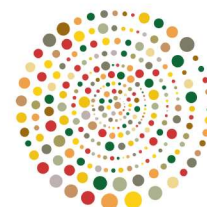
O conceito de população ativa corresponde a um indicador de carácter económico-demográfico que mensura o número de habitantes de uma determinada localidade que, num dado momento, fazem parte da força de trabalho da respetiva economia, e também aqueles que se encontram aptos para fazer parte da mesma.

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



*Figura 21: População ativa do Município de Mirandela em 2021 total e por sexo
Fonte INE – Censos 2021*

Na figura acima é possível verificar que a população ativa corresponde a 39,88% do total da população, que apesar de ser ligeiramente superior à registada nas Terras de Trás-os-Montes, continua a ser consideravelmente inferior à registada no Norte do país. Apesar de se verificar que, em 2021, o número de mulheres residentes no concelho era 11,24% superior ao número de homens, são os homens que estão em maior número na população ativa, correspondendo a 51,30%. Isto pode ser representativo do facto de maioritariamente serem as mulheres a encontrar-se em situações de precariedade e vulnerabilidade.



2.1.3. População Residente por Nível de Escolaridade

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

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

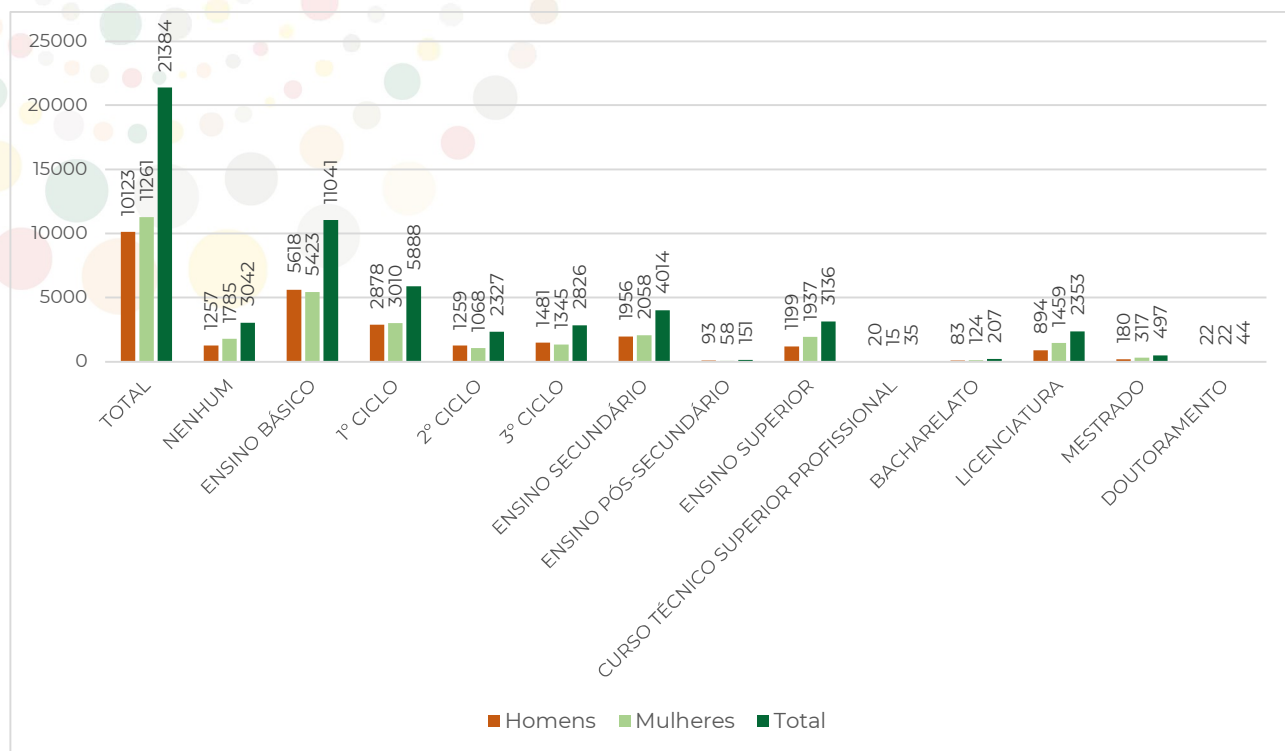
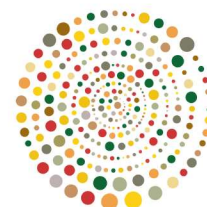


Figura 22: População Residente no Município de Mirandela em 2021, por nível de escolaridade e por sexo
Fonte INE – Censos 2021

Na figura acima é possível observar que são as mulheres que predominam nos níveis de escolaridade superiores. Porém, são as mulheres que apresentam o número de pessoas sem qualquer nível de escolaridade mais elevado, sendo 1785 mulheres (o que representa 15,85% da totalidade das mulheres) sem escolaridade para 1257 homens (o que representa 12,42% da totalidade dos homens). Quando comparado com toda a região Norte do país, é possível verificar que o concelho de Mirandela apresenta uma proporção superior de indivíduos sem qualquer nível de escolaridade, porém esta diferença é ainda mais pronunciada no caso das mulheres sendo 19,34% superior quando comparada ao Norte do país.

2.1.4. Número de Inscritos/as no IEFP, I.P.

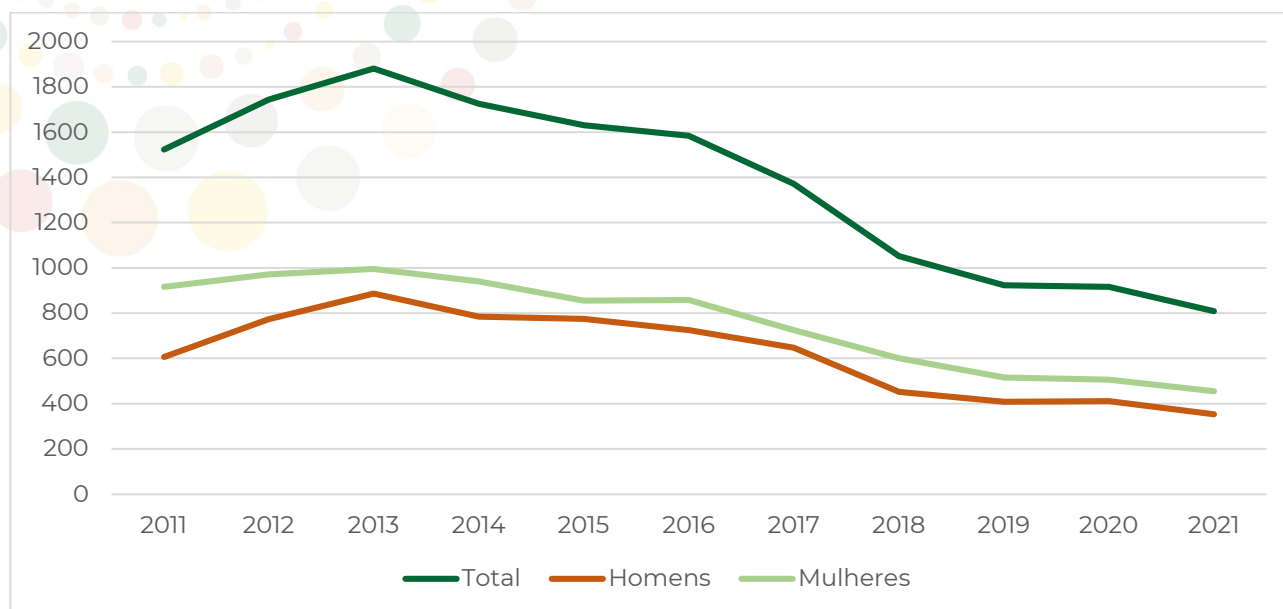
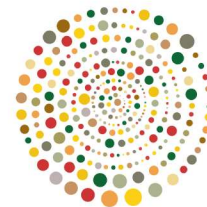


Figura 23: Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Mirandela de 2011 a 2021 (média anual), total e por sexo

Em relação ao número de desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional no Concelho de Mirandela, é possível observar que, apesar de 2011 a 2013 o número de inscritos ter aumentado, a tendência geral é para a diminuição no número de desempregados, passando de 1523 em 2011 para 809 em 2021.

Durante todo o período observado, o número de inscritos do sexo feminino foi persistentemente superior ao dos homens. Esta diferença é ainda mais pronunciada quando se considera que a representatividade das mulheres na população ativa é consideravelmente inferior à dos homens.



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

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

O subsídio de desemprego é pago mensalmente a quem perdeu o emprego de forma involuntária e que se encontre inscrito no serviço de emprego. De acordo com o Decreto-Lei 220/2006 de 3 de novembro, as prestações de desemprego têm como objetivo compensar os beneficiários da falta de retribuição resultante da situação de desemprego ou de redução determinada pela aceitação de trabalho a tempo parcial ou promover a criação de emprego, através, designadamente, do pagamento por uma só vez do montante global das prestações de desemprego com vista à criação do próprio emprego. Para ter direito ao subsídio de desemprego o/a desempregado/a tem de trabalhar 360 dias, pelo menos, por conta doutrem nos 24 meses que antecedem o desemprego e ter registo na segurança social (Fonte: seg-social.pt).

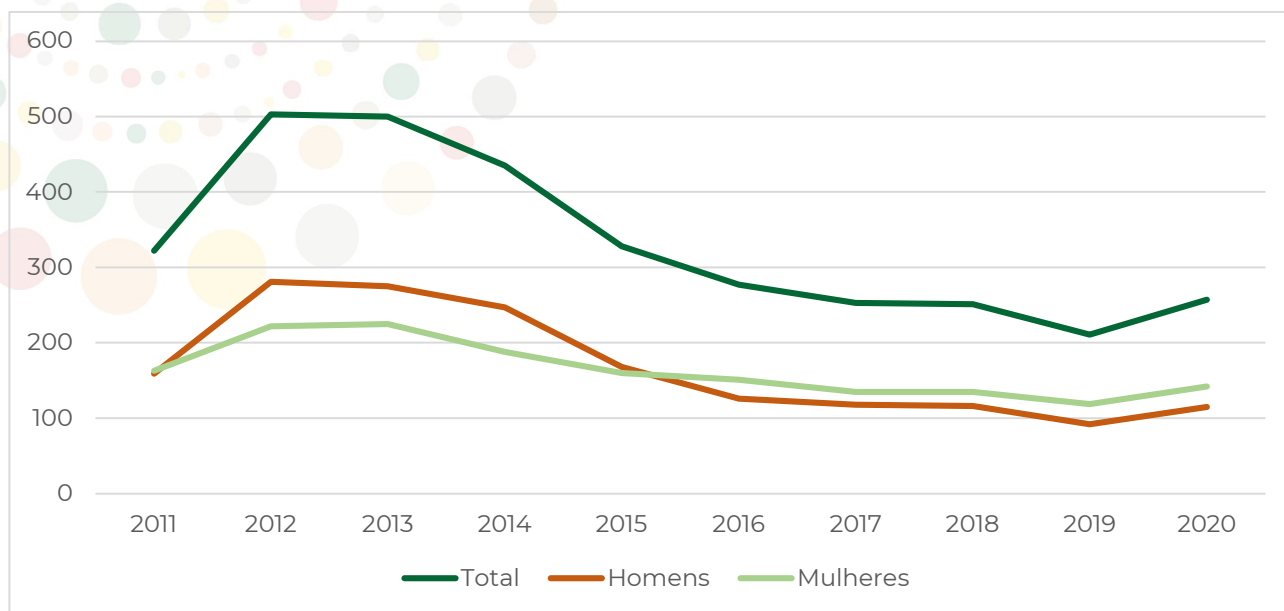
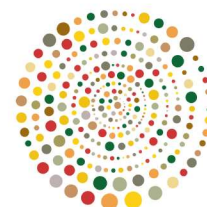
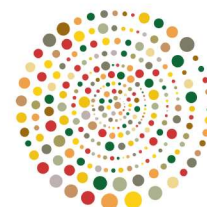


Figura 24: Evolução dos Beneficiários do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Mirandela de 2011 a 2020: total e por sexo. Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11

Analisando o gráfico é possível observar que de 2011 para 2012 houve um acentuado aumento no número de beneficiários de subsídio de desemprego, aumento que foi também verificado no número de inscritos no IEFP. A partir de 2012 o número de beneficiários tem diminuído todos os anos com a exceção de 2020.

Apesar de no início do período o número de beneficiários de ambos os sexos serem bastante semelhantes, de 2012 a 2014 registou-se um aumento significativo no número de homens que recebiam o subsídio de desemprego. No entanto, a partir de 2015 esta tendência alterou-se e passaram a ser as mulheres a maioria das beneficiárias.



2.1.6. Número de Beneficiários/as de RSI por Sexo

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

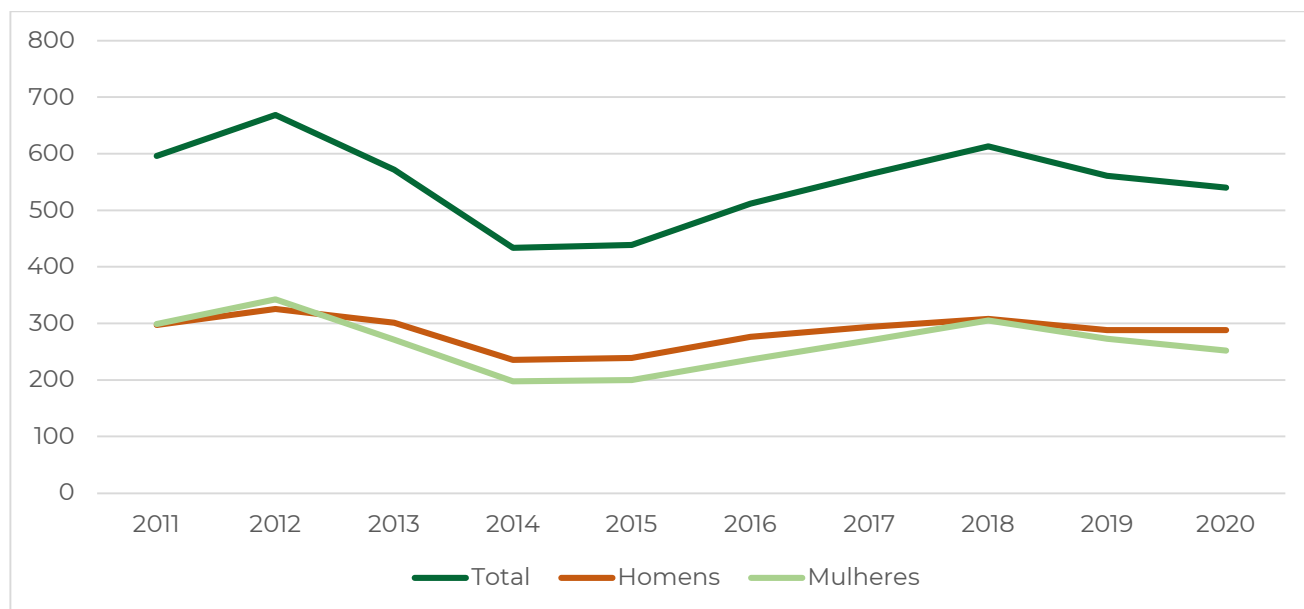
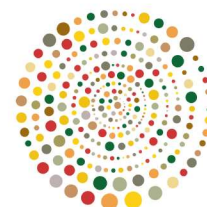


Figura 25: Evolução dos Beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Mirandela de 2011 a 2020: total e por sexo. Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11

A figura acima mostra que no concelho de Mirandela não existe uma diferença significativa entre o número de beneficiários mediante o sexo. Em relação ao número total de beneficiários, de 2012 a 2014 houve um acentuado declínio no número de



peças que recebiam RSI. Porém, esta tendência inverteu-se e, de 2014 a 2018 o número de beneficiários aumentou 41,24%, passando de 434 em 2014 para 613 em 2018. De 2018 a 2020 o número de beneficiários do RSI decresceu ligeiramente, passado de 613 (2018) para 540 (2020).

2.1.7. População Empregada por Faixa Etária

Em relação ao gráfico abaixo é possível aferir que no total existem 7729 pessoas empregadas no concelho de Mirandela, sendo que 4007 são homens e 3722 são mulheres, representando respetivamente 51,84% e 48,16%.

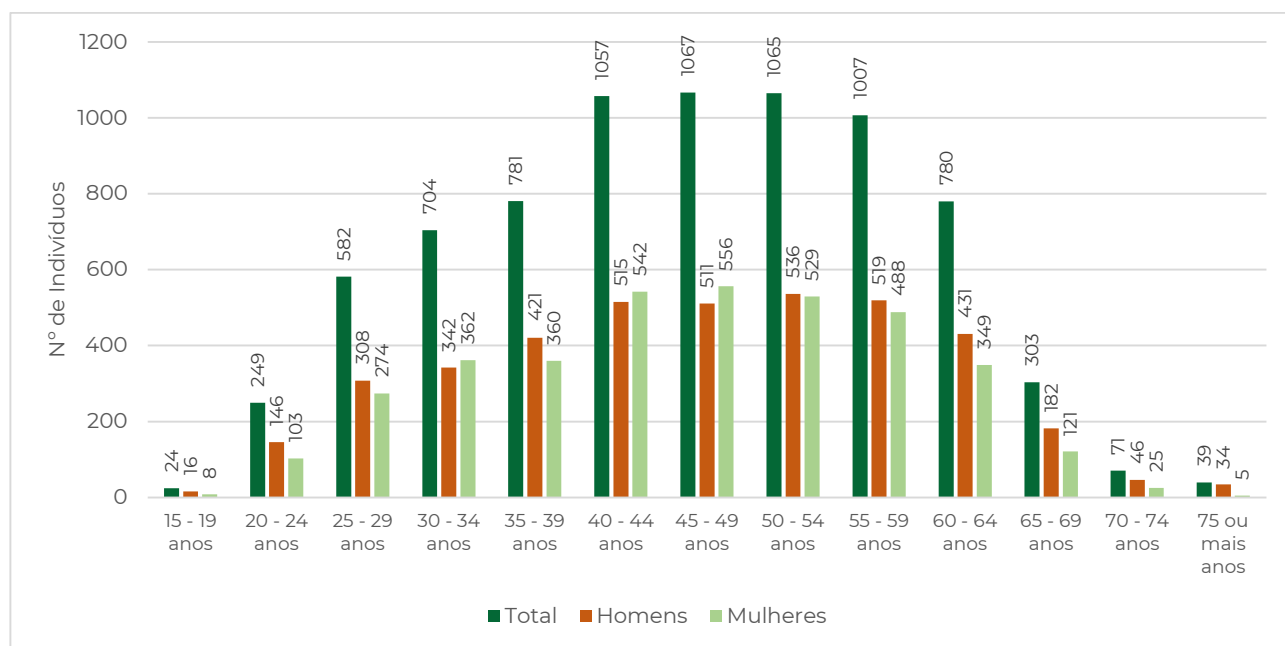
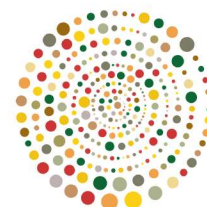


Figura 26: População Empregada no Município de Mirandela em 2021, por sexo e grupo etário
Fonte INE – Censos 2021



A faixa etária com o maior número de indivíduos empregados é a dos 45 aos 49 anos, seguida da faixa etária dos 50 aos 54 anos. É de salientar ainda que no município existem mais indivíduos com idade superior a 65 a trabalhar do que indivíduos com menos de 25 anos. É expectável que com o passar do tempo a população empregada de Mirandela se tornará progressivamente mais envelhecida.

2.1.8. População Empregada por Situação Profissional

No concelho de Mirandela, existe um total de 7729 pessoas empregadas, sendo que 71,47% (5524) são trabalhadores/as por conta de outrem, 13,61% (1052) são trabalhadores/as por conta própria, 11,15% (862) são empregadores/as e, por último, 3,77% (291) dos/as trabalhadores/as encontram-se noutra situação não discriminada.

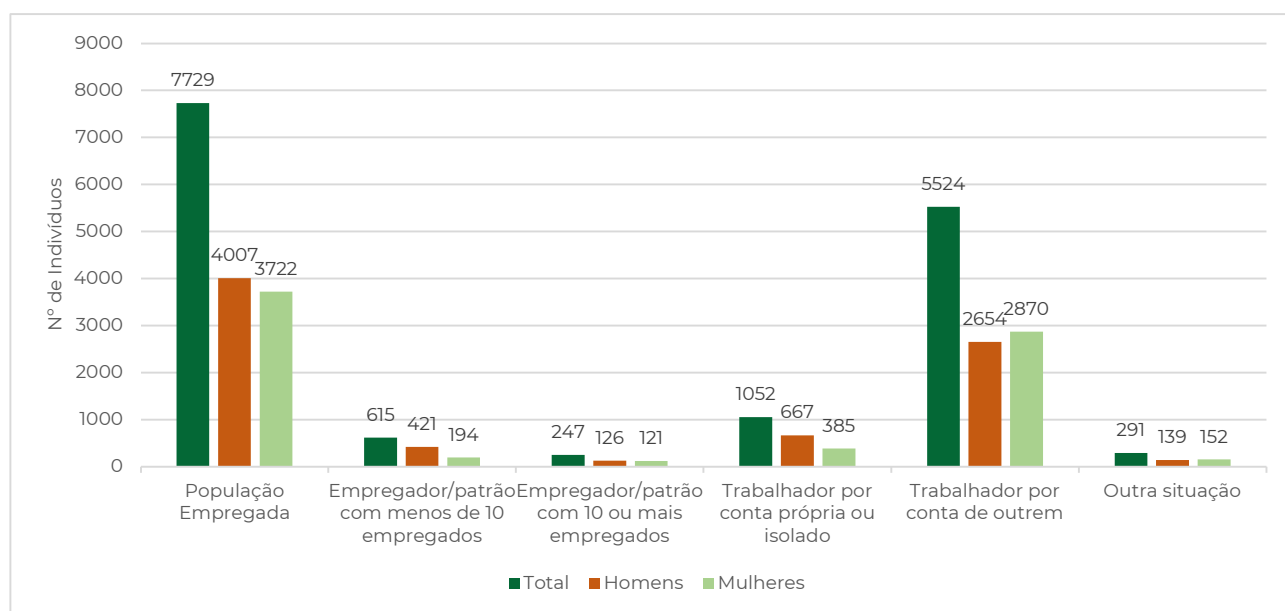
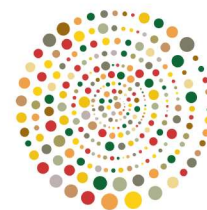


Figura 27: População Empregada no Município de Mirandela em 2021, por sexo e situação na profissão, Fonte INE – Censos 2021



Analisando o gráfico mais detalhadamente, podemos verificar que, apesar de as mulheres representarem uma minoria do total da população empregada, são elas que representam a maioria dos trabalhadores por conta de outrem. Em relação ao número de empregadores, é possível observar uma diferença significativa entre os sexos no que respeita a empregadores com menos de 10 trabalhadores, sendo que os homens representam 68,46% do total. No entanto esta mesma diferença não se verifica nos empregadores com mais de 10 empregados, existindo 126 homens e 121 mulheres.

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

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

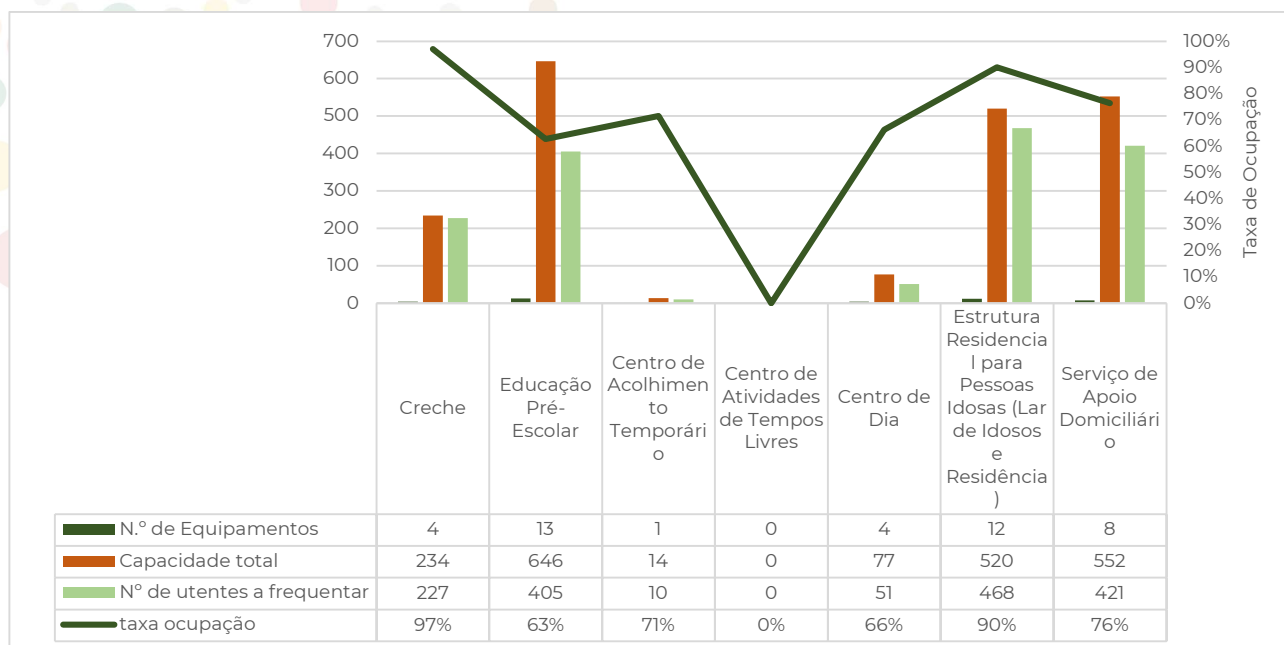
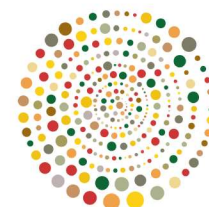
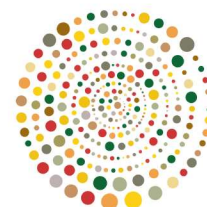


Figura 28: Instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Mirandela, por nº de equipamentos, nº de utentes e taxa de ocupação
Fonte: GEP, Carta Social - <http://www.cartasocial.pt>

Analisando a figura a cima, é possível observar que apesar do aumento no número de indivíduos com mais de 65 anos no concelho de Mirandela, este ainda possui capacidade para acomodar todos os que necessitam de apoio. Em 2021, existiam 4 centros de dia que apoiavam 51 utentes de um total de 77 vagas. Em relação às estruturas residenciais para idosos/as é possível observar que 90% do total das 520 vagas disponíveis estão ocupadas, enquanto o apoio domiciliário tem 76% das 552 vagas ocupadas. Prevendo-se o aumento da população idosa do concelho, tendência essa já verificada aquando da análise da população residente por escalão etário, e de forma a facilitar a conciliação entre a vida familiar/pessoal e profissional, fica clara a necessidade de um maior investimento nas respostas a dar à população idosa no que toca ao SAD (serviço de apoio domiciliário) e aos Centros de Dia, mas em especial às ERPI (Estruturas Residenciais para



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Idosos), no sentido da garantia de lazer e de ocupação do tempo livre e salvaguarda de prestação de cuidados primários a uma população fragilizada física e socialmente.

É de salientar que no concelho de Mirandela não existe nenhum centro de atividades de tempos livres o que pode dificultar a conciliação da vida profissional e familiar. No que diz respeito a creches, neste momento as que se encontram no concelho estão a operar a quase capacidade máxima, estando ocupadas 227 do total de 234 vagas disponíveis. No concelho existem também 13 jardins de infância que neste momento tem uma taxa de ocupação de 63%. Adicionalmente, em Mirandela existe um centro de acolhimento temporário no qual em 2021 residiam 10 pessoas.



3. DIMENSÃO INTERNA - (DES)IGUALDADES NA ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL

3.1. Gestão de Recursos Humanos

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

No que diz respeito à composição do órgão Câmara, por sexo verifica-se uma maior prevalência do sexo masculino (4) relativamente ao sexo feminino (3) **[indicador 1]**.

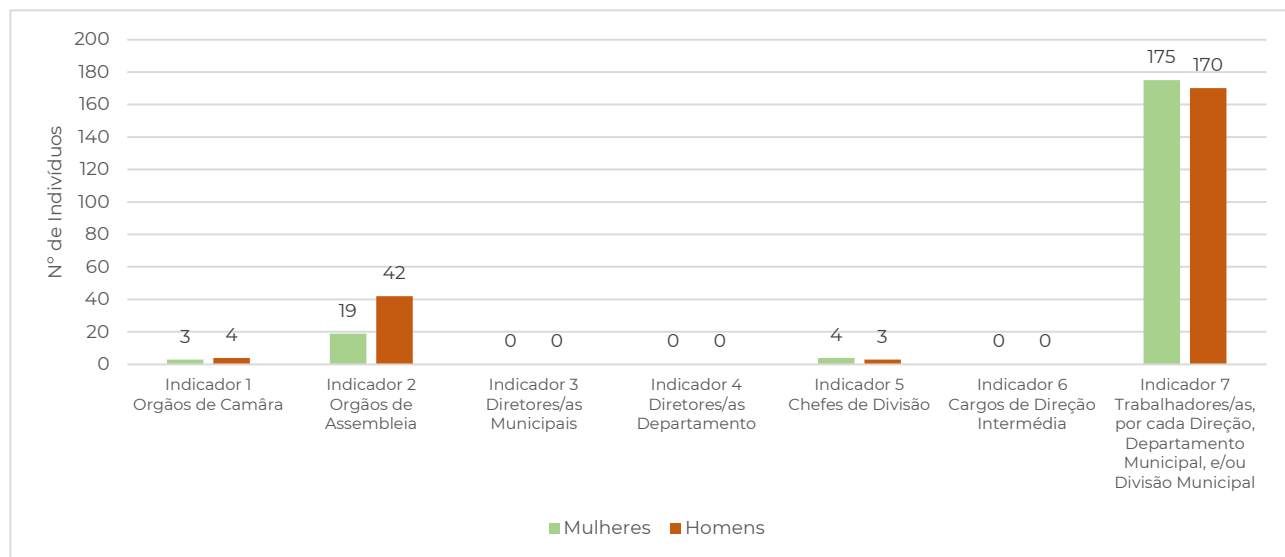
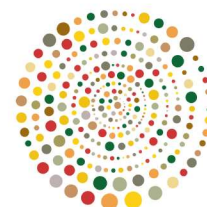


Figura 29: Membros e trabalhadores/as do Município de Mirandela por sexo (Indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7)



Relativamente à composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo, este é constituído por 42 membros do sexo masculino e 19 membros do sexo feminino **[indicador 2]**.

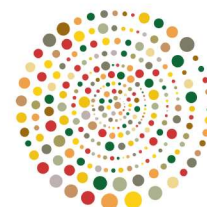
A análise dos indicadores supramencionados, à semelhança da análise SWOT, revelam que há uma sobrerrepresentação de homens na composição dos órgãos autárquicos, nomeadamente Câmara e Assembleia Municipal. Verificando-se da mesma forma ainda, ao nível de trabalhadores/as “sem vínculo” (nomeação/comissão de serviço/RSI/apoio ao emprego/estágios/ contratos a termo/outras situações) a existência de maior representatividade de mulheres (100) em detrimento de homens (42) **[indicador 14]**.

Como força, na análise SWOT, foi evidenciado o facto de não existir diferença relevante entre homens e mulheres trabalhadores/as, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal, uma vez que existem 175 mulheres e 170 homens **[indicador 7]**.

O mesmo acontece com os cargos de chefias, pode verificar-se que existem 3 homens e 4 mulheres como chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau) **[indicador 5]**. Na Autarquia de Mirandela não há Direção Superior de 1º grau e o Direção intermédia de 1º grau **[indicadores 3 e 4]**.

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

No que concerne à composição dos órgãos autárquicos supramencionados reflete a representação mínima de 40 % de cada um dos sexos conforme previsto na Lei Orgânica n.º 1/2019 no seu Artigo 2.º. (Diário da República Portuguesa). Mas ainda falta atingir as

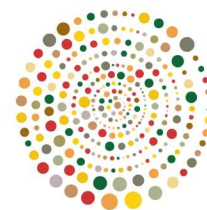


recomendações finais apresentadas pela CIG à Assembleia da República no 8.º e 9.º relatório sobre o impacto na promoção da paridade entre homens e mulheres na composição dos órgãos nela abrangidos, que prevê a representação de ambos os sexos de 50% na vida política aos níveis europeu, nacional e local, devendo a mesma ser posta em prática nas Regiões Autónomas, seguindo as orientações previstas na CEDAW – Recomendações Finais dirigidas a Portugal 2015/11/26.

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

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

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



A Análise SWOT revela como força a existência de uma Conselheira para a Igualdade a nível interno.

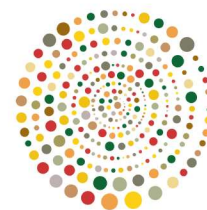
Tendo por base as diretivas internacionais, europeias e nacionais a Câmara Municipal desempenha um papel fundamental na função de tornar Mirandela num Município mais equitativo no que se refere ao género.

Serão atribuições da mesma, promover a “a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres”, conforme referido nos Art. 9º alínea h) (tarefas fundamentais do Estado) e 13º (Princípio da Igualdade) da Constituição da República Portuguesa, no sentido de dinamizar as políticas locais para a Igualdade. Desta forma, em termos de atribuições, este elemento deverá assim acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais, para a cidadania e a igualdade de género.

O Protocolo entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Câmara Municipal tem como objetivo desenvolver ações de promoção da igualdade entre géneros, no âmbito das políticas municipais, bem como comprometer-se com as medidas previstas no Plano Nacional para a Igualdade (PNI), sendo este protocolo uma das forças identificadas.

Outra das forças identificadas na análise SWOT é o facto de o Município ter instaurado o Sistema de Gestão de Qualidade.

O GQ ou Sistema de Gestão da Qualidade é definido com um conjunto de processos e responsabilidades integrados entre si e que funcionam como uma engrenagem para atender aos objetivos da qualidade e estratégicos da organização. A Câmara Municipal de Mirandela, muito mais do que ser um serviço público, pretende prestar um serviço ao



público, sempre num contexto de satisfação de todos quantos procuram na autarquia a resposta aos problemas municipais.

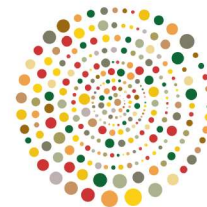
É com esse propósito que se tem vindo a prosseguir um caminho de melhoria contínua traduzido pelo Sistema de Gestão da Qualidade, que obriga a auditorias e avaliações anuais dos procedimentos municipais.

Temos ainda assinalado como forças identificadas na análise SWOT a preocupação do executivo na promoção de uma política de igualdade (visível na implementação de políticas sociais na proteção aos mais desfavorecidos) e ainda a existência da Equipa Local para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

O envelhecimento progressivo dos/as colaboradores/as e a Insuficiência de recursos financeiros para implementação de reforço de medidas é visto como uma ameaça.

Segundo (Carvalho, P. 2015), num contexto marcado pelo envelhecimento populacional, com implicações inevitáveis ao nível da composição etária da força de trabalho, a questão do prolongamento da vida ativa e o modo como este tem vindo a ser implementado é uma questão que obriga a implementação de políticas públicas de emprego, e as visões dos principais atores envolvidos (trabalhadores/as e empresários/as), verificando-se que apesar da multitude de orientações e recomendações políticas existentes de incentivo ao prolongamento da vida ativa.

Foram apontadas como oportunidades, a prática de projetos em parceria (Municipal e Supramunicipal): podemos mencionar por exemplo os projetos com a educação, sendo tão multifacetada e tão dispersos os/as destinatários/as, não deve haver campo mais adequado para a prática de igualdade de género e não discriminação. Podemos dizer



que a educação é o campo fértil para os ensinamentos/cultura de uma igualdade de género plena.

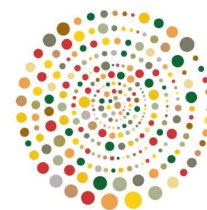
O programa Rede Social/ CLAS é mencionado como oportunidade na análise SWOT, já que é o recurso ideal para fomentar a articulação entre os organismos públicos e entidades privadas, visando uma atuação concertada na prevenção e resolução dos problemas locais de exclusão social e pobreza, podendo agilizar intervenção na comunidade que vise atenuar as desigualdades de género e a discriminação.

A análise SWOT revela como força a modernização administrativa dos departamentos, visto que não existe modernização sem evolução e mudança nos conceitos.

A Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa, abreviadamente designada por DRAPMA, tem por missão apoiar a definição de políticas para a administração pública regional nos domínios da organização de serviços e da gestão, dos regimes de emprego e da gestão dos recursos humanos, promover a harmonização jurídica naquelas áreas, assegurar a informação e dinamização das medidas adotadas e contribuir para a avaliação da sua execução, bem como assegurar a qualificação dos recursos humanos e a modernização administrativa.

No âmbito interno, a DRAPMA tem por missão assegurar a gestão dos recursos humanos integrados no sistema centralizado de gestão a que se refere o artigo 23.º, e prestar serviços partilhados nos domínios dos recursos humanos e organização de serviços, nas matérias transversais aos serviços da administração direta e indireta integrados na VP. (DRR, 2018).

A inovação e a modernização devem ser transversais à Administração Pública, para uma transformação contínua dos seus processos e dos bens e serviços que presta,

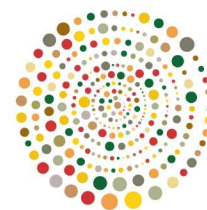


aumentando a sua eficiência e qualidade promovendo assim, serviços públicos inovadores, mais próximos e mais adequados às necessidades reais das pessoas e às exigências da vida em sociedade.

Pese embora a concorrência das condições contratuais e o salário privado possa colocar em causa a alocação eficiente de recurso humanos qualificados na administração pública, no contexto atual, em que a promoção da recuperação económica e do emprego assumem um papel prioritário, a aplicação da Lei da concorrência contribui para que os mercados de trabalho se mantenham abertos e concorrenciais. Os/as trabalhadores/as não devem ser privados/as das oportunidades que um mercado de trabalho aberto e concorrencial lhes pode oferecer. Assim, os mercados de trabalho integram as prioridades definidas para a Autoridade da Concorrência, em 2021. Importa promover um mercado de trabalho em que os/ empregadores/as adotem uma conduta independente e competitiva, contribuindo para uma alocação eficiente dos/as trabalhadores/as, em prol da eficiência e da inovação, ainda mais essenciais num contexto de recuperação económica (Autoridade da Concorrência, 2021).

3.2. Formação para Chefias

A execução de formação de dirigentes, agentes da administração pública, conselheiros/as ministeriais para a igualdade e equipas interdepartamentais já é uma recomendação patente no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não -discriminação 2014 -2017. Resolução do Conselho de Ministros 102/2013. (V PNI), daí ter sido identificado como uma força, na análise SWOT, a existência do protocolo entre a Câmara municipal e a CIG.

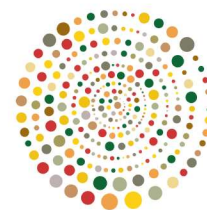


O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, de 31 de Dezembro de 2013 (PCM: 2013), prevê a territorialização da dimensão da igualdade de género nas diferentes áreas de política da administração local (através de medidas como a capacitação de agentes da administração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

A assinatura de declaração de interesse com Empresa para ações de formação na área da Tráfico de Seres Humanos / Igualdade é também uma força referida e vem dar cumprimento ao estabelecido no protocolo assinado com a CIG.

A usurpação da liberdade que se inicia com uma assunção de posse pelo traficante, a qual pode ocorrer pelas mais variadas vias, incide sobretudo sobre pessoas ou grupos particularmente vulneráveis, ainda que não exclusivamente. Os dados disponíveis revelam que entre as principais vítimas estão as mulheres e as crianças, sendo que o tráfico visa em grande parte dos casos, como objetivo final, a exploração sexual das vítimas ou a exploração do trabalho destas em práticas semelhantes à escravatura.

Outra força referida na análise SWOT é a existência de um Plano de Formação Anual. Incluir neste plano ações relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação revela-se como uma oportunidade para que os/as colaboradores/as se assumam como pessoas autónomas e responsáveis, como cidadãos/ãs ativos/as defensores/as de uma cidadania inclusiva. Ainda como força é de referir as chefias com frequência em ações de formação na área da igualdade, a formação destes públicos estratégicos faz todo sentido para a adoção de medidas de intervenção com base na igualdade de género.

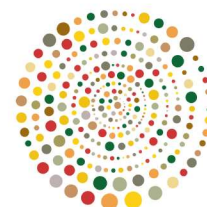


No que diz respeito aos dados recolhidos no âmbito do *focus group* foi referido que as formações da temática igualdade de oportunidades e não discriminação deveriam ser transversais a todos/as os/as colaboradores/as e obrigatórias para garantir a participação das pessoas. Esta obrigatoriedade poderia colmatar um dos problemas mencionados que é a fraca adesão do pessoal operacional às formações. Outra solução para o problema da frequência da formação por parte dos/as trabalhadores/as poderia passar por ter implicações ao nível do SIADAP. Relativamente à questão da formação para chefias, referiu-se que não existem formações específicas.

Como ameaça, resultou da análise SWOT, a insuficiência de recursos financeiros.

Os recursos humanos são o ativo mais precioso de qualquer organização e a sua qualidade é determinante para o sucesso das políticas públicas. O Programa do XXI Governo Constitucional aposta no reforço da qualificação dos trabalhadores da Administração Pública ao apontar para a «adoção de um novo sistema de formação contínua e integrada, atendendo ao perfil dos trabalhadores públicos e às necessidades dos serviços, nomeadamente através de protocolos com instituições do ensino superior».

O enquadramento legal da formação profissional na Administração Pública mantém-se praticamente inalterado desde a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.º 70-A/2000, de 5 de maio, e 174/2001, de 31 de maio. Ainda que boa parte desse regime se mantenha atual, a sua operacionalização tem-se vindo a deparar com dificuldades que resultam, entre outras razões circunstanciais, da sua desadequação face às novas necessidades, tendências e modalidades de formação profissional, bem como ao desenvolvimento e diversificação verificados na oferta formativa existente no país.



3.3. Disparidades Salariais entre Homens e Mulheres

De acordo com os **indicadores 8 e 9**, verifica-se um ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres nas respetivas categorias profissionais (dirigentes e técnicos/as superiores). Existem, também, diferenças pouco significativas nos ganhos dos homens e das mulheres nas categorias de assistentes operacionais e assistentes técnicos/as, **[indicadores 10 e 11]**.

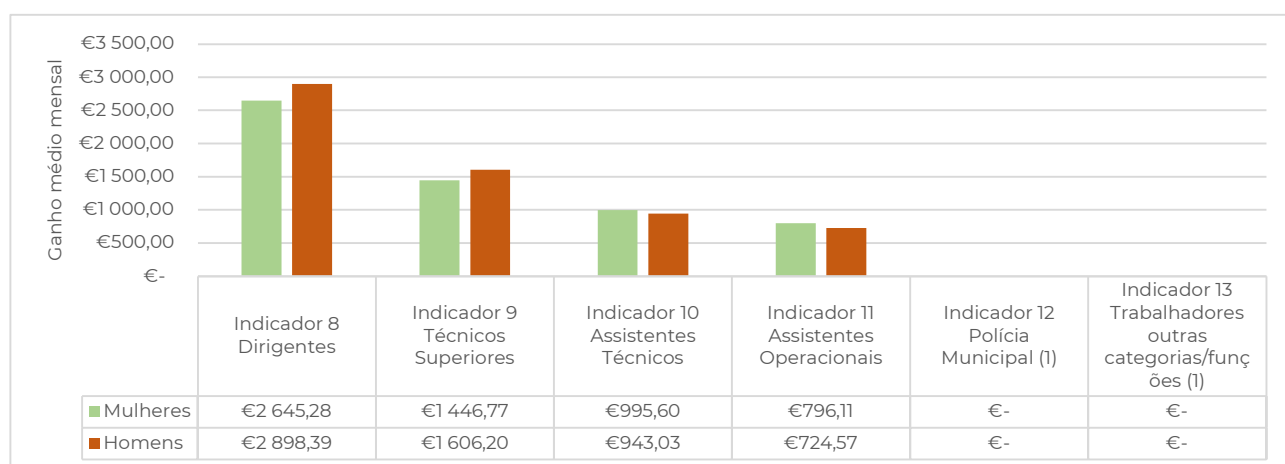
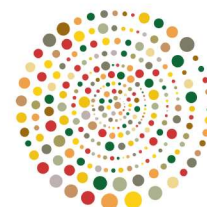


Figura 30: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores do Município de Mirandela, por sexo (Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13). (1) Não aplicável

Na análise SWOT, não foi considerada qualquer debilidade nesta temática pelos participantes, o que vai de encontro aos indicadores 10 e 11 já mencionados pois não se verificam diferenças significativas entre os ganhos médios mensais de homens e mulheres, nestas categorias que congregam a maioria dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal. Esta paridade de ganhos pode ser explicada à luz do sistema remuneratório da administração pública que não prevê a discriminação em razão do sexo. A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, veio criar um conjunto de novas medidas



destinadas a promover uma maior igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

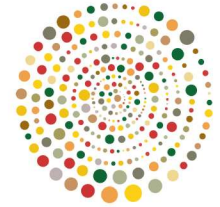
A Lei que introduz medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor foi proposta pelo Governo e aprovada no Conselho de Ministros de 2 de novembro de 2017. Na conferência após o final do Conselho de Ministros, a Ministra da Presidência e Modernização Administrativa, Mariana Vieira da Silva, referiu que esta Lei «constitui um importante passo do Governo» para «combater as desigualdades que ainda persistem entre mulheres e homens» e assim passarmos, finalmente, «da igualdade de direitos para a igualdade de factos».

Em nota à comunicação social, o Governo referiu que esta Lei «assenta em três grandes dimensões»: «mais e melhor informação»; «política remuneratória transparente» a praticar pelas empresas; e «reforço do papel da Autoridade para as Condições de Trabalho e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego».

A Lei estabelece maior rigor na recolha e divulgação da informação, reforça o papel da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e exige às empresas uma política remuneratória transparente (Código do Trabalho).

Esta lei vem dar um passo importante no objetivo de promover um combate eficaz às desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens, no sentido de efetivar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor (*idem*).

Quanto às categorias de dirigentes e técnicos/as superiores depreende-se que a discrepância relativa ao ganho médio mensal entre trabalhadores/as do sexo feminino e do sexo masculino estará relacionada com a segregação sexual vertical promovida pela



conjuntura social, económica e familiar que facilita maioritariamente os homens, tendo estes por consequência mais oportunidades de acesso a categorias superiores (Leite, 2016).

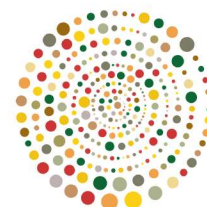
Conclui-se, portanto, que a discriminação em razão do sexo está relacionada com estereótipos e preconceitos relativos à tipologia de trabalho a desempenhar por homens e mulheres, que aumenta o risco de segregação sexual horizontal gerando situações de injustiça e discriminação de género.

A estagnação dos rendimentos na função pública é também considerada uma ameaça na medida em que o custo de vida se tem agravado e os trabalhadores da Administração Pública voltam a sofrer uma importante redução do seu poder de compra. Desde 2009, os trabalhadores da Administração Pública viram o seu salário baixar por via dos aumentos anuais dos preços, dos descontos para a CGA, ADSE e para o IRS, bem como pelo corte nos salários superiores a 1500 euros.

Os dados do INE mostram, claramente, uma aceleração da inflação em Portugal a partir do 2.º semestre de 2021 a par de uma redução significativa do poder de compra dos pensionistas e dos trabalhadores da Administração Pública.

Em 2021, e em relação a dezembro de 2020, os dados do INE indicam que o sector da Administração Pública registou uma estagnação salarial (0%), num quadro em que a remuneração bruta mensal média, em Portugal, subiu 3,4% (para 1361 euros) (Fonte: STAL).

Mais uma vez foram referidas como forças na análise SWOT a preocupação do executivo na promoção de uma política de igualdade entre homens e mulheres e o Protocolo da Autarquia com a CIG.



3.4. Progressão e Desenvolvimento de Carreiras

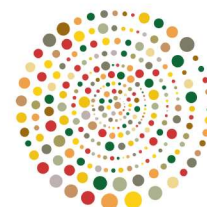
A aplicação do princípio da igualdade de género na nomeação de pessoas para cargo de chefias, foi assinalada como força na análise SWOT. A lei da paridade entrou em vigor em 2006 e foi aplicada nos três atos eleitorais realizados em 2009, eleições para o parlamento europeu, assembleia da república e autarquias locais. A penalização prevista na lei para as situações de incumprimento é a redução do montante de subvenções públicas para as campanhas eleitorais.

Foi identificado na análise SWOT como ameaça desmotivação devido ao SIADAP. O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP) foi estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo aplicável ao desempenho dos serviços públicos, dos respetivos dirigentes e demais trabalhadores.

O SIADAP tem uma vocação de aplicação universal à administração central, regional e autárquica, prevendo, no entanto, mecanismos de flexibilidade e adaptação muito amplos de modo a enquadrar as especificidades das várias administrações, dos serviços públicos, das carreiras e das áreas funcionais do seu pessoal e das exigências de gestão.

O sistema assenta numa conceção de gestão dos serviços públicos centrada em objetivos. Neste sentido, na avaliação dos serviços, dos/as dirigentes e demais trabalhadores/as assumem um papel central os resultados obtidos em relação aos objetivos previamente fixados.

Os resultados devem ser medidos mediante indicadores previamente fixados que permitam, entre outros, a transparência e imparcialidade e a prevenção da discriminação.



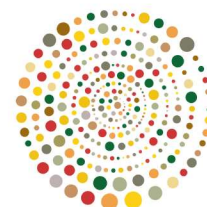
De acordo com a avaliação do impacto de género na avaliação de desempenho, o SIADAP tem como sua génese a ideia segundo a qual a avaliação individual de desempenho é uma boa maneira de gerir os recursos humanos, de fazer sobressair o mérito e de capacitação, inovação e motivação dos/as trabalhadores/as públicos, no entanto, a prática não é isso que diz, nomeadamente, por questões de transparência. (<https://app.parlamento.pt/>).

O SIADAP prevê, atualmente, que a cada dois anos os/as funcionários/as públicos/as (assistentes operacionais, assistentes técnicos/as e técnicos/as superiores) são alvo de avaliação, mas, independentemente do seu desempenho, apenas uma parte destes pode receber as notas mais altas, isto é, só 25% dos/as funcionários/as num serviço podem receber a qualificação de “relevante” e só 5% de “excelente”.

São as chamadas quotas, que têm sido muito criticadas pelos sindicatos, já que, como as qualificações ditam a atribuição dos pontos que guiam as progressões na carreira, essas limitações significam que a generalidade dos/as trabalhadores/as leva dez anos progredir.

3.5. Segregação Sexual Horizontal e Vertical

Conforme já analisado no ponto **3.1** através da análise dos **indicadores 1, 2, 7, e 14** verifica-se a existência de uma segregação sexual horizontal e vertical no mercado de trabalho. Entende-se por segregação vertical a sobrerrepresentação de homem ou mulher em determinados escalões ou posições com maior responsabilidade, remuneração ou estatuto, devido a razões não imputáveis às suas competências ou experiência. Indica a sub-representação (ou a sobrerrepresentação) de trabalhadores do sexo masculino ou feminino em profissões ou setores de topo ordenados por atributos



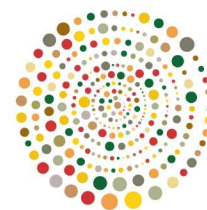
«apetecíveis» (rendimentos, prestígio, estabilidade de emprego, etc.), independentemente do setor de atividade. A segregação horizontal é a sobrerrepresentação de homens ou mulheres numa mesma profissão ou setor profissional.

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

Considerando que maioritariamente os cargos de dirigentes são ocupados por homens denota-se que existe risco de segregação sexual vertical gerando desproporcionalidade e discriminação de género o que pode ser considerado uma ameaça.

3.6. Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

De acordo com o modelo tradicional de família, o homem trabalha fora de casa e é o responsável pelo sustento da família, enquanto a mulher desempenha o papel maternal, confinada às responsabilidades familiares e ao cuidado e manutenção do lar. Acresce a

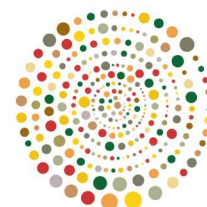


necessidade de mudança de crenças, valores, atitudes, normas e de estruturas organizacionais que acompanhem a evolução das sociedades contemporâneas. O modelo tradicional de trabalho foi, desde sempre, caracterizado por ser um modelo masculino, assente na expectativa de que os/as colaboradores/as trabalham a tempo inteiro e de forma contínua desde o término dos estudos, não havendo preocupações com questões familiares ou pessoais. Este modelo vigorou enquanto a sociedade era dominada pelo homem, enquanto chefe de família (Andrade, 2018).

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

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

Importa, ainda, fazer referência a alguns dos aspetos referidos no relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) “Mulheres no Trabalho – As Tendências 2016” (na versão original, *Women at Work: Trends 2016_ILO*, 2016), cujos dados evidenciam que “a desigual distribuição de cuidados não remunerados e das tarefas domésticas entre homens e mulheres e entre as famílias e a sociedade é um fator determinante das desigualdades entre homens e mulheres no trabalho” (ILO, 2016). Ou seja, as responsabilidades familiares e tarefas domésticas permanecem ao encargo das mulheres, na sua grande maioria, comparativamente aos homens limitando, assim, a existência de igualdade de oportunidades no meio laboral, devido à dificuldade de compatibilizar a vida profissional com a vida familiar e pessoal. Esta realidade tem efeitos



discriminatórios ao nível da remuneração e ascensão na carreira das mulheres, penalizando-as face aos homens (Andrade, 2018).

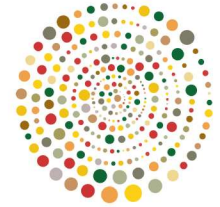
“A mudança no modelo social de divisão de trabalho “produtivo” não foi acompanhada por uma mudança efetiva de partilha de responsabilidades domésticas e familiares, o que se traduz para a mulher, numa dupla subordinação: são exploradas no plano familiar, onde têm a cargo um trabalho não remunerado e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

O *focus group* corrobora com este paradigma na medida em que foi considerado que as mulheres são prejudicadas no serviço, porque têm a missão de serem mães:

“Primeiro na gravidez tem dificuldades acrescidas e não há nenhuma lei a proteger isso. Segundo quando tem os filhos, não há a menor dúvida que são as mães que tem de levar as crianças ao médico, etc..”

“As mulheres deviam ter quase um direito natural de escolher o horário de serviço. A igualdade devia tratar diferente o que é diferente.”

Ao nível do absentismo laboral identifica-se uma enorme disparidade 61,7% de mulheres e 38,73% de homens. Analisando mais detalhadamente o tipo de absentismo, na proteção na Parentalidade verifica-se uma diferença ainda maior: 8,64% no caso dos homens e 91,36% nas mulheres.



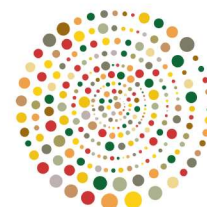
Referiu-se também que embora tenha havido uma evolução ao nível da partilha de papéis sociais (homem/mulher) é à mulher a quem cabe o acompanhamento dos/as ascendentes e descendentes.

Algumas das sugestões propostas no *focus group* foram o acordo coletivo de trabalho, haver flexibilidade de horário, o direito para quem tem crianças de optar por jornada contínua.

As organizações socialmente responsáveis assumem cada vez mais a promoção da igualdade de género, e da conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal integrando na sua gestão políticas e práticas nestes domínios. Neste sentido, identifica-se na análise SWOT como debilidade a insuficiente divulgação das medidas internas de apoio aos/às colaboradores/as nesta temática.

No que diz respeito às forças, aspetos positivos no presente, identificados na análise SWOT que a Entidade encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e paternidade e assistência à família, para além disso, a análise SWOT apresenta como forças o facto de a Autarquia apoiar iniciativas para benefício dos trabalhadores/as, nomeadamente ao nível da divulgação de medidas preventivas ao nível da medicina no trabalho; divulgação de medidas preventivas no âmbito da prevenção de acidentes no horário de trabalho; apoia iniciativas para lazer, como por exemplo, desconto no acesso às piscinas municipais e, promove iniciativas para os/as colaboradores/as em dias específicos: Natal/ Magusto e dispensa ao serviço no dia do aniversário dos/das colaboradores/as.

Naturalmente, as estratégias supramencionadas poderão promover o bem-estar psicossocial dos/as colaboradores/as procurando dar a oportunidade de terem acesso a bens e serviços promotores de bem-estar e qualidade de vida.

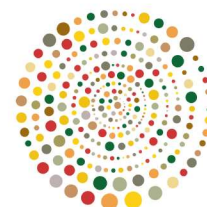


Também neste âmbito, a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional Sistemas de Gestão de Qualidade a aposta da Autarquia na política de segurança e higiene no trabalho, a existência da EIVL, os processos de modernização administrativa por departamentos, a preocupação do executivo na promoção de uma política de igualdade e o protocolo da Autarquia com a CIG são, novamente, forças identificadas na análise SWOT.

No que diz respeito às ameaças, a análise SWOT identifica a insuficiência de recursos financeiros, o poderá ser um fator que poderá limitar o acesso a bens e serviços aspeto esse que poderá dificultar a conciliação entre a vida familiar, pessoal e familiar.

No que diz respeito às respostas de apoio à família do concelho, verifica-se uma baixa cobertura no que diz respeito a creches e amas, verificando uma taxa de cobertura de 62,90% **[indicador 22]**. No que diz respeito à taxa de cobertura de jardins de infância verifica-se uma cobertura de 156,80%, **[indicador 23]**. Relativamente às respostas sociais para crianças foi referido no *focus group*, por alguns participantes que a Câmara Municipal poderia ter uma resposta de infantário para os filhos dos/as colaboradores/as, dado que o número de trabalhadores/as já é considerado significativo. Foi ainda referida a possibilidade de criação de respostas sociais na área da infância a nível local através de candidaturas a programas europeus (PRR), mais especificamente para creches na sede de concelho e em Torre de Dona Chama.

Relativamente às respostas de apoio à população idosa verificam-se taxas de cobertura muito reduzidas, a taxa de cobertura dos centros de dia é de 1,12%, a taxa de cobertura de apoio domiciliário é de 8,04% e a taxa de cobertura dos lares de 3ª idade é de 7,57% **[indicadores 24, 25 e 26]**.



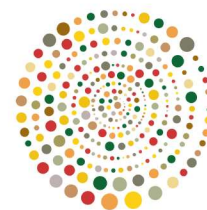
A baixa cobertura de respostas de apoio à família, nomeadamente no que diz respeito ao apoio à terceira idade poderão condicionar a conciliação da vida familiar com a vida profissional, especialmente das mulheres, na medida em que maioritariamente são as mulheres quem prestam cuidados aos ascendentes e familiares dependentes, podendo haver uma maior taxa de absentismo das mulheres em relação aos homens e consequente diminuição de rendimentos e/ou sobrecarga.

Indo de encontro à teoria de Leite et al,(2016) que defende que a perspetiva de género deve ser integrada na estratégia, políticas, procedimentos e práticas de gestão de pessoas, as autarquias devem garantir a implementação da legislação destinada à promoção da igualdade de género e/ou ação positiva, tais como, a definição de metas, objetivos ou quotas. Assim, a análise SWOT apresenta, no que diz respeito às oportunidades, a prática de projetos em parceria com outras entidades.

3.7. Proteção na Parentalidade

No que concerne à proteção na parentalidade, além dos apoios concedidos pela Segurança Social aos/às trabalhadores/as, o Código do Trabalho também prevê direitos, tais como: proteção na parentalidade; faltas para assistência a membro do agregado familiar e faltas para assistência a neto/a. Segundo o artigo 35º do Código do Trabalho, a proteção na parentalidade traduz-se numa série de medidas que se estendem, nomeadamente, às trabalhadoras grávidas, às lactantes, aos progenitores e, também, aos avós/avôs. Entre esses direitos, estão as licenças, as dispensas e as faltas. Eis apenas alguns exemplos:

1. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

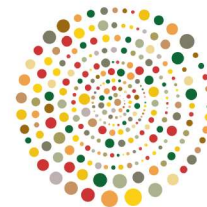


2. Licença parental, em qualquer das modalidades;
3. Dispensa para consulta pré-natal;
4. Dispensa para amamentação ou aleitação;
5. Dispensa de prestação de trabalho suplementar e durante o período noturno;
6. Faltas para assistência a filho/a;
7. Faltas para assistência a neto/a;
8. Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

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

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

A análise SWOT revela como debilidade a insuficiente divulgação das medidas internas de apoio aos/às colaboradores/as.



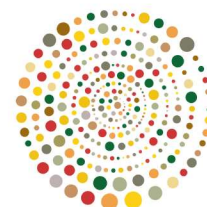
No âmbito do *focus group* referiu-se que, quanto aos direitos na parentalidade, estes são utilizados de acordo com a lei, mas verifica-se que são mais as mulheres assumir esta responsabilidade. Quando há o nascimento, tanto o homem como a mulher usufruem dos mesmos direitos. Depois no acompanhamento futuro dos/as filhos/as, verifica-se que são mais as mulheres a acompanhar as crianças, apesar de os homens já participarem mais.

Em 2018, a então Secretária de Estado da Igualdade, Dra. Rosa Monteiro, defende que para além de fatores económicos, a diminuição da natalidade está relacionada com as assimetrias de género e desigualdade de papéis. Refere que o aumento da natalidade depende, também, de uma sociedade onde a distribuição de tarefas domésticas familiares e a capacidade de desenvolvimento de uma carreira seja mais equilibrada entre homens e mulheres (Diário de Notícias, 23 dez 2018).

3.8. Proteção Contra a Discriminação

A igualdade de género é um direito fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa. O princípio da igualdade previsto no Artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa prevê que:

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.



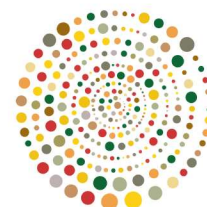
É um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 reconhece a Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, definindo eixos e objetivos estratégicos até 2030. Esta visão a longo prazo é traduzida em três Planos de Ação (para a Igualdade entre Mulheres e Homens; para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica; e para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais) que definem medidas e metas concretas já para os próximos quatro anos, até 2021.

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

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

De acordo com a análise SWOT uma das debilidades é que nem todos os documentos internos são tratados e apresentam de forma sistemática os dados desagregados por sexo, o que poderá dificultar a identificação de situações de discriminação em razão do género. Produzir e difundir dados e informação desagregados por sexo, é essencial para



a implementação de políticas públicas sensíveis ao género que promovam a igualdade efetiva entre mulheres e homens, bem como a desconstrução de estereótipos (CIG).

No que concerne às forças a análise SWOT refere como força a aplicação da lei n.º 93/2017 de 23 de agosto que estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, estando os colaboradores/as salvaguardados com as questões de proteção contra a discriminação.

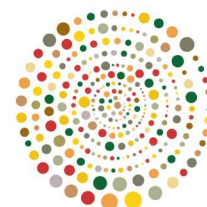
Outras das forças identificadas é o facto de a Câmara Municipal divulgar ações sobre a área da igualdade e a não existência de queixas formais de casos de discriminação, o que poderá indiciar a inexistência efetiva de situações de discriminação.

O Sistema de Gestão de Qualidade, a Equipa Local para a Igualdade, os processos de modernização administrativa por departamentos e a preocupação do executivo na promoção de uma política de igualdade (visível na implementação de políticas sociais na proteção aos mais desfavorecidos), o protocolo da Autarquia com o Gabinete de Apoio à inserção da Vítima de Violência Doméstica (GIAV) são também consideradas forças na proteção contra a discriminação.

No que concerne às ameaças, não se verificou a existência de qualquer contributo na análise SWOT.

Relativamente às oportunidades, a análise SWOT identifica o Plano Municipal para a Igualdade e as fontes de financiamento.

De acordo com Leite et al., 2016 o *mainstreaming* de género deve ser assumido pelas autarquias enquanto estratégia para a integração da perspetiva de género no desenvolvimento organizacional, mediante a realização de diagnósticos organizacionais



com perspetiva de género, ações de formação e campanhas de informação e de sensibilização para o pessoal ao serviço (Leite et al., 2016).

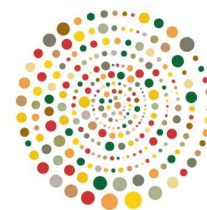
3.9. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

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

De acordo com a análise SWOT não foi mencionado qualquer contributo no âmbito das debilidades, aspetos negativos internos no presente.

No que diz respeito às forças, a análise SWOT evidencia a inexistência de registos na Autarquia, o que poderá indiciar a inexistência efetiva de situações de assédio no trabalho. Para além de que, por via da aplicação das novas regras à Função Pública, o Município está obrigado a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de situações.

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

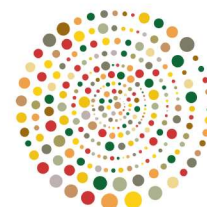


legalmente consagrados em matéria de proteção de direitos fundamentais nas relações entre particulares, designadamente os relativos a igualdade, integridade pessoal, confidencialidade e boa-fé. (DGAEP).

No *focus group* foi referido que devem ser considerados programas de formação específica para todos/as os/as colaboradores/as, preferencialmente dada por técnicos/as da Câmara. Existe a necessidade de apoio na organização da gestão dessa formação dentro da Autarquia. Consideraram, também, importante a intervenção de um(a) psicólogo/a para trabalhar as questões sensíveis do assédio. Uma das propostas apresentadas será recorrer à rede de parcerias da Autarquia no âmbito dos recursos da Rede Social implementada.

A análise SWOT apresenta como forças, à semelhança dos domínios anteriormente referidos Sistema de Gestão de Qualidade, a Equipa Local para a Igualdade, a Conselheira interna da Igualdade, a preocupação do executivo na promoção de uma política de igualdade, o protocolo da Autarquia com o Gabinete de Apoio à inserção da Vítima de Violência Doméstica (GIAV) e o protocolo com a CIG. No que diz respeito às ameaças e oportunidades, a análise SWOT não revela qualquer contributo.

O Código do Trabalho define que a situação de assédio constitui uma contraordenação muito grave. Neste âmbito, é possível apresentar queixa através da plataforma da Autoridade para as Condições do Trabalho, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) ou junto de um sindicato. É a vítima quem decide em que vias quer apresentar queixa: se apenas na via criminal, se apenas na via laboral ou em ambas. Pode ainda recorrer à Linha de Apoio à Vítima da APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima.



4. DIMENSÃO EXTERNA - (DES)IGUALDADES NO CONCELHO

4.1. Representação por Sexo nas Organizações Locais

Quanto ao número de presidentes de direção, por sexo, nas organizações, existem que 5 presidentes do sexo feminino e em contrapartida 4 presidentes do sexo masculino **[indicador 15]**.

Os membros das direções, por sexo, nas organizações, 14 são homens e 15 são mulheres **[indicador 16]**. Quanto aos presidentes das mesas da assembleia geral, por sexo, nas organizações verifica-se a existência de número igual de homens e mulheres, 3, no respetivo cargo **[indicador 17]**. O **indicador 18** - Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações, revela 7 membros do sexo masculino e 6 membros do sexo feminino, também com uma diferença irrelevante.

O **indicador 19** - Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo, revela a existência de um número elevado de mulheres a ocupar esse cargo, 35 mulheres e 7 homens.

Na população empregadora no concelho 53% são mulheres e 47% são homens **[indicador 20]**. Estes dados são contrários aos dados dos Censos 2021 que apresentavam uma maior percentagem de homens empregadores conforme referido no ponto 2.2.8.

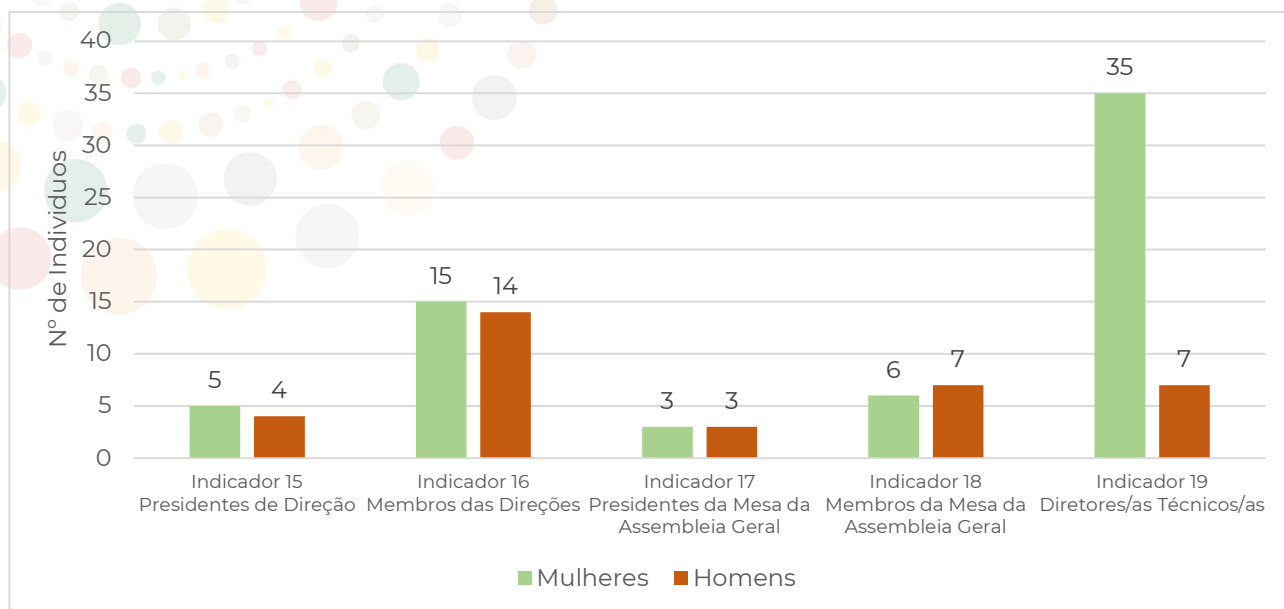
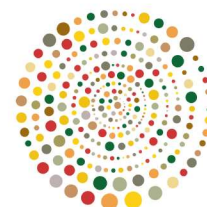
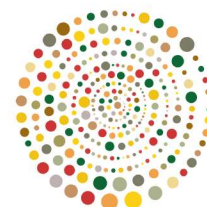


Figura 31: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Mirandela, por sexo, Ind. 15, 16, 17, 18 e 19

Como força na análise SWOT foi referida a oportunidade de emprego do sexo feminino nas instituições, existe uma predominância mulheres, são maioritariamente mulheres, nomeadamente em cargos de chefia (direção técnica).

O artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia proíbe a discriminação seja por que motivo for, designadamente, o sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.

A proibição da discriminação e a proteção dos direitos fundamentais são elementos importantes da ordem jurídica da União Europeia.



O Tratado da União Europeia (TUE), o Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE) e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia consagram o princípio de que deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam apoios específicos a favor do sexo sub-representado.

4.2. Remuneração

No concelho de Mirandela ainda existem disparidades no ganho médio mensal de homens e mulheres, conforme se constata no gráfico abaixo.

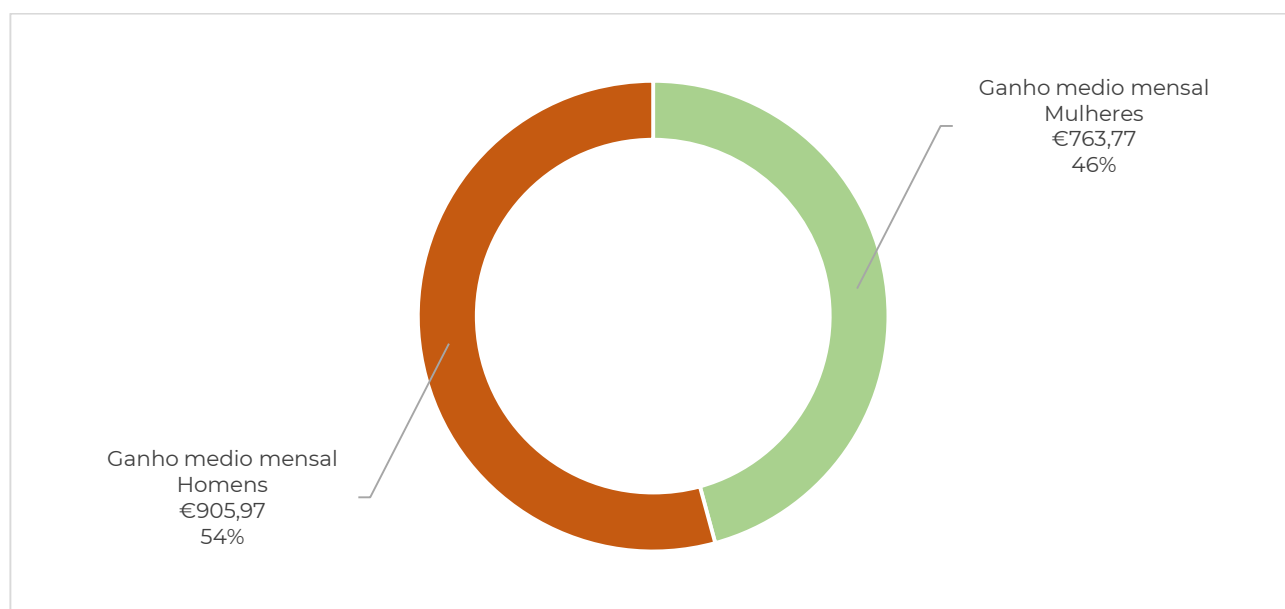
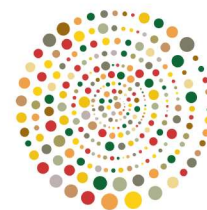


Figura 32: Ganho Médio de mulheres e de homens no concelho de Mirandela
Indicador 21



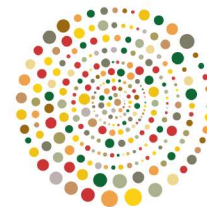
Relativamente às diferenças salariais verifica-se um diferencial de 142,20€ a favor dos homens **[indicador 21]**. Esta desigualdade salarial também foi mencionada na análise SWOT como uma debilidade.

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

Em conformidade com o artigo 59.º da Constituição, todos os trabalhadores, independentemente da idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião e convicções políticas e ideológicas, têm direito à remuneração do seu trabalho de acordo com seu volume, natureza, qualidade e com respeito pelo princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual e a garantir uma vida adequada.

De acordo com o Código do Trabalho, os trabalhadores têm o direito de igualar as condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à remuneração e não pode haver qualquer discriminação em razão do sexo em matéria de remuneração. Os funcionários que realizam tarefas comparáveis devem receber o mesmo salário, a mesma categoria e igualdade de oportunidades para progredir em suas carreiras. Qualquer tratamento desigual deve ser objetivamente justificado, nomeadamente em razão da quantidade, qualidade e natureza do trabalho. A diferença de salários não constitui uma discriminação se for baseada em critérios de mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade (Código do Trabalho).

Como força, na análise SWOT foram mencionadas as estruturas locais de apoio ao emprego: IEFP. Este presta um conjunto de serviços contando com uma rede de



entidades credenciadas que em estreita articulação com os serviços de emprego reforçam a sua intervenção ao nível do apoio:

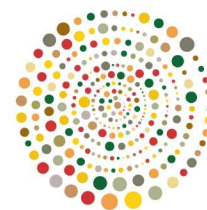
- às pessoas com deficiência e incapacidade através de serviços no âmbito da reabilitação profissional;
- ao empreendedorismo através do apoio à criação e consolidação de projetos de criação do próprio emprego/empresas prestado por Entidades Prestadoras de Apoio Técnico (EPAT);
- à instalação de novas empresas em Ninhos de Empresas.

Os Centros de Recursos podem assegurar as seguintes intervenções técnicas de apoio às pessoas com deficiência e incapacidade:

- informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego, incluindo prescrição de produtos de apoio;
- apoio à colocação;
- acompanhamento pós-colocação;
- adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas;
- emprego apoiado e apoio às empresas e outras entidades empregadoras;
- avaliação da capacidade de trabalho.

Podem ainda desenvolver atividades no âmbito da reabilitação e reintegração profissionais e do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Outra força considerada é a Associação Comercial e Industrial de Mirandela. Com a MIRCOM – Mirandela Comercial, a Câmara Municipal de Mirandela, a Associação

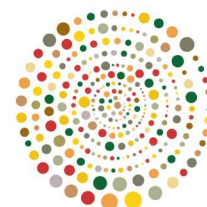


Comercial e Industrial de Mirandela, pretendem conjugar esforços, no sentido de em conjunto, criar e implementar um conjunto de serviços e ações promocionais e urbanísticas, que a curto/médio prazo favoreçam o Comércio e Serviços de Mirandela e a própria cidade.

Os Programas e projetos locais com incidência de intervenção na área do emprego também são uma força, tendo como exemplo o CLDS – 4G.

O programa CLDS-4G tem como objetivo promover a inclusão social de grupos populacionais que revelem maiores níveis de fragilidade social num determinado território, mobilizando para o efeito a ação integrada de diversos agentes e recursos localmente disponíveis, constituindo-se como um instrumento de combate à exclusão social fortemente marcado por uma intervenção de proximidade realizada em parceria, de forma a:

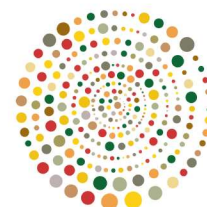
- a. Aumentar os níveis de coesão social dos concelhos objetos de intervenção dinamizando a alteração da sua situação socio territorial;
- b. Concentrar a intervenção nos grupos populacionais que em cada território evidenciam fragilidades mais significativas, promovendo a mudança na situação das pessoas tendo em conta os seus fatores de vulnerabilidade;
- c. Potenciar a congregação de esforços entre o setor público e o privado na promoção e execução dos projetos através da mobilização de atores locais com diferentes proveniências;
- d. Fortalecer a ligação entre as intervenções a desenvolver e os diferentes instrumentos de planeamento existentes de dimensão municipal.



O CLDS é um programa de intervenção que assenta estratégia que combina a indução *top-down* de mudança com a seleção dos territórios e a rentabilização de recursos da comunidade, com o reforço de dinâmicas *bottom-up* de desenvolvimento socio-territorial, com o estímulo à participação das entidades locais, pelo estabelecimento de parcerias, pela forma como é definido o diagnóstico e os planos de ação, e pelo modo como são concretizadas as ações. O programa estrutura-se em três eixos: eixo 1 dirigido ao emprego, formação e qualificação; eixo 2 dirigido à intervenção familiar e parental; e eixo 3 dirigido à capacitação das comunidades e das instituições locais. Adicionalmente, a primeira geração do programa contou com um eixo 4, dirigido à informática e à acessibilidade (Fonte: <https://www.seg-social.pt/>).

É ainda destacado como aspeto positivo o tecido empresarial que acompanhando as alterações demográficas apresentadas, a estrutura económica local tem sofrido alterações profundas nos últimos 30 anos. O setor primário tem perdido importância no concelho, com uma perda de população empregada ao longo dos anos. Ainda assim, as condições climáticas e a fertilidade do solo permitem a produção de variados produtos agrícolas, de entre os quais se salienta a azeitona. Daqui resultam produtos de alta qualidade, tais como o azeite.

Destaca-se assim a existência da atividade agrícola e agroalimentar, evidente na diversidade de matérias-primas e produtos transformados de excelência [Alheira de Mirandela (IGP), Azeite de Trás-os-Montes (DOP), Mel da Terra Quente (DOP), Queijo Terrincho (DOP), Queijo de Cabra Transmontano (DOP), Cabrito Transmontano (DOP), Borrego Terrincho (DOP), Azeitona de Conserva Negrinha de Freixo (DOP) e Vinho de Trás-os-Montes (DOC), entre outros].



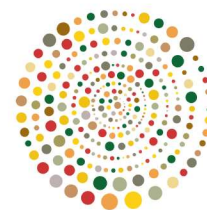
A representatividade do setor é também evidente no território, como por exemplo pela existência de 47 lagares de azeite e lojas de produtos tradicionais na cidade (só a Alheira de Mirandela movimenta 30 milhões de euros/ano). Com um valor cultural e económico importante, estes produtos de qualidade complementam a oferta turística do concelho e da cidade de Mirandela (Fonte: <https://www.cm-mirandela.pt/pages/818>).

Outro aspeto positivo é os vários Centros de Formação. Mirandela é servida por 5 empresas de formação que trabalham para melhorar as competências pessoais e profissionais, sendo bastantes abrangentes nas suas temáticas.

Na análise SWOT foram identificados como ameaças a taxa de desemprego feminina e os estereótipos de género.

Apesar do mercado já ser um espaço de forte atuação feminina, a maioria delas está em cargos subalternos e ainda há determinados setores e atividades nas quais as mulheres são minoria. Como consequência, há uma necessidade mais forte de que essas mulheres tenham que se demonstrar mais competentes e eficientes como forma de validar suas competências técnicas e de comando. Se não bastassem as dúvidas que são impostas às suas capacidades de assumir projetos estratégicos, as mulheres podem também ser - em casos extremos, mas infelizmente ainda recorrentes - vítimas de assédio moral e sexual.

Sendo assim, às dificuldades normais da vida no mercado de trabalho para todos, para as mulheres acrescentam-se as jornadas extras de cuidados da casa, o preconceito sobre sua capacidade intelectual e estratégica, sua menor presença em cargos de chefia e consequente falta de empatia da gestão, além da exposição a situações morais criminosas. Dito isso, é crucial que as mulheres desenvolvam a resiliência como uma

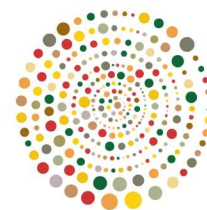


forma de contornar as barreiras adicionais colocadas em sua jornada de ascensão profissional (Fonte: LinkedIn.com).

A discriminação e a segregação, tendo por base o género, têm marcado de uma forma mais ou menos constante a carreira das mulheres. O efeito “teto de vidro”, definido por Ann Morrison e Mary von Glinow (1990) como uma barreira subtil e “invisível”, mas, no entanto, muito forte que impede as mulheres de ascenderem às posições de topo e de maior responsabilidade da organização pelo simples facto de serem mulheres, é a metáfora comumente usada na literatura para explicar a discriminação. Associado ao “efeito teto de vidro”, é possível apontar a existência de três perspetivas teóricas explicativas da menor presença das mulheres na gestão, em geral, e, particularmente, ao nível das posições de chefia e direção em contextos de trabalho. A primeira perspetiva centra-se nas diferenças individuais (e nos processos de socialização) como justificativo para as desigualdades de género; a segunda coloca a ênfase nas estruturas organizativas como génese para essa desigualdade; finalmente, uma terceira abordagem coloca a tónica no sistema de valores patriarcal que sustenta as culturas organizacionais e no conceito de organização “genderizada” (CITE,210).

No que diz respeito às ameaças verifica-se a crise económica. Nos últimos meses, e na sequência da guerra na Ucrânia, o aumento dos preços foi uma constante em vários setores. Este mês, dezembro, a inflação em Portugal atingiu o valor mais alto desde há 30 anos (subiu para 10,2%), com impacto na vida da população.

Eis o que se sabe sobre a pobreza em Portugal e os impactos da inflação: quase um quarto da população portuguesa em risco de pobreza em 2021. Os dados oficiais mais recentes sobre pobreza em Portugal reportam a 2021. Nesse ano, a taxa de risco de pobreza ou exclusão social aumentou cerca de 12% face ao ano anterior para 22,4%. Com



quase um quarto da população portuguesa em risco de pobreza, 2021 registou o maior aumento anual do risco de pobreza em Portugal desde 2005, de acordo com o Observatório Nacional de Luta Contra a Pobreza, e a oitava taxa mais alta entre os países da União Europeia (Fonte: Dinheiro Vivo/Lusa).

Uma análise do trabalho feminino em Portugal revela que, apesar de mulheres e homens desempenharem funções profissionais de igual responsabilidade, não partem em condições de igualdade para o desempenho dessas mesmas funções.

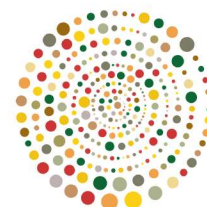
Reis, C.2021 refere que em concreto, se nota que as mulheres estão mais cansadas e são menos bem pagas do que os homens.

O papel das mulheres no mundo laboral tem sofrido enormes alterações nas últimas décadas. Se anteriormente estavam confinadas à gestão familiar e doméstica, agora abraçam, também, projetos de carreira. O resultado? O trabalho feminino é a dobrar. Para além disso, quase nunca é pago em condições de igualdade de género.

Uma análise do Gabinete de Estudos Sociais da CGTP-IN, baseada em dados do INE referentes ao quarto trimestre de 2020, veio a concluir que o salário médio das mulheres trabalhadoras em Portugal, neste momento, é 14% inferior comparativamente com o dos homens, considerando que exercem profissões iguais.

No entanto, a desigualdade atinge valores mais elevados entre salários de quadros superiores, atingindo uma diferença percentual de 26,1%.

Outro dado a ter em conta, quando se trata o retrato do trabalho feminino em Portugal, é que é normal as mulheres terem igual ou superior nível de escolaridade relativamente aos seus companheiros homens.



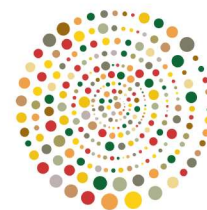
No entanto, isso na realidade do dia a dia do mundo laboral não tem qualquer expressão. Não existe um maior reconhecimento, nem são dadas mais oportunidades de progressão a mulheres mais instruídas e educadas do que os homens na mesma organização.

4.3. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Ao nível das debilidades na análise SWOT verifica-se a existência de listas de espera nas respostas sociais – creche e estruturas residenciais para pessoas idosas, o que poderá estar relacionado com a baixa taxa de cobertura das respetivas respostas sociais de apoio à família, conforme mencionado nos indicadores 22, 23, 24, 25 e 26 mencionados no item 3. 6.. A existência de lista de espera nas creches também foi mencionada como debilidade pelos participantes no Fórum Municipal.

Os aspetos culturais relacionados com os estereótipos de género (perceção da mulher vista como principal cuidadora) são também aspetos mencionados como debilidades que naturalmente poderão ser geradoras de desigualdade de oportunidades e de sobrecarga para as mulheres, conforme já mencionado no item 3.6., debilidades estas evidenciadas também nos *focus group* e no Fórum Municipal.

Assim, a análise SWOT identifica como debilidades, a desigualdades de oportunidades em termos de responsabilidade parental. Pese embora, o pai e a mãe possam beneficiar da licença parental conjunta, a realidade demonstra que são as mulheres que maioritariamente gozam da licença parental, dedicando-se menos tempo à carreira, e à formação e por consequência obtendo menores resultados na avaliação de desempenho e conseqüente subida na carreira. (Andrade, 2018). Conforme já analisado

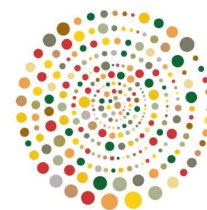


no item 3.7, é de referir que, 13 anos depois de implementados incentivos legais para a partilha da licença parental inicial, ainda há três em cada cinco casais que optam por não o fazer. O peso cultural anula uma “lei progressista” e traz prejuízo para pais e mães deixando que a desigualdade e discriminação teimem em continuar (Ascensão e Rosa, 2022).

Esta realidade dificulta a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal especialmente para as mulheres na medida em que maioritariamente são estas que prestam cuidados aos/às descendentes, o que poderá condicionar não só a sua integração no mercado de trabalho, como o seu desempenho, assiduidade, progressão na carreira e conseqüente subida de categoria e rendimentos.

No que concerne às forças, a análise SWOT identifica o facto de haver uma rede de equipamentos sociais com respostas sociais variadas em várias áreas (Deficiência/ Terceira idade/ infância e Juventude/ Pessoas dependentes), uma rede escolar e entidades privadas com respostas na área da deficiência, infância, pessoas dependentes e terceira idade; o investimento da Autarquia na promoção de atividades de tempos livres para crianças e jovens (OTL ´S/ Atividades de tempos livres) e respostas na área da educação – AEC’S/ componente de apoio à família, bem como a forte dinâmica das instituições locais.

No que concerne às ameaças, a análise SWOT aponta para o isolamento familiar e social. A falta de retaguarda poderá condicionar a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional. As dificuldades financeiras das Instituições e a conjuntura demográfica, nomeadamente o aumento da população com mais de 65 anos e diminuição da população jovem, o que se traduz num elevado índice de envelhecimento. Paralelamente a isso, a análise SWOT identifica ainda como ameaça o aumento do índice

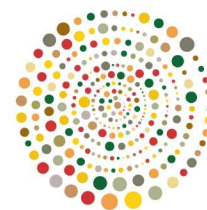


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

de dependência das pessoas idosas tornando necessário um acompanhamento familiar. Identifica ainda, a instabilidade das medidas políticas.

No que concerne às oportunidades a análise SWOT identifica as candidaturas a programas e projetos nacionais e europeus, por exemplo o Plano de Recuperação e Resiliência (RPP). O Plano de Recuperação e Resiliência é um programa de âmbito nacional, com um período de execução até 2026, que vai implementar um conjunto de reformas e de investimentos destinados a impulsionar o país no caminho da retoma, do crescimento económico sustentado e da convergência com a Europa ao longo da próxima década, tendo como orientação um conceito de sustentabilidade inspirado nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.

A articulação das respostas sociais/Instituições é também identificada como uma oportunidade, permitindo uma atuação concertada promovendo a igualdade e não discriminação, tal como, a elaboração de instrumentos de planeamento social; a transferência de competências na área social para as Autarquias; a Carta Social (Municipal e Supramunicipal), o projeto CIM Trás-os-Montes; o POISE: apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação do Plano para Igualdade; operacionalização a nível local; A implementação de medidas políticas locais na área da igualdade/ igualdade de género/ violência e violência doméstica; a criação de sinergias supramunicipais. A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual.

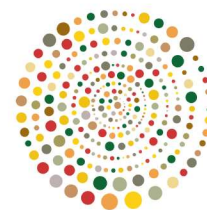


4.4. Respostas à Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica

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

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

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

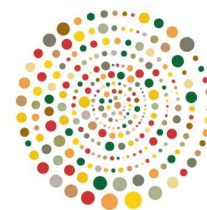


para controlar e instrumentalizar a sua capacidade reprodutiva e sexual (Reunião plenária 07 dez 2006).

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

O concelho de Mirandela beneficia de uma resposta de atendimento à vítima de violência contra as mulheres e violência doméstica **[indicador 27]**.

As «Estruturas de atendimento» asseguram, de forma integrada, com carácter de continuidade, o atendimento, o apoio e o reencaminhamento personalizado de vítimas, tendo em vista a sua proteção. Têm como objetivos assegurar o acompanhamento das vítimas de violência doméstica nas vertentes de atendimento psicossocial e de informação jurídica; proceder à avaliação e gestão do grau de risco e das necessidades sociais das vítimas de violência doméstica, de forma a assegurar uma intervenção promotora da segurança ou o seu eventual reencaminhamento e acolhimento em condições de segurança; dinamizar ações de informação e de formação sobre a problemática da violência doméstica e de género, junto de públicos estratégicos a nível



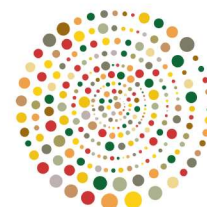
regional e local, em articulação, designadamente, com as escolas ou agrupamentos, organizações da sociedade civil, autarquias e empresas (Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro).

De acordo com a análise SWOT o aumento do n.º de atendimentos no GIAV (Gabinete de Apoio à Inserção da Vítima de Violência Doméstica de Mirandela) é identificado como uma debilidade, podendo indiciar o aumento da incidência da prática do crime, paralelamente, aos dados estatísticos de crimes associados a crimes de violência doméstica, segundo a análise SWOT foram registados 40 crimes em 2020.

A insuficiência de respostas sociais na área da toxicodependência/demências é também identificado como uma debilidade. A literatura refere como fatores de risco para a ocorrência e reincidência de situações de violência doméstica a existência de consumo de álcool e/ou droga, bem como a existência de psicopatologia, tanto da vítima como do agressor. A inexistência de respostas com intervenção nessas problemáticas poderão condicionar a eficiência dos processos de intervenção e apoio às vítimas.

O aumento do n.º de sinalizações – crianças/jovens expostas à violência doméstica também é identificado como uma debilidade, indiciando igualmente o aumento da incidência de situações de violência doméstica.

As dificuldades na operacionalização de programas de reinserção para agressores/as também são identificadas como debilidades. O recurso aos programas específicos é uma importante ferramenta na programação da intervenção, dado que se dirigem a problemáticas criminais específicas e a necessidades de intervenção com vista à prevenção da reincidência (DGRS).



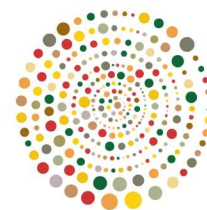
Outra das debilidades identificada é a insuficiência de ações/ programas na área da prevenção (violência/ violência no namoro) para a comunidade/ famílias.

As crenças subjacentes aos comportamentos expectáveis são um reflexo das representações sociais associadas aos papéis de género tradicionais de homens e mulheres. A literatura demonstra que jovens com crenças de género mais conservadoras são mais propícios/as à vitimação e/ou ao cometimento de práticas violentas em contexto de intimidade. Neste sentido, pela importância de desconstruir e analisar criticamente estas representações sociais, importa esclarecer sobre (des)igualdade de género e a violência no namoro, no sentido de prevenir a violência nas relações de intimidade o mais precocemente possível (Neves & Neves, 2019).

Verifica-se também através da análise SWOT a necessidade de maior articulação entre programas e projetos, o que poderá ser uma forma de rentabilizar recursos atuando de forma concertada.

No que diz respeito às forças, a análise SWOT identifica a existência do GIAV – Gabinete de Apoio à inserção da vítima de violência doméstica, estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica, conforme já referido; a forte articulação entre a Polícia de Segurança Pública e Guarda Nacional Republicana e as Instituições Locais o que promove uma atuação atempada em situações de violência doméstica; a existência de agentes específicos para a área da violência doméstica, nomeadamente da EPAV (Equipas de Proximidade e Apoio à Vítima).

Outras das forças identificadas é a articulação entre as Entidades Locais / Programa Rede Social, promovendo o apoio psicossocial às vítimas; os Programas das Forças de Segurança Pública- Policiamento de proximidade; a CPCJ; investimento municipal nas

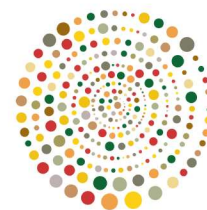


medidas políticas sociais; a aposta na promoção de política para igualdade – Câmara Municipal de Mirandela e, o Protocolo – Rede de Municípios Solidários.

À semelhança das oportunidades identificadas nos domínios mencionados anteriormente, também no âmbito da prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, o Protocolo da Autarquia com a CIG tendo como base a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual. Equipa Local para a Igualdade na Vida Local, a existência do Conselheiro e Conselheira para a Igualdade são identificadas como oportunidades.

Acresce a operacionalização de programas no âmbito das novas políticas habitacionais/ Regulamento municipal de habitação social (priorização – vítimas de violência doméstica). O protocolo elaborado entre a CIG e a Associação Nacional de Municípios visa instituir uma cooperação institucional entre as partes no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica, sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo integradas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, encontrando soluções que possam dar resposta às suas necessidades de habitação aquando da sua saída e retorno à vida na comunidade. (CIG)

A existência de programas locais (CLDS- 4G/ PIICIE/ Escolhas 8ª Geração) é também identificado como uma força na análise SWOT. O CLDS tem como objetivo promover a inclusão social de grupos populacionais que revelem maiores níveis de fragilidade social num determinado território, mobilizando para o efeito a ação integrada de diversos agentes e recursos localmente disponíveis, constituindo-se como um instrumento de combate à exclusão social fortemente marcado por uma intervenção de proximidade realizada em parceria (Segurança Social).



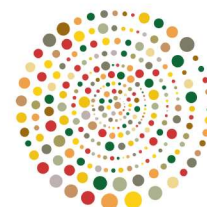
As Estruturas de Parceria: Conselho Municipal da Educação/ Conselho Municipal da Segurança/ Conselho Local de Ação Social; os Programas locais na saúde – Unidade de Cuidados na Comunidade/ Saúde escolar; a Unidade Móvel da Saúde – Câmara Municipal - + Saber + Saúde, garante a promoção da saúde e prevenção da doença no domicílio, o que poderá ser uma forma de prevenção e combate à violência no meio familiar, uma vez que se trata de um problema de saúde pública, podendo ser também utilizada como forma de identificação de indícios e sintomas de ocorrência de violência doméstica, promovendo uma atuação dos/as profissionais no sentido da denúncia e promoção de apoio às vítimas.

No que diz respeito às ameaças verifica-se a taxa de desemprego feminino e carência económica, o que perpetua a feminização da pobreza e coloca as mulheres numa situação de maior vulnerabilidade e dependência.

A instabilidade de programas e projetos; a insuficiência de recursos humanos especializados são também ameaças que poderão condicionar o apoio célere e adequado às Vítimas de Violência doméstica.

O aumento do n.º de casos de violência doméstica, com especial incidência nas mulheres é também uma debilidade que vai de encontro às estatísticas nacionais e internacionais, a violência doméstica é violência de género e violência contra as mulheres precisamente porque a maioria das vítimas da violência doméstica são mulheres, este aspeto foi também referido pelos participantes do *focus group*.

A dificuldade em denunciar os crimes de violência doméstica por parte das vítimas é também uma debilidade que dificulta a intervenção dos/as profissionais e condiciona a garantia da proteção e apoio às vítimas.



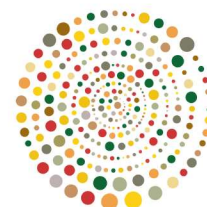
A desintegração da vítima do seio familiar (saída de casa) é também uma debilidade, podendo ser considerada até uma vitimização secundária à vítima. A lei 112/2009 de 16 de setembro prevê medidas de proteção e apoio às vítimas com vista à salvaguarda da sua vida, da sua integridade física e psíquica. A aplicação das medidas de proteção são propostas à vítima mediante a situação de risco em que a vítima se encontre e são aplicadas mediante consentimento da mesma, excetuando quando se trate de crianças ou jovens em risco ou perigo e/ou pessoas adultas que se encontrem incapazes de tomar decisões.

Os programas locais na saúde, nomeadamente a Unidade de Cuidados na Comunidade e a Saúde Escolar são forças identificadas na comunidade. Para além de terem um papel importante na prevenção da VMVD, poderão identificar sinais e indícios preditores da existência de violência e efetuar o devido encaminhamento e denúncia das situações.

A existência de programas e projetos locais: CLDS – 4G/, o programa Escolhas 8ª Geração, o PIICIE – Programa integrado e inovador de combate ao insucesso escolar), e o protocolo da Autarquia com a CIG tendo como base a Estratégia Nacional – ENIND – Portugal + igual, à semelhança das forças identificadas no item anterior, 3.4.

O isolamento das pessoas idosas e a carência económica são fatores de risco, identificados como ameaças na análise SWOT que poderão colocar as pessoas idosas numa situação de maior fragilidade e com maior dificuldade de acesso a bens e recursos, bem como, a efetuar uma denúncia ou pedido de ajuda em situações de ocorrência de violência doméstica.

Os aspetos culturais relacionados com os papéis sociais do Homem e da Mulher são também considerados debilidade que promovem a assimetria de poder, colocando as mulheres numa situação de maior vulnerabilidade.



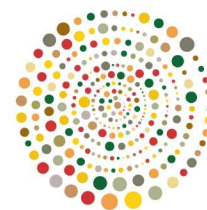
No que concerne às oportunidades, a análise SWOT identifica as candidaturas a programas nacionais e ou comunitários, nomeadamente ao Programa Nacional na área da saúde mental, combatendo desta forma uma das debilidades identificadas, nomeadamente no que diz respeito à falta de respostas com intervenção nessa matéria. A existência do Projeto CIM Trás-os-Montes promove a uniformização e uma cultura de igualdade e não discriminação a nível da respetiva CIM.

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

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

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

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

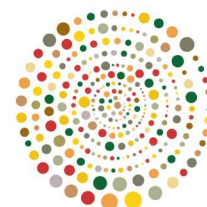


São vários os fatores de risco associados à violência nas relações de intimidade aos quais a sociedade em geral, e não apenas as vítimas, deve estar atenta. Há situações em que as vítimas não se reconhecem como vítimas e normalizam os comportamentos violentos praticados contra si. Considerando este contexto, é fundamental dotar a comunidade e os profissionais em particular de competências para identificar sinais e sintomas associados a situações de violência doméstica, bem como identificar fatores preditores de situações de violência doméstica para que se possa de forma célere sinalizar as situações passíveis de constituírem a prática de crimes de violência contra as mulheres ou violência doméstica.

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

Neste sentido, a análise SWOT identifica como debilidade, a insuficiência de ações de sensibilização nas escolas para a área da violência e área da igualdade de género, bem como a necessidade de sensibilizar as famílias e comunidade local para a temática da igualdade, ponto também reforçado pelos participantes do *focus group*.

No que concerne às forças a análise SWOT identifica a existência de programas de cidadania, programas de voluntariado a nível local (Banco Local de Voluntariado/



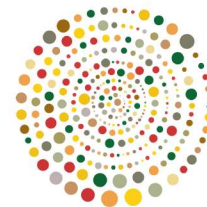
Voluntariado jovem) e, a articulação forte entre as várias Entidades, rede escolar, escolas profissionais (Escola Profissional de Agricultura/ Escola de Música – ESPROARTE).

No que diz respeito às ameaças a análise SWOT identifica a falta de recursos financeiros, o que poderá limitar a promoção de formação e ações de sensibilização no âmbito da prevenção e combate à VMVD.

Relativamente às oportunidades, a análise SWOT menciona as candidaturas a programas nacionais e ou comunitários; o programa Nacional na área da saúde mental, o Projeto CIM Trás-os-Montes: POISE: Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação do Plano para Igualdade: Operacionalização a nível local- Implementação de medidas políticas locais na área da igualdade/ igualdade de género/ violência e violência doméstica; criação de sinergias supramunicipais; o trabalho de parceria; o envolvimento das várias estruturas de parcerias em instrumentos de planeamento; estabelecimento de protocolos com Entidades; o protocolo da Autarquia com a CIG e, a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual à semelhança das oportunidades identificadas nos domínios anteriormente referidos.

No que diz respeito à sensibilização e formação, verifica-se que foram realizadas 3 ações de formação para prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica **[indicador 28]**. Além das 3 ações referidas foram divulgadas para os/as técnicos/as da Rede Social ações de formação na área da igualdade com a empresa AKTO - Formação de Públicos Estratégicos.

No que concerne ao disposto às ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no

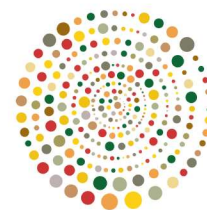


namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local, verifica-se a execução de 9 ações **[indicador 29]**.

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

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

A formação de docentes que os alerte para a centralidade da sua intervenção neste domínio e para a repercussão das suas atitudes e dos seus 'ensinamentos' na construção de uma sociedade mais justa e igualitária e onde a educação para a igualdade de oportunidades de género se faça pela transversalidade, mas de modo consciente e assumido pela comunidade educativa é fundamental para a gestão de atividades e desempenho. A abordagem curricular e pedagógica das questões relativas ao género é complexa, nem sempre fácil dada a sua transversalidade e pela falta de apoio formativo, de recursos ou de bibliografia, particularmente em língua portuguesa, pelo que se julga urgente o investimento em formação nesta matéria, o que se prevê relativamente fácil na medida em que existe oferta de formação disponível no território, sendo esta considerada uma força.

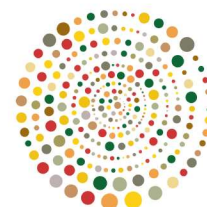


Sendo a escola um meio privilegiado de socialização, tem como missão promover a igualdade de oportunidades e educar para os valores do pluralismo e da igualdade entre homens e mulheres. Urge, desenvolver um esforço para a eliminação da discriminação em função do género e, conseqüentemente, de relações de intimidade marcadas pela desigualdade e pela violência, constituindo-se parte essencial da educação para os direitos humanos, para o respeito pelos direitos e pelas liberdades individuais na perspetiva da construção de uma cidadania para todos/as.

De entre os diversos documentos internacionais ratificados por Portugal destaca-se a CEDAW - Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres - documento adotado em 1979 pela Assembleia Geral da ONU, no qual foi definido o que constitui discriminação contra as mulheres e foi apresentada uma agenda de atividades nacionais visando acabar com essa discriminação.

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

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



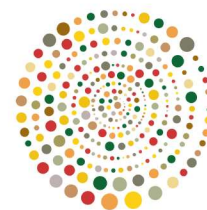
Também, no quadro da formação inicial e contínua dos/as docentes nem sempre têm assumido esta preocupação com a importância necessária. Como dizem (Vieira, et al.2012, p. 39) “pretender a emancipação e uma cidadania inclusiva das diversas identidades deve implicar a manutenção pela busca da igualdade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

Na análise SWOT é identificada como debilidade a falta de levantamento de necessidades na área da formação – Igualdade de Género das escolas a nível local.

O diagnóstico de necessidades de formação consiste na deteção de carências a nível individual e/ou coletivo referentes a conhecimentos, capacidades e comportamentos, tendo em vista a elaboração de um plano de formação. A fase de diagnóstico pode considerar-se uma das mais importantes do ciclo de formação, ela determina, em grande medida, todas as fases ulteriores do processo e apoia diretamente a elaboração do plano de formação.

O diagnóstico de necessidades de formação deverá inserir-se numa estratégia de melhoria de qualidade e desenvolvimento de uma organização, sector de atividade ou comunidade. Neste sentido, a necessidade de realizar um diagnóstico antes de realizar a formação é de grande importância, dado que este permite evidenciar os aspetos que poderão impedir ou comprometer a eficácia da formação (*Idem*).

No que concerne às forças, a análise SWOT identifica a existência de programas de cidadania; programas de voluntariado a nível local (Banco Local de Voluntariado/ Voluntariado jovem); articulação forte entre as várias Entidades, nomeadamente a Rede escolar, escolas profissionais (Escola Profissional de Agricultura/ Escola de Música – ESPROARTE); a existência de programa e projetos locais: CLDS – 4G/ Programa Escolhas



8ª Geração/ PIICIE– Programa integrado e inovador no combate ao insucesso escolar); o protocolo da Autarquia com a Comissão para a Igualdade e Cidadania à luz da Estratégia Nacional- ENIND- Portugal + igual.

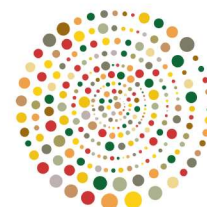
Identifica também como forças, a existência de programas locais na saúde como a Unidade de Cuidados na Comunidade e a Saúde Escolar, bem como, o projeto CIM Trás-os-Montes: POISE: Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação do Plano para Igualdade: Operacionalização a nível local: Implementação de medidas políticas locais na área da igualdade/ igualdade de género/ violência e violência doméstica e, por fim, a criação de sinergias supramunicipais.

A falta de recursos financeiros é identificada na análise SWOT como uma ameaça. Esta situação poderá condicionar o desenvolvimento de formação certificada para docentes.

A instituição escolar deve contribuir para uma sociedade mais justa, equitativa e sem estereótipos, promovendo a inclusão, sendo que para isso os docentes têm de ser detentores de um conhecimento isento de estereótipos e preconceitos.

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

O sistema educativo deve assumir-se como agregador de interesses neste domínio e deve fomentar e desenvolver práticas pedagógicas transversais (na vertical e na horizontal – desde a educação pré-escolar até ao ensino superior) que promovam a educação inclusiva e a sensibilidade e atitudes necessárias para o respeito e para a igualdade de oportunidades entre rapazes/homens e raparigas/mulheres, não negando



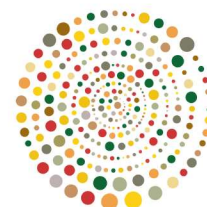
as diferenças entre os indivíduos mas respeitando-os nos seus direitos, independentemente da sua identidade, das suas características ou das suas crenças. (Marchão, 2014).

De forma a promover a formação certificada de docentes no âmbito da igualdade de género a análise SWOT identifica como oportunidades o protocolo da Autarquia com a CIG, a Equipa para a Igualdade na Vida Local, a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + igual, bem como, o Projeto CIM Trás-os-Montes: POISE: Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação do Plano para Igualdade: Operacionalização a nível local: Implementação de medidas políticas locais na área da igualdade/ igualdade de género/ violência e violência doméstica.

Neste quadro, entende-se que a formação contínua constitui um processo capaz de promover a mudança fundamental à criação e ao desenvolvimento de práticas pedagógicas capazes de conduzir a novos hábitos, comportamentos e atitudes no que respeita à educação para a cidadania, em particular no que se refere às problemáticas relacionadas com a igualdade de oportunidades entre o género masculino e o género feminino.

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

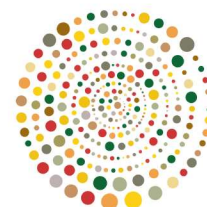
Desde os primeiros anos de escolaridade, meninas e meninos começam a imaginar como serão quando crescerem, qual será a sua profissão. Mais tarde, é muito frequente encontrarmos situações em que as raparigas definem o seu projeto de vida, priorizando a compatibilidade entre a vida profissional e a vida privada. Ao mesmo tempo, os rapazes costumam projetar o futuro exclusivamente em termos profissionais. Sobre ambos



“pesam” os estereótipos que limitam as suas escolhas. A escola funciona, muitas vezes, como veículo para a segregação das profissões. Vários estudos demonstram que raparigas e rapazes escolhem o seu percurso profissional de acordo com a ideia do que é mais correto para cada sexo (Xavier, C. et. al.,2014).

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

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (Portugal + Igual), aprovada pelo Governo no dia 8 de março, assenta na eliminação dos estereótipos, focando nas experiências múltiplas de discriminação e numa perspetiva de ciclo de vida. Neste âmbito, segundo a ex-secretária de estado, Dra. Rosa Monteiro, é necessário intervir na segregação sexual das escolhas educativas de raparigas e rapazes, e que tem impactos ao longo das suas vidas e em dimensões críticas como os rendimentos e as pensões. Refere que estão a ser desenvolvidos projetos dirigidos às camadas mais jovens que contrariam as representações estereotipadas das áreas de estudos e das profissões, e que apostam também na promoção das competências digitais das raparigas, fomentando a sua participação plena no progresso digital.



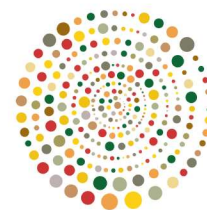
No Município de Mirandela, como comprovam os **indicadores 32, 33, 34 e 35**, não se verifica uma segregação sexual nas escolhas educativas no Ensino Secundário (modalidade de ensino recorrente).

A análise SWOT identifica como debilidade a necessidade de análise e levantamentos de dados específicos na área do desporto federado através da auscultação de Entidades. A perceção de existência de “alguma vergonha” na integração do treino e competição em matéria de desporto feminino é também uma debilidade, tal como, o baixo n.º de participantes e conseqüente dificuldade de escolha com qualidade.

No que diz respeito às forças a análise SWOT apresenta a não existência de diferença significativa ao nível de rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar (em conformidade com o **indicador 37**); a vasta rede de equipamentos desportivos e o investimento da Autarquia na promoção de atividades lúdicas e desportivas para a área da população com mais de 60 anos e população sénior. Estas forças também foram referidas no *focus group* sobre esta temática.

Apresenta também como forças a articulação das Entidades Locais, Estruturas de parceria na área da educação e juventude: Conselho Municipal da Juventude/ Conselho Municipal da Educação/ Conselho Desportivo Municipal, a perceção por parte de Entidade: alterações por parte de clubes e entidades locais na angariação de atletas femininas de forma positiva, bem como, a existência de instalações desportivas com capacidade para receber praticantes femininos em simultâneo com os masculinos.

A existência de algumas práticas locais identificadas: desporto federado: “Atleta de Alto Rendimento”; a Continuidade da participação de equipas femininas em campeonatos nacionais de várias modalidades (ex: futebol/Ténis de mesa); a introdução na certificação dos clubes da componente feminina e a manutenção de equipas técnicas com vocação

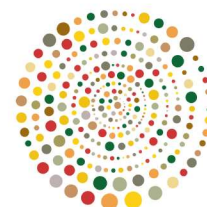


e apetência para o treino feminino são aspetos também mencionados como forças na análise SWOT. No entanto estas forças identificadas são contrárias ao que demonstram os dados recolhidos no indicador 38, onde se verifica uma diferença bastante significativa entre homens e mulheres praticantes do desporto federado (239 mulheres VS 729 homens).

No que concerne às ameaças a análise SWOT identifica aspetos culturais relacionados com os papéis sociais do Homem e da Mulher, corroborando com as teorias dos estereótipos e papéis de género de homens e mulheres que promovem a segregação sexual das escolhas educativas.

Relativamente às oportunidades prevê-se o incentivo à criação de programas e ou iniciativas para integração dos homens e das mulheres na vida desportiva, identifica-se a facilidade de clubes como o SC Mirandela poderem colocar equipas femininas em campeonatos nacionais e ou com classificações honrosas.

Estas oportunidades poderão promover um reajustamento da realidade social e reajustamento das perceções das atividades definidas para o género masculino e de atividades definidas para o género feminino, diminuindo a segregação sexual e promovendo igualdade de oportunidades (Silva, 2019).

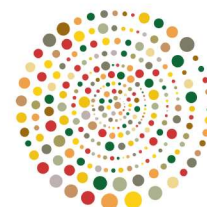


5. PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO

5.1. Dimensão interna/organizacional

Tendo por base os problemas identificados na dimensão interna/organizacional do diagnóstico, organizados nas 9 áreas temáticas pré-definidas, tal como se apresenta na tabela nº 5, procedeu-se à sua priorização.

Áreas temáticas internas	Problemas identificados
Gestão de recursos humanos	Mulheres sobrerrepresentadas em situação de “trabalhadores/as sem vínculo” (70,4%) (nomeação/comissão de serviço/RSI/apoio ao emprego/estágios/ contratos a termo/outras situações)
Formação para chefias	Insuficiência de formação de chefias na área da igualdade e não discriminação
Progressão e Desenvolvimento de Carreiras	Maior percentagem de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar impossibilita que homens e mulheres tenham iguais condições para se dedicarem à carreira
Segregação sexual horizontal e vertical	Maior percentagem de homens (68,9%) face às mulheres (31,1%) na assembleia municipal, incluindo as juntas de freguesia
Conciliação da vida profissional pessoal e familiar	Insuficiência de medidas internas na área de conciliação da vida profissional pessoal e familiar. O acompanhamento de descendentes/ascendentes por parte dos/as trabalhadores/as é assegurado maioritariamente por mulheres As mulheres apresentam a maior % de absentismo laboral
Proteção na parentalidade	Insuficiência de divulgação dos direitos e deveres na área da parentalidade junto dos colaboradores/as. As mulheres trabalhadoras adiam a maternidade para se dedicar à carreira As mulheres apresentam a maior % de licenças parentais
Proteção contra a discriminação	Nem todos os documentos internos são tratados e apresentam de forma sistemática os dados desagregados por sexo.



Áreas temáticas internas	Problemas identificados
	Necessidade de reforçar a utilização generalizada de linguagem inclusiva a nível interno e externo.
Prevenção e combate ao assédio no trabalho	<p>Necessidade de melhorar o mecanismo interno de receção e investigação de denúncias e participações, que garanta a confidencialidade, objetividade e independência.</p> <p>A Câmara não realiza ações de informação/prevenção dirigidas aos/às trabalhadores/as sobre assédio no trabalho</p>

Tabela 5: Problemas identificados na organização por áreas temáticas

Com a aplicação da técnica do fluxograma, procurou-se aprofundar a análise dos problemas identificados e priorizar elementos a serem trabalhados. Apresentamos, de seguida, o diagrama de fluxo realizado com o grupo de participantes na oficina de priorização.

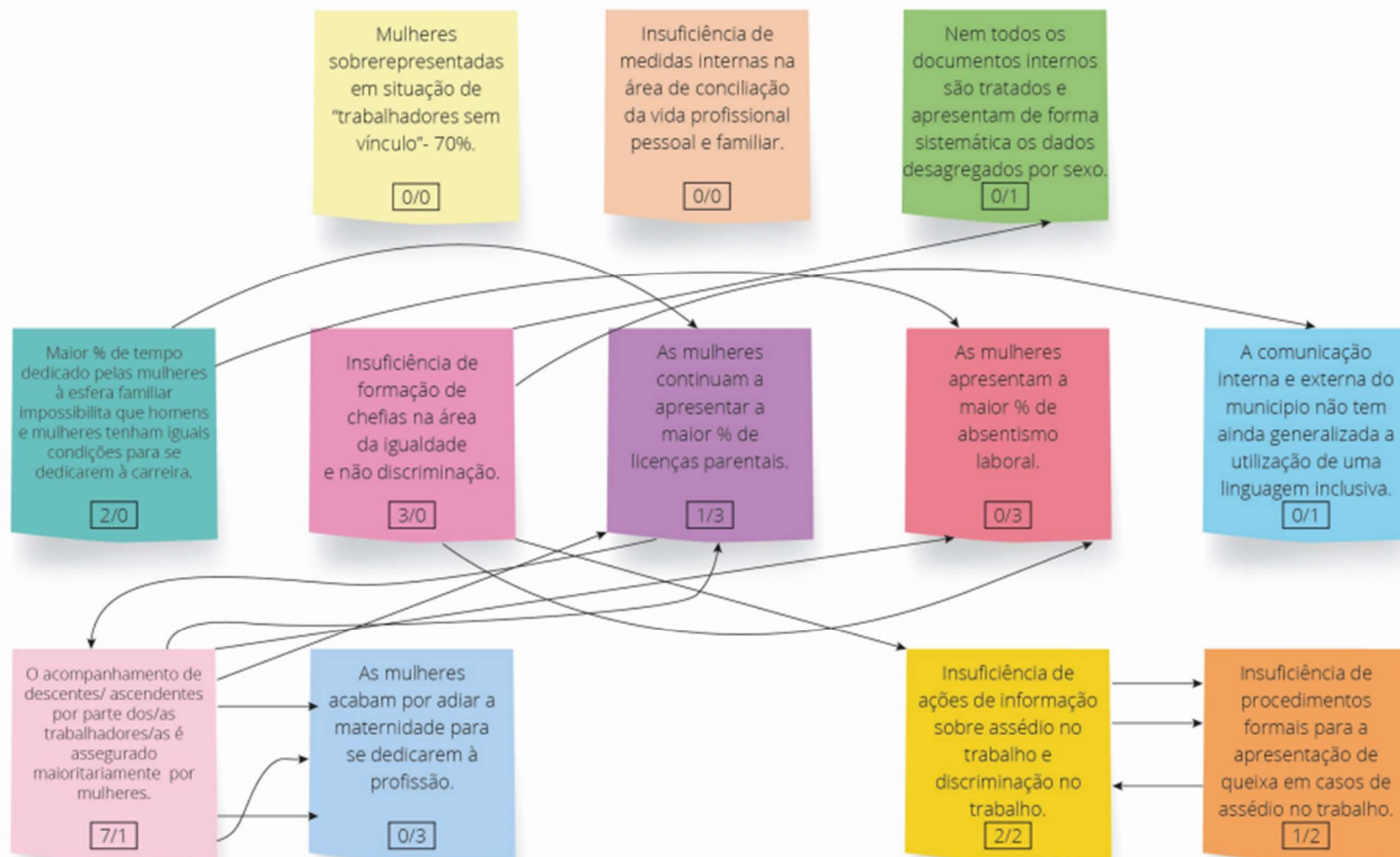
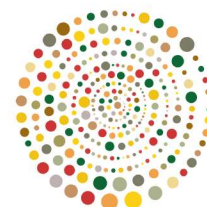


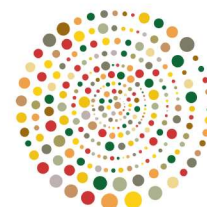
Tabela 6: Fluxograma Interno/organizacional do Município de Mirandela



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

Problema	Causa	Consequência
Mulheres sobrerrepresentadas em situação de “trabalhadores/as sem vínculo” (70,4%) (nomeação/comissão de serviço/RSI/apoio ao emprego/estágios/ contratos a termo/outras situações)	1	1
Insuficiência de formação de chefias na área da igualdade e não discriminação	4	0
Maior percentagem de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar impossibilita que homens e mulheres tenham iguais condições para se dedicarem à carreira	2	0
Insuficiência de medidas de medidas internas na área de conciliação da vida profissional pessoal e familiar	0	0
O acompanhamento de descendentes/ascendentes por parte dos/as trabalhadores/as é assegurado maioritariamente por mulheres	7	1
As mulheres apresentam a maior % de absentismo laboral	0	3
As mulheres apresentam a maior % de licenças parentais	1	3
As mulheres trabalhadoras adiam a maternidade para se dedicar à carreira	0	4
Nem todos os documentos internos são tratados e apresentam de forma sistemática os dados desagregados por sexo	0	1
A comunicação interna e externa do município não tem ainda generalizada a utilização de uma linguagem inclusiva	0	1
A avaliação do ambiente de trabalho e a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho não contempla a temática da igualdade e não discriminação	0	2
Insuficiente mecanismo interno de receção e investigação de denúncias e participações, que garanta a confidencialidade, objetividade e independência	1	2
Insuficiência de ações de informação/prevenção dirigidas aos/às trabalhadores/as sobre discriminação e assédio no trabalho	4	2

Tabela 7: Resultados do Fluxograma Interno/Organizacional de Mirandela



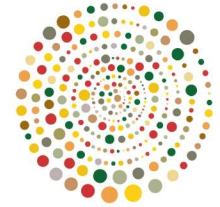
Os resultados do fluxograma realizado apontam como principais problemas causais, segundo este grupo, 'o acompanhamento de descendentes/ascendentes por parte dos/as trabalhadores/as é assegurado maioritariamente por mulheres', 'insuficiência de formação de chefias na área da igualdade e não discriminação' e 'insuficiência de ações de informação/prevenção dirigidas aos/às trabalhadores/as sobre discriminação e assédio no trabalho'. Por sua vez, derivados destes, são apontados como principais problemas consequenciais, 'as mulheres trabalhadoras adiam a maternidade para se dedicar à carreira', 'as mulheres apresentam a maior % de absentismo laboral' e 'as mulheres apresentam a maior % de licenças parentais'.

A tabela a seguir apresenta os problemas priorizados pelos/as participantes por áreas temáticas.

Áreas temáticas Internas	Problemas priorizados
Formação para chefias	Insuficiência de formação de chefias na área da igualdade e não discriminação
Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	O acompanhamento de descendentes/ascendentes por parte dos/as trabalhadores/as é assegurado maioritariamente por mulheres As mulheres apresentam a maior % de absentismo laboral
Proteção na parentalidade	As mulheres apresentam a maior % de licenças parentais As mulheres trabalhadoras adiam a maternidade para se dedicar à carreira
Prevenção e combate ao assédio no trabalho	Insuficiência de ações de informação/prevenção dirigidas aos/às trabalhadores/as sobre discriminação e assédio no trabalho

Tabela 8: Problemas priorizados na organização por áreas temáticas

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

de problemas' tem também como objetivo servir de meio de devolução da informação recolhida às trabalhadoras e aos trabalhadores do município de Mirandela, de um modo que torne a mensagem mais apelativa e de fácil compreensão.

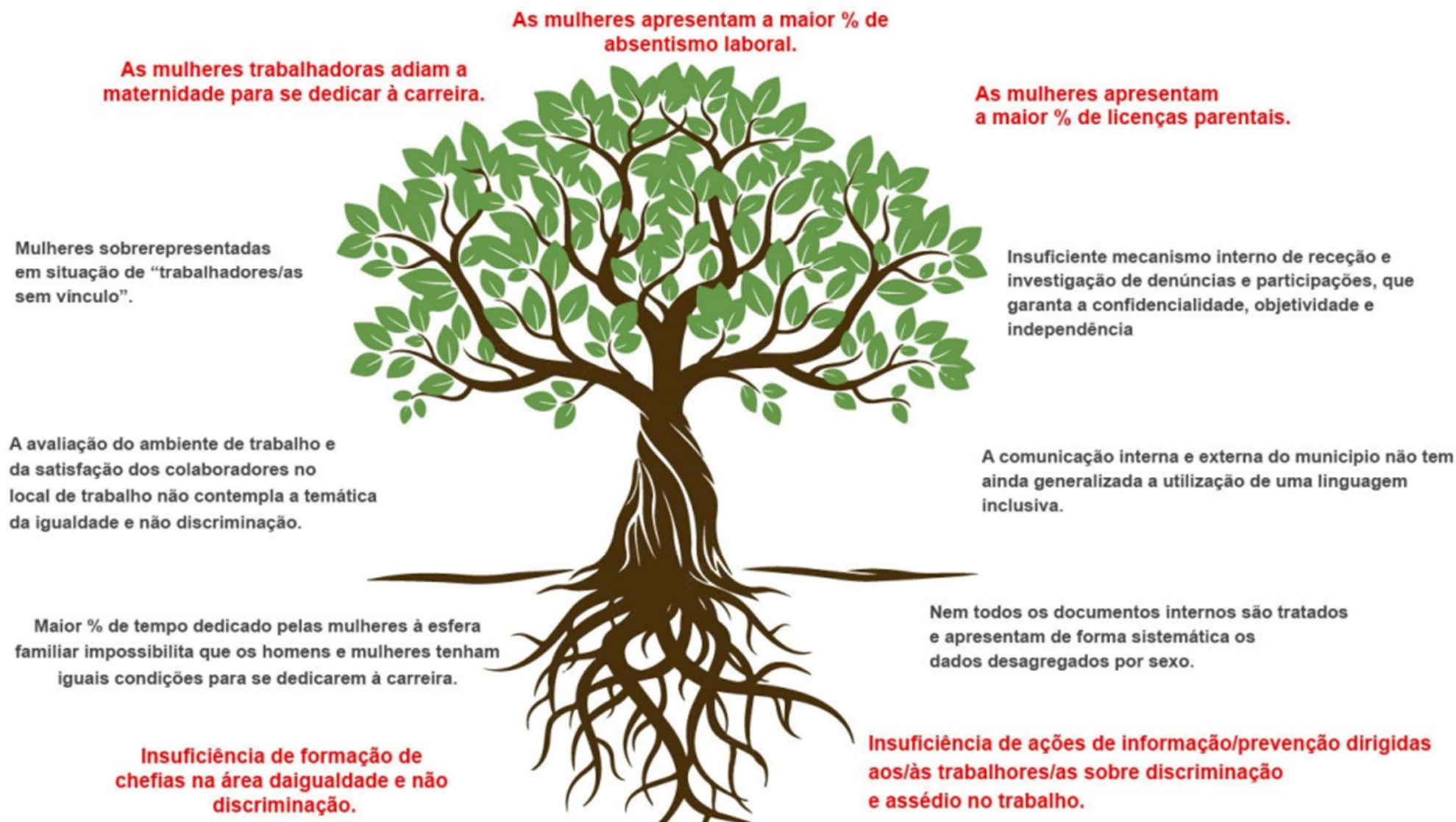
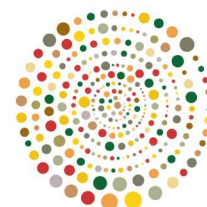


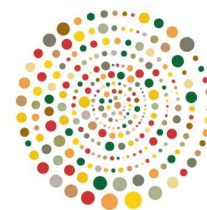
Figura 33: Árvore dos problemas organizacionais



Nesta “árvore de problemas” observamos que, segundo a análise dos/as participantes, em termos organizacionais, as raízes, onde estão as principais causas das dificuldades, prendem-se, sobretudo, com três áreas: a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; a formação de chefias e a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Assim, não obstante os escalões remuneratórios previstos na lei serem iguais para mulheres e homens, as mulheres continuam a estar concentradas em setores, profissões e categorias tipicamente femininos, com uma elevada taxa de feminização, associadas ao cuidar, mais desvalorizadas, com menor capacidade de influência e de decisão. De facto, na Câmara Municipal de Mirandela, as mulheres encontram-se mais representadas (70,4%) em soluções precárias de emprego, como é o caso dos contratos a termo, RSI, apoio ao emprego, estágios.

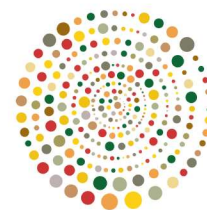
Uma das razões (ou causa), é identificada e priorizada pelo grupo de participantes e prende-se com a maior percentagem de tempo que as mulheres, trabalhadoras no município de Mirandela, dedicam às responsabilidades familiares, neste caso, o acompanhamento de descendentes e ascendentes, assim como às tarefas domésticas. De acordo com os/as participantes esta é uma realidade, que espelha uma desigualdade de género estrutural no concelho e na região, e que se manifesta na organização em termos de maior percentagem de absentismo laboral por motivos de assistência à família por parte das mulheres, licença parental não partilhada, adiamento da maternidade por questões de carreira, com as consequências que estas dinâmicas acarretam em termos de riscos para a saúde das mães e das crianças e para a taxa de natalidade. Nesse sentido, o incentivo à conciliação da vida familiar-laboral e a proteção à parentalidade deve ser foco relevante na implementação de uma estratégia organizacional, definindo e implementando um conjunto de medidas internas que



passem por: potencializar, informar e promover a flexibilização de horários laborais consoante a situação familiar, pessoal e profissional do/a trabalhador/a; criar medidas de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, entre outras problemáticas que acarretam dificuldades; reforçar as oportunidades formativas em horários laborais; apoiar iniciativas de prevenção na saúde dirigidas a trabalhadoras e trabalhadores; sensibilizar os trabalhadores e trabalhadoras para a partilha de tarefas domésticas e gestão da vida familiar em conjunto; incentivar que homens e mulheres trabalhadores/as usufruam da licença de parentalidade para melhores paternidades e maternidades, ou seja, parentalidade, permitindo um maior índice de felicidade, produtividade e natalidade.

Um outro problema causal identificado e priorizado pelos/as participantes diz respeito à insuficiente formação das chefias nestas áreas temáticas. De acordo com os/as participantes, a resposta a este problema deve ser o ponto de partida para se avançar, de forma eficaz e sustentada, noutras áreas de intervenção. Perante o exposto, será importante promover a formação e sensibilização de chefias, com responsabilidades de liderança e de gestão de recursos humanos, numa ótica de promoção da autoreflexão sobre as práticas da entidade, e como ponto de partida para avançar na definição e implementação de programas e medidas internos, que potenciem uma crescente cultura organizacional de igualdade e não discriminação.

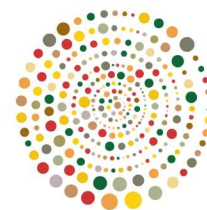
Importa também ganhar consciência sobre a influência do modo como se utiliza a comunicação nas dinâmicas interpessoais e interinstitucionais. A comunicação é um poderoso veículo de promoção da cultura e comportamento organizacional. Como tal, a forma como são elaborados os documentos internos e externos permite perceber se a mensagem da igualdade de género e da não discriminação está a ser difundida. De acordo com a perceção do grupo de participantes, alguns dos documentos na autarquia



ainda não são redigidos com base na escrita inclusiva, relevando algum desconhecimento das regras a que esta forma de escrita obriga. Será assim importante apostar-se na sensibilização/formação dos/as trabalhadores, incluindo chefias, para que todos/as apliquem aquando da elaboração de documentos internos e externos produzidos pelo município.

Ainda relacionado com este, um outro aspeto abordado no diagnóstico diz respeito ao tratamento e apresentação sistemática de dados desagregados por sexo nos documentos da autarquia. Uma vez mais se constatou, com os/as participantes, que esta não é prática comum na organização e que não é clara a compreensão da sua necessidade para os/as trabalhadores e chefias. Porém, produzir e difundir dados e informação desagregados por sexo é essencial na medida em que permite detetar/monitorizar eventuais situações de desigualdade e discriminação, implementar políticas sensíveis ao género, bem como desconstruir estereótipos.

Outro problema causal priorizado prende-se com a pouca formação e reflexão interna sobre a igualdade, não discriminação e assédio no local de trabalho. De acordo com o grupo de participantes, a temática não tem sido suficientemente discutida dentro da organização e carece de vias de reflexão-ação. A violência e o assédio no trabalho, para além de violar direitos fundamentais da pessoa humana, produzem uma elevada danosidade em termos da vítima, do agressor e da organização, afetando a saúde, bem-estar, produtividade das pessoas trabalhadoras na organização. Assume assim relevância a capacitação dos/as trabalhadores/as da administração pública local, através do desenvolvimento de ações de formação inicial e contínua, assim como de campanhas de informação e sensibilização, que permitam disseminar estas informações junto dos/as trabalhadores/as do município para que possam estar devidamente informados/as nestas temáticas. Esta capacitação deve também incluir as chefias e



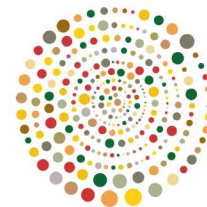
todas as categorias profissionais que intervêm na prevenção e resolução de violência e conflitos laborais, nomeadamente, profissionais de psicologia, de serviço e ação social, de enfermagem, segurança e medicina no trabalho, de gestão, de formação, juristas, conselheira ou conselheiro para a Igualdade, alertando para a eventuais comportamentos de natureza discriminatória e os impactos na saúde das pessoas.

Será igualmente importante integrar nos estudos de clima organizacional indicadores para monitorização da satisfação dos trabalhadores/as no âmbito das questões da discriminação e assédio no local de trabalho.

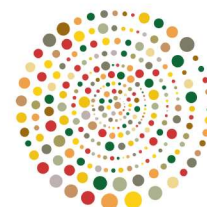
Deve ser melhorado o mecanismo interno de receção e investigação de denúncias e participações de assédio laboral, de modo a que garanta a confidencialidade, objetividade e independência, assume relevância a criação ou revisão do Código de Ética e de Conduta e, eventualmente, criar uma Comissão de Ética, constituída por trabalhadores e trabalhadoras de diversas áreas do município, com o objetivo de fazer cumprir o respetivo código, incluindo o respeito e cumprimento do princípio da igualdade no tratamento e não discriminação, criando e divulgando um mecanismo de recolha de sugestões ou reclamações neste âmbito.

5.2. Dimensão externa/territorial

Tendo por base os problemas identificados na dimensão externa/organizacional do diagnóstico, organizados nas 7 áreas temáticas pré-definidas, tal como se apresenta a Tabela abaixo, procedeu-se à sua priorização.



Áreas temáticas externas	Problemas identificados
Representação por sexo nas organizações locais	Sem problemas identificados.
Remuneração	Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho (diferencial de -142,2€)
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	<p>Existência de listas de espera nas respostas sociais de assistência à família – creche e estruturas residenciais para pessoas idosas.</p> <p>Estereótipos de género relacionados com os papéis sociais do homem e da mulher (perceção da mulher vista como principal cuidadora).</p> <p>As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar.</p>
Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica	<p>Aumento do nº de casos de violência doméstica acompanhados pelo GIAV (Gabinete de Apoio à Inserção da Vítima de Violência Doméstica de Mirandela).</p> <p>Número significativo de crimes associados ao crime de violência doméstica (2020): N° - 40</p> <p>Insuficiência das respostas sociais ao nível da referenciação e acompanhamento de casos de toxicod dependência e demências que potenciam situações de violência doméstica.</p> <p>Dificuldades na denuncia de situações de violência doméstica contra idosos.</p> <p>Aumento do nº de sinalizações – crianças/jovens expostas a violência doméstica.</p> <p>Dificuldades de deslocação, transporte e conciliação de horários dificultam a operacionalização de programas de reinserção para agressores/as.</p> <p>Insuficiência de iniciativas e projetos de prevenção da violência doméstica e no namoro dirigidos às famílias e à comunidade.</p>



Áreas temáticas externas	Problemas identificados
	Necessidade de maior articulação entre programas e projetos na comunidade.
Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	<p>Inexistência de ações de promoção da igualdade e não discriminação incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela autarquia.</p> <p>Necessidade de sensibilizar as famílias e a comunidade local para a temática da igualdade e não discriminação.</p>
Formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania	Falta um levantamento de necessidades formativas, ao nível das escolas locais, em matéria de igualdade de género. Número insuficiente de ações de sensibilização nas escolas na área da violência e igualdade de género.
Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado	<p>Necessidade de recolha e análise de dados específicos na área do desporto.</p> <p>Sobrerrepresentação de rapazes em relação às raparigas no desporto federado.</p> <p>Insuficiência de ações de alfabetização e capacitação para a utilização das TIC destinadas a mulheres idosas.</p>

Tabela 9: Problemas identificados no território por áreas temáticas

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

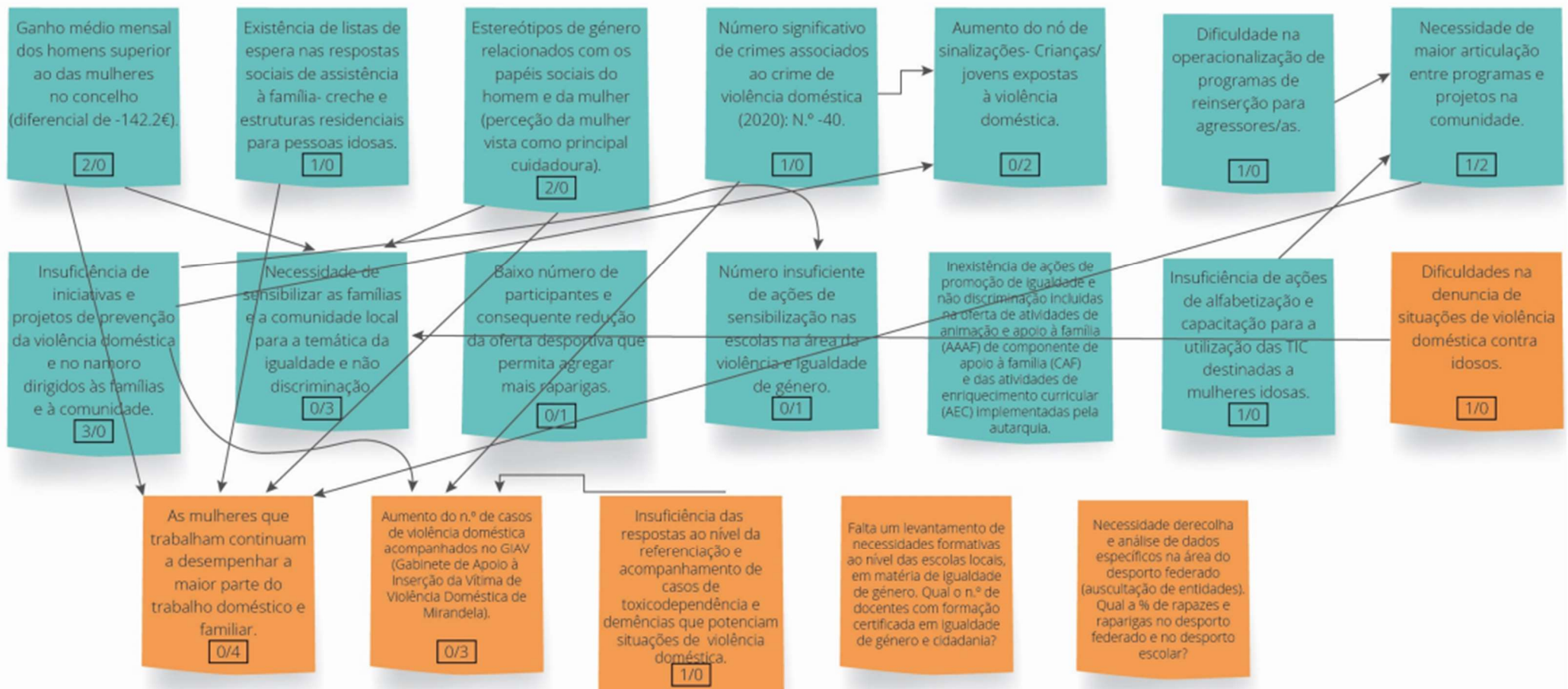
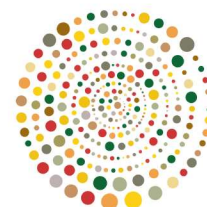
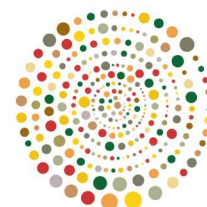


Figura 33: Fluxograma Externo/territorial de Mirandela



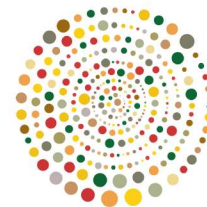
Perante os problemas identificados pelos/as diferentes atores/atrizes, os/as participantes da oficina estabeleceram, com base nas suas perceções, as relações causais entre eles. O resultado deste exercício de análise coletiva é apresentado na tabela que se segue.

Problema	Causa	Consequência
Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho (diferencial de - 142,2€)	2	0
Existência de listas de espera nas respostas sociais de assistência à família – creche e estruturas residenciais para pessoas idosas.	1	0
Estereótipos de género relacionados com os papéis sociais do homem e da mulher (perceção da mulher vista como principal cuidadora).	2	0
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar.	0	4
Aumento do nº de casos de violência doméstica acompanhados pelo GIAV (Gabinete de Apoio à Inserção da Vítima de Violência Doméstica de Mirandela).	0	3
Número significativo de crimes associados ao crime de violência doméstica (2020): N° - 40	1	0
Insuficiência das respostas sociais ao nível da referência e acompanhamento de casos de toxic dependência e demências que potenciam situações de violência doméstica.	1	0
Dificuldades na denuncia de situações de violência doméstica contra idosos.	1	0
Aumento do nº de sinalizações – crianças/jovens expostas a violência doméstica.	0	2



Problema	Causa	Consequência
Dificuldades de deslocação, transporte e conciliação de horários dificultam a operacionalização de programas de reinserção para agressores/as.	1	0
Insuficiência de iniciativas e projetos de prevenção da violência doméstica e no namoro dirigidos às famílias e à comunidade.	3	0
Necessidade de maior articulação entre programas e projetos na comunidade.	1	2
Inexistência de ações de promoção da igualdade e não discriminação incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela autarquia.	0	0
Necessidade de sensibilizar as famílias e a comunidade local para a temática da igualdade e não discriminação	0	3
Falta um levantamento de necessidades formativas, ao nível das escolas locais, em matéria de igualdade de género.	0	0
Necessidade de recolha e análise de dados específicos na área do desporto federado (auscultação de entidades).	0	0
Sobrerrepresentação de rapazes em relação às raparigas no desporto federado.	0	1
Baixo n ° de participantes e consequente redução da oferta desportiva que permita agregar mais raparigas.	0	1
Insuficiência de ações de alfabetização e capacitação para a utilização das TIC destinadas a mulheres idosas.	1	0

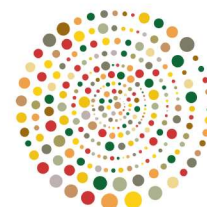
Tabela 10: Resultados do Fluxograma Externo/Territorial



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Os resultados do fluxograma realizado apontam para várias relações mas, substancialmente, os principais problemas causais, segundo este grupo, são a 'falta de iniciativas e projetos de prevenção da violência doméstica e no namoro dirigidos às famílias e à comunidade'; os 'estereótipos de género relacionados com os papéis sociais do homem e da mulher (perceção da mulher vista como principal cuidadora)', a 'desigualdade salarial entre homens e mulheres', e os principais problemas derivados são 'as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar, o que impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à sua carreira', o 'aumento do número de casos de violência doméstica acompanhados pelo GIAV (Gabinete de Apoio à Inserção da Vítima de Violência Doméstica de Mirandela)', o 'aumento do nº de sinalizações – crianças/jovens expostas a violência doméstica', a 'necessidade de sensibilizar as famílias e a comunidade local para a temática da igualdade e não discriminação' e 'necessidade de maior articulação entre programas e projetos na comunidade'.

A tabela a seguir sistematiza os problemas priorizados pelos participantes por áreas temáticas.



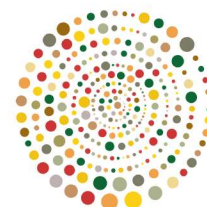
Áreas temáticas Externas	Problemas Priorizados
Remuneração	Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho (diferencial de – 142,2€)
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar Estereótipos de género relacionados com os papéis sociais do homem e da mulher (perceção da mulher vista como principal cuidadora)
Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica	Aumento do nº de casos de violência doméstica acompanhados pelo GIAV (Gabinete de Apoio à Inserção da Vítima de Violência Doméstica de Mirandela) Insuficiência de iniciativas e projetos de prevenção da violência doméstica e no namoro dirigidos às famílias e à comunidade Aumento do nº de sinalizações – crianças/jovens expostas a violência doméstica Necessidade de sensibilizar as famílias e a comunidade local para a temática da igualdade e não discriminação Necessidade de maior articulação entre programas e projetos na comunidade

Tabela 11: Problemas priorizados no território por áreas temáticas

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



Figura 34: Árvore dos Problemas Territoriais



Nesta 'árvore de problemas' observamos, segundo a análise dos/as participantes, que, em matéria de igualdade e não discriminação no concelho de Mirandela, as questões relacionadas com a remuneração, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, respostas à violência contra mulheres e violência doméstica e segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado são consideradas prioritárias, quer em termos de causas, quer em termos de consequências.

Neste sentido, começamos por destacar que, entre os demais, o problema da perspetiva social e cultural do papel da mulher na família como principal cuidadora, surge associado à área temática 'remunerações' e às condições de carreira. Efetivamente as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho. Porém, de acordo com o grupo de participantes, esta inserção a nível local ainda não é acompanhada por uma divisão equitativa de tarefas entre homens e mulheres, sendo que estas continuam a assumir a maior parte das responsabilidades da esfera privada e familiar.

As mulheres trabalhadoras dedicam mais tempo do que os homens ao trabalho não remunerado, o que impossibilita que mulheres e homens tenham iguais condições para se dedicarem à sua carreira e/ou para desfrutarem do tempo em família ou de tempo de lazer. De facto, as estatísticas locais apontam para um ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho, permanecendo um gap salarial muito significativo (diferencial de -142,2€) e uma maior exposição das mulheres a empregos precários que, por sua vez, as fragiliza em relação a ganhos e apoios sociais, numa situação de doença, incapacidade e velhice e maior desigualdade das mulheres no acesso a determinados bens e serviços. É, por isso, essencial, implementarem-se medidas que promovam a conciliação entre as esferas profissional, familiar e pessoal, que permitam às mulheres despenderem menos tempo com as tarefas domésticas e de apoio à família, incentivando a partilha de responsabilidades entre homens e mulheres,



reforçando a capacidade das respostas sociais de apoio às famílias no território, trazendo maior equilíbrio e justiça que se traduz em bem-estar nas famílias e na comunidade em geral.

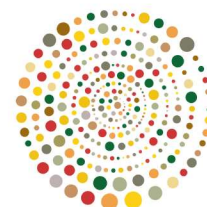
Outro problema causal priorizado pelos/as participantes prende-se com a área das respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica no concelho de Mirandela. O aumento do número de casos acompanhado pelo GIAV e o aumento do número de sinalizações de crianças e jovens expostas a violência doméstica surgem, no contexto da reflexão grupal proporcionada por este diagnóstico, como consequências da insuficiência de iniciativas e projetos de prevenção da violência doméstica e no namoro dirigidos às famílias e à comunidade. De acordo com os/as participantes, este é um problema 'tabu' que persiste ao longo do tempo e, por isso, dificulta as sinalizações. Embora exista uma resposta de apoio às vítimas de violência contra mulheres e violência doméstica no concelho (GIAV), é referido pelos/as participantes que faltam respostas ao nível da identificação de casos, sobretudo, quando as vítimas se encontram em situações de especial vulnerabilidade.

“Falta uma estrutura social que referencie situações.”

“Faltam mecanismo que facilitem a identificação de situações de violência doméstica contra idosos.”

“Insuficiência de respostas sociais nas áreas da toxicodependência e da demência poderão potenciar situações de violência doméstica”

Embora exista disponível na comunidade uma resposta dirigida a agressores de violência conjugal aplicada pela Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) - o PAVD Programa para Agressores de Violência Doméstica - que visa

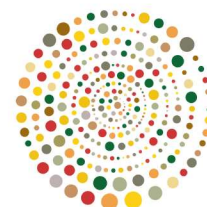


promover a consciência e assunção da responsabilidade do comportamento violento e a utilização de estratégias alternativas ao mesmo, objetivando a diminuição da reincidência, são identificados pelos/as participantes constrangimentos vários à sua aplicação, desde logo, a dispersão geográfica do território e a fraca cobertura de transportes públicos que inviabiliza a conciliação de horários das sessões grupais.

Perante este quadro, fica evidente a necessidade de sensibilizar e formar a comunidade em geral para a prevenção e combate à violência contra mulheres, violência no namoro e violência doméstica, incluindo a identificação e denúncia deste crime público, assim como a necessidade de maior articulação entre programas e projetos que existem ou venham a ser criados no território.

Por outro lado, a escola desempenha um papel central na preparação das crianças e jovens para os seus papéis e responsabilidades de adultos/as, por isso, o reconhecimento da importância da escola (do nível pré-escolar ao nível secundário) na promoção da igualdade de género e não discriminação é consensual entre os/as participantes na oficina. São, contudo, identificados alguns problemas relativos ao contexto escolar, a começar pela falta de um levantamento de necessidades formativas dos trabalhadores (pessoal docente e não docente) das escolas locais, em matéria de igualdade de género.

É desconhecido o número de docentes com formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões da CIG “Educação, Género e Cidadania”. Apesar dos esforços encetados até ao momento, registando-se o desenvolvimento de 9 ações de informação e sensibilização e/ou projetos promovidos pela autarquia e/ou em parceria para a prevenção e combate à violência no namoro ou outras formas de violência de género dirigidas à comunidade educativa local, os/as participantes do diagnóstico consideram-nas insuficientes. Deste modo, e atendendo igualmente a que as autarquias têm visto aumentar as suas áreas de responsabilidade no setor da



educação, incluindo as atividades de enriquecimento curricular (AEC), as de complemento de apoio à família (CAF) e de animação e apoio às famílias (AAAF) (Despacho n.º 12591/2006, Despacho 14460/2008, Portaria 644-A/2015), é recomendável que, no âmbito dessas atividades, possa desenvolver ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND). As AEC, CAF, AAAF devem constituir-se como espaços privilegiados de fomento da igualdade de género e não discriminação e devem incorporar-se estes princípios no tipo de temáticas trabalhadas e de atividades culturais e desportivas propostas.

Também em termos educativos, o ensino recorrente e formação profissional destinado a jovens adultos e outros espaços de educação não formal existentes na comunidade podem constituir-se excelentes oportunidades de promoção da inclusão e igualdade. Uma vez que se regista a inexistência de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC destinadas a mulheres idosas de Mirandela, sugere-se a sua realização, como forma de combater a infoexclusão, que afeta sobretudo as mulheres mais velhas, e, desse modo, combater ou acautelar a perpetuação das desigualdades de género, dada a importância que as TIC adquirem na sociedade atual.

A escola é também um contexto privilegiado para o fomento da educação física e da prática desportiva ao longo da vida, com enormes benefícios para as populações. “O desporto pode ser um importante fator de inclusão social, do enriquecimento da vida em comunidade, da promoção da saúde e da cidadania ativa e consequentemente um veículo de promoção da igualdade de género” (UNESCO, 2014 cit. Ferreira et al, 2016, p. 29). A importância da igualdade de género na educação física e no desporto escolar é justificada pelo facto de, em Portugal, para a maioria das raparigas, a escola constituir a única oportunidade de prática desportiva organizada e de usufruir dos seus benefícios

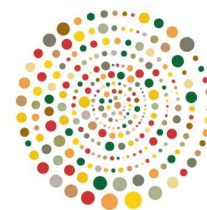


(APMD, 2009). Porém, durante muito tempo, o envolvimento desportivo das raparigas era pouco valorizado. Hoje em dia, os números do desporto escolar praticado por rapazes e raparigas em Mirandela são muito aproximados e reveladores de uma evolução positiva. Contudo, esta realidade não é extensível ao desporto federado, onde a predominância do masculino se faz sentir (75,3%), aqui temos de ter em consideração que apenas foram auscultados os dados referentes a uma associação desportiva pelo que estes dados não podem ser extrapolados para todos o território. Sendo o desporto um importante fator de inclusão social, promoção da saúde e cidadania ativa, importa, pois, garantir, na medida do possível, a qualidade dos serviços e equipamentos e uma oferta desportiva local que corresponda às necessidades das raparigas e mulheres em cada etapa da sua vida, em todas as idades.

“Importa rever a forma como olhamos o desporto e o seu papel na sociedade”

O papel da escola na promoção da igualdade de género no desporto é central, mas será seguramente importante estabelecer parcerias entre a escola e outras entidades promotoras da prática desportiva no concelho, de forma a que haja coerência entre a oferta desportiva em idade escolar e a oferta desportiva federada e municipal, dando continuidade ao longo da vida às atividades iniciadas em idade escolar.

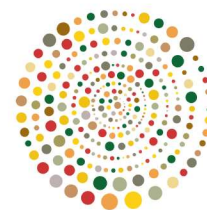
Os resultados da priorização de problemas no concelho de Mirandela em matéria de igualdade e não discriminação reforçam a importância de se proceder à realização de formações, palestras, workshops, campanhas direcionadas para a comunidade e para públicos específicos. O município e outras entidades devem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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

agregadores de várias entidades e áreas, estão especialmente bem posicionados para se assumirem como o motor das mudanças.

Em jeito de conclusão do diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mirandela, importa referir que a apresentação e análise da informação recolhida junto de diferentes tipologias de atores na autarquia e no território, procurou cobrir um número largo de áreas temáticas determinantes nestas matérias. Dados, opiniões, perceções, práticas e algumas propostas de solução foram recolhidas e sistematizadas, por forma a fundamentar o desenho de uma intervenção no âmbito da igualdade e não discriminação em Mirandela que corresponda às necessidades e aspirações da sua população. Para além de se ter em conta a literatura de referência neste domínio, bem como as recomendações políticas internacionais e nacionais abordadas de forma breve no início deste relatório, acreditamos que a informação que mais importa levar em conta para desenhar o plano foi a acabada de apresentar, devendo ser complementar a outros Planos Municipais (Educação, Desporto, Promoção e Proteção de Crianças e Jovens, Desenvolvimento Social).



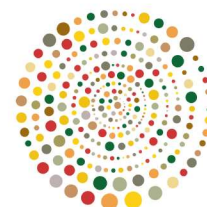
6. CONCLUSÃO

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

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

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

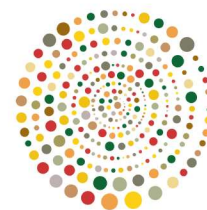
Este diagnóstico das necessidades internas e externas está na génese do desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Mirandela, permitindo criar medidas ajustadas à realidade e que colmatem



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrade, I. 2018 A (Des) igualdade de género no acesso aos cargos de direção na administração pública local

APAV (2012) – www.apav.pt/

Ascensão, J. e Rosa, S. , publicação Expresso. <https://expresso.pt>

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

AVISO N° POISE- 22-2020-03

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

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

CES (2021) - Conselho económico e social

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

CIG (2022) - www.cig.gov.pt

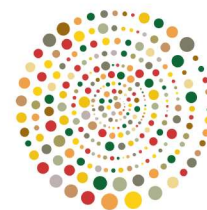
Código do Trabalho

Deco Proteste, 2022, <https://www.deco.proteste.pt>

DGAEP- Direção Geral da Administração e do Emprego Público. Código de ética e conduta dos trabalhadores.

Código do Trabalho

Decreto de Aprovação da Constituição, de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Decreto Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, Código de Processo Penal, Diário da República n.º 40/1987, série I de 1987-02-17.

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

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

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

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

Ferreira, et al., 2016, Guia para a intervenção a nível local na perspetiva de género na Violência no Trabalho

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

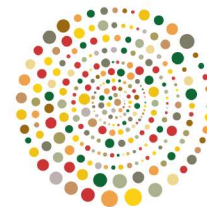
Gonçalves (2020) - Fatores de risco preditores de episódios de Violência Doméstica repetida: Avaliação de risco focalizada nas vítimas.

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

Janez Cigler Kralj, ministro do Trabalho, da Família, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades, 2021 Conselho da UE

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

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

Lei Orgânica 1/2019 de 29 de Março. Diário da República n.º 63/2019, Série I. Assembleia da República

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

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

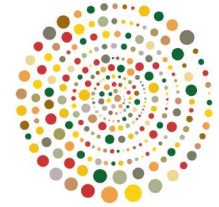
Lopes, M.; & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer. Coimbra: CES. | Lge.ces.uc.pt. (2016). [online] Disponível em: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf [Acesso a: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

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

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

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

Marchão (2014) - EDUCA. Revista multidisciplinar em educação



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

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

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

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

Queiroz, A. 2021 - A discriminação em função do sexo e o princípio da igualdade salarial.

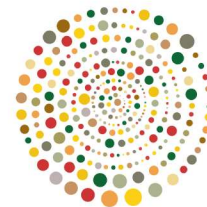
Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010 de 25 de maio

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

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

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

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

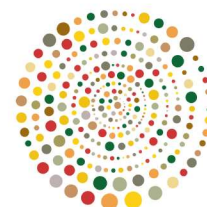
Simões, Ana Condeço, Vieira, Cristina Coimbra & Almeida, Helena Neves. (2014). “Comunidades de prática: a construção de pontes entre a produção e a aplicação de conhecimento”. In *As Ciências da Educação: Espaços de investigação, reflexão e ação interdisciplinar*, editado por, M.J. Carvalho, A. Loureiro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

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

Sistema remuneratório da Administração pública.
https://pt.wikipedia.org/wiki/Segrega%C3%A7%C3%A3o_ocupacional

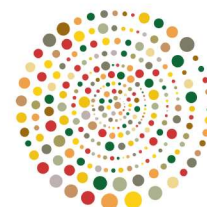
Vieira, Cristina Coimbra & Bergano, Sofia. (2020). Do pessoal ao político: as metodologias de investigação qualitativa como aliadas da ação. *Ex aequo - Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, nº 41, pp. 15-26. Edições Afrontamento.

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

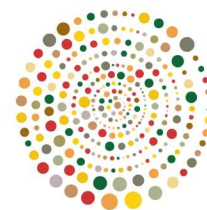


ANEXO I - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO AUTARQUIA COM A CIG

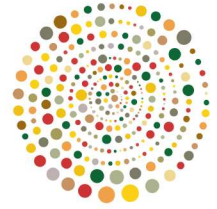
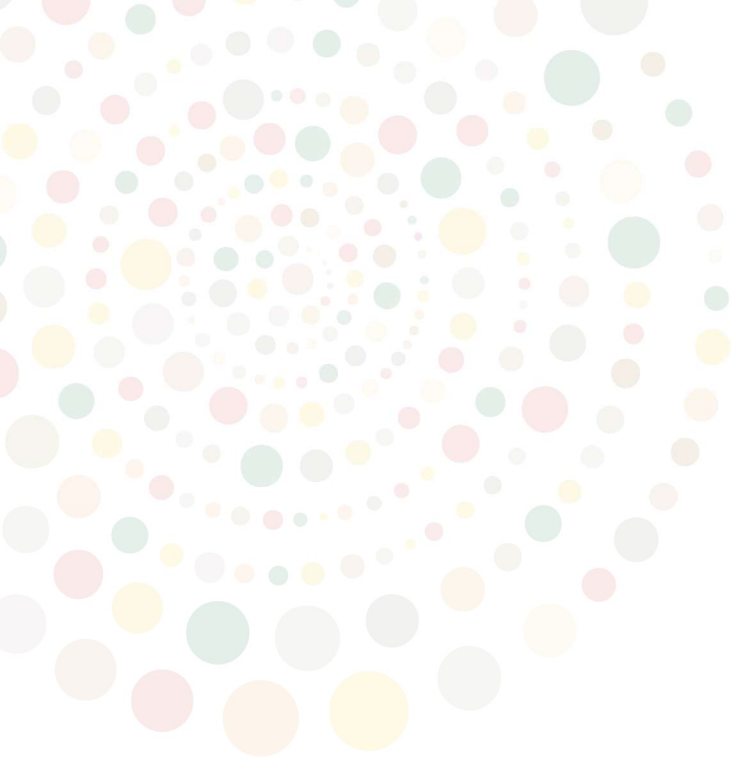
	Sim	Não	Não se aplica	Observações
A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas				
Existência de Plano Municipal aprovado	X			
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)				1º Plano Municipal para a Igualdade 2013
Período de vigência do atual Plano				Em fase de atualização
Conselheira/o(s), Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	X			Conselheira Local para a Igualdade (interna): Sandra Cristina Neiva Pimparel; Conselheiro Local para a Igualdade (externo): Fernando Manuel Afonso Pessegueiro
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal. Integram a EIVL, designadamente: - Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade; - Conselheiros/as Locais para a igualdade; - Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação; - Até Três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre: - Um/a investigador/a ou especialista; - Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município; - Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.	X			Constituição da Equipa para a Igualdade conforme consta na deliberação da reunião de Câmara de 10 de dezembro de 2020



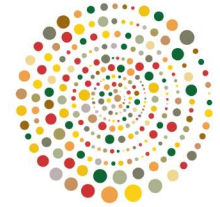
	Sim	Não	Não se aplica	Observações
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	X			
Data de assinatura (do protocolo)				18/06/2013
Renovação (caso tenha havido renovação)	X			Renovado a 25 de janeiro de 2019 e novamente renovado em março de 2022
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género		X		
B) Prémio Viver em Igualdade				
A autarquia concorreu ao prémio	X			
A autarquia ganhou prémio	X			
Ano(s) em que foi distinguida				5ª Edição – 2020-2021 e 6ª Edição 2022-2023
A autarquia ganhou menção honrosa	X			
Ano(s) em que foi distinguida				3ª Edição 2016-2017
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs				
a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Conselheira Local para a Igualdade (interna): Sandra Cristina Neiva Pimparel; Conselheiro Local para a Igualdade (externo): Fernando Manuel Afonso Pessegueiro			
b. Contacto	Sandra Cristina Neiva Pimparel: 278 200 200/ 278 200 295; sandra.pimparel@cm-mirandela.pt Fernando Manuel Afonso Pessegueiro: fmpessegueiro@psp.pt			
c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Técnica Superior – Sociologia – Setor de Ação Social. Unidade funcional: Divisão de Educação, Ação Social, Desporto e Juventude.			



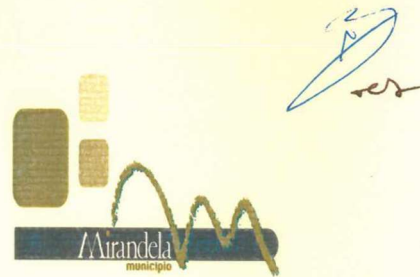
	Sim	Não	Não se aplica	Observações
d. Equipa para a Igualdade na Vida Local	X			
e. Nome das pessoas envolvidas na equipa				Orlando Ferreira Pires Sandra Cristina Neiva Pimparel Fernando Manuel Afonso Pessegueiro Rui Manuel Fernandes Maria Madalena Sousa Ferreiro Maria de Fátima Verdelho Fontoura Maria Manuela da Costa Sequeira Maria Helena da Silva Morais
f. Contactos				278 200 200
g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)				Orlando Ferreira Pires: Vice-Presidente Sandra Cristina Neiva Pimparel: Técnica Superior – Sociologia – Setor de Ação Social Fernando Manuel Afonso Pessegueiro: Externo Rui Manuel Fernandes: Chefe de Divisão de Obras Municipais e Urbanismo Maria Madalena Sousa Ferreiro: Chefe de Divisão de Educação, Ação Social, Desporto e Juventude Maria de Fátima Verdelho Fontoura: Chefe de Divisão de Desenvolvimento Cultural, Turístico e Saúde Maria Manuela da Costa Sequeira: Coordenadora dos recursos humanos Maria Helena da Silva Morais: Gabinete de Inserção e Apoio às Vítimas de Violência Doméstica
D) Protocolos e programas				
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local		X		
b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	X			



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



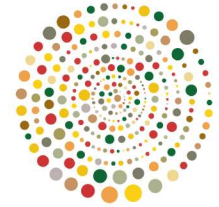
PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE A

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

E O

MUNICÍPIO DE MIRANDELA



Entre:

MUNICÍPIO DE MIRANDELA, pessoa coletiva nº 506881784, com sede na Praça do Município, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal de Mirandela, António José Pires Almor Branco, com domicílio necessário neste edifício, doravante designado por Município de Mirandela;

E

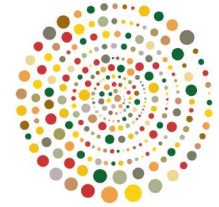
A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Avenida da República, nº 32, 1.º Andar, em Lisboa, titular do Cartão de Identificação de Pessoa Coletiva nº 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Fátima Duarte, com poderes para o ato de acordo com o artigo 7.º.nº1 alínea m) da Lei nº2/2004 de 15 de janeiro com as alterações da Lei nº51/2005 de 30 de agosto, adiante designada por CIG;

Considerando que, nos termos do disposto no Artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, constitui uma das tarefas fundamentais do Estado Português promover a igualdade entre homens e mulheres;

Considerando que o Artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa prevê a igualdade de oportunidades independentemente da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;

Considerando que a realização de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens é uma dimensão fundamental da proteção e promoção dos direitos do ser humano e constitui um forte indicador da qualidade da democracia;

Considerando que a implementação da estratégia de integração da perspetiva de género nas políticas e ações promovidas pelas autarquias não só contribuirá para promover uma igualdade efetiva entre mulheres e homens e responder melhor às necessidades e aspirações das diferentes categorias de municípios, mas também terá como consequência uma melhor



utilização dos recursos humanos e financeiros, uma melhor qualidade da tomada de decisão e um melhor funcionamento da democracia;

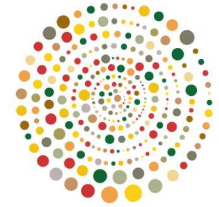
Considerando que a eliminação dos estereótipos de género e a alteração dos modelos sociais e comportamentais deles decorrentes constituem uma preocupação constante das orientações e resoluções do Conselho da Europa e da União Europeia;

Considerando que é atribuição das Autarquias Locais atender aos interesses próprios, comuns e específicos das populações respetivas, designadamente nas áreas de intervenção previstas na Lei nº 169/99, de 18 de setembro, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 5-A/2002, de 11 de janeiro;

Considerando que a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, nos termos do nº 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei nº 164/2007 de 3 de maio, e que, nos termos do nº2 do mesmo artigo, a CIG deve promover a educação para a cidadania e a realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas, bem como promover ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar, e que nos termos do mesmo dispositivo legal, incumbe ainda à CIG prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e igualdade de género promovidas por outras entidades;

Considerando que as Autarquias Locais e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género são entidades responsáveis, entre outras entidades, pela prestação direta de informação profissional, nos termos do Decreto-Lei nº 59/92 de 13 de abril, e que a política da Igualdade de Género constitui um meio para alcançar a revalorização profissional;

Considerando que as Autarquias Locais, pela sua proximidade com as populações, se configuram como impulsionadoras e agentes de desenvolvimento e se apresentam, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de Igualdade de Género e de Oportunidades;



Considerando ainda que o Município de Mirandela, promotor da Rede Social do Concelho de Mirandela, constitui uma parceria local efetiva que visa garantir maior eficácia e eficiência nas respostas sociais e rapidez na resolução dos problemas das pessoas e suas famílias, que integra nos seus princípios de ação o Princípio da Igualdade de Género (Decreto Lei nº 115/2006, Artigo 10º,

É celebrado o presente Acordo de Colaboração que se regerá de acordo com as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA

(Objeto)

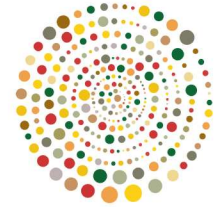
Constitui objeto do presente protocolo, a promoção de:

- 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.

CLÁUSULA SEGUNDA

(Obrigações dos/as Outorgantes)

1-As partes comprometem-se a:



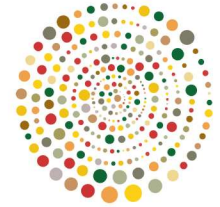
- a) Concretizar as ações definidas no presente protocolo e zelar pelo seu cumprimento, através da disponibilização dos recursos humanos e materiais necessários à sua efetivação.
- b) Colaborar na dinamização de ações de formação e informação dirigidas à comunidade sobre esta problemática, assim como na divulgação deste Projeto.
- c) Designar um ou mais ponto(s) focal(is), que se articulem de forma célere e eficaz e que promovam a monitorização do presente Projeto.

CLÁUSULA TERCEIRA

(Obrigações do Município de Mirandela)

Compete ao Município de Mirandela através da Divisão de Educação, Ação Social e Cultura 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 de Mirandela.
- 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 pela Autarquia, 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 - Estatuto das/os Conselheiras/os 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;
- d) Sensibilizar os recursos humanos da autarquia 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 recursos humanos municipais, municipais e entidades parceiras de forma a



capacitá-los e empoderá-los na promoção da igualdade de género e de oportunidades; -

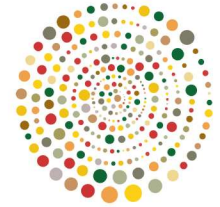
- f) Analisar as políticas implementadas pelo Município de Mirandela em função do seu impacto sobre cada sexo;
- g) Sensibilizar interna e externamente para a representação equilibrada dos dois sexos na designação para todos os cargos e funções organizacionais;
- h) Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades locais sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades, nomeadamente, através da integração desta perspetiva nas suas atividades;
- i) Criar condições para a prestação de informação e para o 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, familiar e pessoal de mulheres e homens que residam e/ou trabalhem no Concelho de Mirandela;
- l) Manter contactos regulares e permanentes com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género sobre as atividades referidas nas alíneas.

CLÁUSULA QUARTA

(Obrigações da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)

Compete à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género:

- a) Formar os recursos humanos a designar pela Autarquia;
- b) Prestar apoio técnico ao plano de trabalho na execução do Plano Municipal para a Igualdade de Género e outras atividades que se enquadrem na área da Igualdade de Oportunidades;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste Protocolo (publicações, vídeos, exposições, etc.);
- d) Apoiar a prestação de informação técnica, pela autarquia, na área da Igualdade entre Mulheres e Homens e de Oportunidades;



- e) Promover, junto do Município, a divulgação de experiências na área da Igualdade de Género e de Oportunidades, desenvolvidas por outras autarquias e organizações ao nível nacional e comunitário.

CLÁUSULA QUINTA

(Alterações ao Protocolo)

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

CLÁUSULA SEXTA

(Comunicações a efetuar)

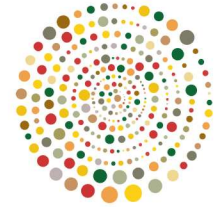
Para efeitos das comunicações a efetuar no âmbito da vigência do presente protocolo indicam os Outorgantes como seus/suas representantes e endereços:

- a) Comunicações de e para o Primeiro Outorgante: Presidente da Câmara Municipal de Mirandela, António Almor Branco;
- b) Comunicações de e para o Segundo Outorgante: Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Avenida da República, nº 32, 1º Andar, 1050-193 Lisboa.

CLÁUSULA SÉTIMA

(Comissão de acompanhamento)

1. Com o objetivo de acompanhar a execução do presente protocolo, será criada uma comissão de acompanhamento no prazo de 30 dias após a assinatura do presente protocolo.
2. A comissão de acompanhamento será constituída por um/a representante, nomeado/a para o efeito, por cada um/a dos/as signatários/as do presente protocolo, *não tendo poderes decisórios*.
3. A comissão reunirá semestralmente, sem prejuízo de o fazer quando e sempre que tal se justifique, elaborando uma ata de cada reunião.



CLÁUSULA OITAVA

(Incumprimento)

O incumprimento das obrigações ou contrapartidas previstas no presente protocolo confere à outorgante não faltosa a faculdade de proceder à sua resolução com efeitos imediatos, mediante carta registada com aviso de receção, a enviar à outorgante faltosa, para a morada que figura neste protocolo, na qual especifica os motivos que integrem a justa causa invocada.

CLÁUSULA NONA

(Duração do Protocolo)

O presente Protocolo de Colaboração entrará em vigor na data da sua assinatura e terá a duração de um ano, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo para esse efeito manifestar essa vontade através de carta registada com aviso de receção dirigida à sede das entidades outorgantes com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelos outorgantes, sendo um exemplar entregue a cada uma das partes.

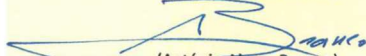
Paços do Município, aos dezoito dias do mês de Julho de 2013

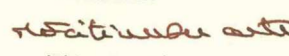
Pelo Município de Mirandela

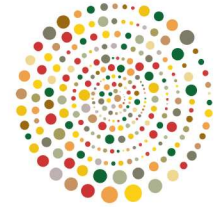
Pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

O Presidente da Câmara

A Presidente


(António Almor Branco)


(Fátima Duarte)



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

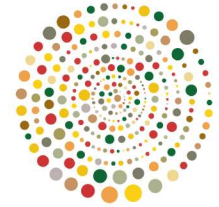


PROTOCOLO DE APOIO ÀS VÍTIMAS VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

FICHA DE ADESÃO	
Município	Câmara Municipal de Mirandela.
Responsável pelo acompanhamento	
Nome	Sandra Cristina Neiva Pimparel
	Setor de Ação Social - Câmara Municipal de Mirandela.
Serviços	Disponibilizar um fogo de habitação social para situações de emergência (onde se inclui situações de violência doméstica (de carácter temporário - 6 meses). Apoiar, através do setor de ação social da autarquia, o apoio necessário às mulheres vítimas de violência doméstica na procura de habitação no mercado de arrendamento e outros serviços/apoios sociais disponibilizados pelas diferentes instituições locais no concelho através de um trabalho em parceria.
Morada	Câmara Municipal de Mirandela Largo do Município 5370 - 288 Mirandela
Contactos	Telefone 278 201590
	Fax 278 265753
	e-mail sandra.pimparel@cm-mirandela

Assinatura do Presidente da Câmara:

Data do envio à ANMP : 17 de Junho de 2015.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE MIRANDELA

CERTIDÃO DA ATA DA SESSÃO ORDINÁRIA DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE

18/12/2020

APROVADA EM MINUTA, NOS TERMOS LEGAIS, NA PARTE RESPETIVA

Lúisa Belchior, Secretária da Mesa da Assembleia Municipal de Mirandela:

CERTIFICA, que da ata da 5.ª Sessão Ordinária da Assembleia Municipal de Mirandela realizada em 18 de dezembro de 2020, aprovada em minuta nos termos e para efeitos consignados nos n.ºs 3 e 4 do art.º 57.º do Anexo I, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, consta uma deliberação do seguinte teor:

“4.9 - Proposta de Criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) – Nomeação.

----- Foi presente a deliberação da Câmara Municipal de 10 de dezembro de 2020, que se transcreve:

“DELIBERAÇÃO: A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, conforme proposto:

- 1 - Aprovar a proposta para a Criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, nos termos da informação técnica;
- 2 - Submeter o referido documento à apreciação da Assembleia Municipal.”

----- Efetuada a votação obteve-se a seguinte deliberação:

DELIBERAÇÃO: A Assembleia Municipal deliberou, por maioria, com 39 votos a favor, quatro abstenções e um voto contra, aprovar a proposta para a Criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local.”

Mirandela, 18 de dezembro de 2020.

O Presidente da Mesa da Assembleia Municipal;


Luís Augusto de Melo Guimarães

A 1.ª Secretária da Mesa da Assembleia Municipal;


Luísa Maria Almeida Torres Belchior



(Ata n.º 25/2020, de 10 de dezembro)
Pág. 21 de 23

Felice Rueda Juncal
Esmeralda Rato

DELIBERAÇÃO: A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar a atribuição de comparticipação financeira à Associação para o Desenvolvimento de São Pedro Vale do Conde, no valor de 18.000,00 € (dezoito mil euros), dos quais 5.000,00 € (cinco mil) a transferir em 2020 e 13.000,00 € (treze mil) a transferir no primeiro trimestre de 2021, com vista à melhoria da Eficiência Energética dos Campos de Jogos da Portela e do Prado, conforme proposto.

10/DEASDJ – Proposta de Criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) – Nomeação.

----- Foi presente uma Informação subscrita pela Técnica da Divisão de Educação, Ação Social, Desporto e Juventude em 02/12/2020, com o seguinte teor:

“Assunto: Criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) – Nomeação.

Em virtude da análise ao Protocolo da Autarquia com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), verifica-se que uma das obrigações (entre outras) da Autarquia consiste na criação de uma equipa para a Igualdade na Vida Local – EIVL, cujas competências (entre outras) será propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo/ Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Desta forma, coloco à consideração proposta para a criação da referida equipa, tendo em conta a cláusula quinta do protocolo da Autarquia com a CIG:

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL):

1. Vice-Presidente da Câmara Municipal com a área da igualdade – *Orlando Ferreira Pires*.
2. Conselheiros/as Locais para a Igualdade: Conselheira para a Igualdade a Nivel Interno - *Sandra Cristina Neiva Pimparel*; Conselheiro para a Igualdade a Nivel Externo - *Fernando Manuel Afonso Pessegueiro*.
3. Dirigentes da Câmara Municipal das áreas de urbanismo, intervenção social, educação, saúde e recursos humanos:
 - 3.1 - Chefe de Divisão de Obras Municipais e Urbanismo - *Rui Manuel Fernandes*.
 - 3.2 - Chefe de Divisão de Educação, Ação Social, Desporto e Juventude: *Maria Madalena Sousa Ferreira*.
 - 3.3 - Chefe de Divisão de Desenvolvimento Cultural, Turístico e Saúde: *Maria de Fátima Verdelho Fontoura*.
 - 3.4 - Coordenadora dos recursos humanos - *Maria Manuela da Costa Sequeira*.
4. Representante de Organização Não Governamental com intervenção nos domínios da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), a desenvolver atividade no Município: Gabinete de Inserção e Apoio às Vítimas de Violência Doméstica – GIAV: *Maria Helena da Silva Morais*.

São competências da Equipa para a Igualdade na Vida Local propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), designadamente do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND).

À consideração superior.”

----- Foi presente um Parecer subscrito pela Chefe da Divisão de Educação, Ação Social, Desporto e Juventude *Madalena Ferreira* em 02/12/2020, com o seguinte teor:

“Concordo com o proposto.

Em 25 de janeiro de 2019 foi celebrado protocolo entre a Câmara Municipal de Mirandela e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) que prevê, como obrigação da autarquia, a Criação de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local – EIVL, cujas competências, entre outras, será *propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo - Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação*.

Compete à Câmara Municipal definir e aprovar os termos de funcionamento da EIVL, dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.

Podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de duas pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser um/uma Presidente de Junta de Freguesia.

Nesse sentido, submete-se à apreciação e deliberação do executivo municipal proposta para a *Criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local*, nos termos da informação técnica.

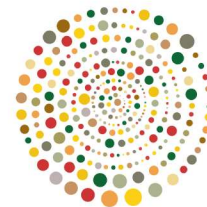
À consideração superior.”

----- O Senhor Vice-Presidente *ORLANDO PIRES* em 02/12/2020, exarou o seguinte Despacho:

“Nos termos do parecer infra, submete-se à apreciação e deliberação da CMM a proposta para a *Criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local*, nos termos da informação técnica.”

DELIBERAÇÃO: A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, conforme proposto:

- 1 - Aprovar a proposta para a Criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, nos termos da informação técnica;
- 2 - Submeter o referido documento à apreciação da Assembleia Municipal.



Recolha de dados dos Pontos Focais das Autarquias

No âmbito do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação entre a CIG e os Municípios I Nova Geração e com vista à atualização da Base de Dados da CIG, indicam-se os seguintes interlocutores/as privilegiados/as e respetivos contactos, para articulação com a CIG:

Câmara Municipal de Mirandela

Nome do/a Ponto focal com a CIG: Sandra Cristina Neiva Pimparel

Cargo/ Função na Autarquia: Técnica Superior – Sociologia – Setor de Ação Social.

Unidade funcional: Divisão de Educação, Ação Social, Desporto e Juventude.

Telefone: 278 200295 Telemóvel: 96 2481852

E-mail: sandra.pimparel@cm-mirandela.pt

Morada para correspondência:

Câmara Municipal de Mirandela – Município de Mirandela. Largo do Município.
5370 – 288 Mirandela

1

Nome do/a Conselheira/o Local para a Igualdade (interno/a):

Sandra Cristina Neiva Pimparel

Cargo/ Função na Autarquia: Técnica Superior – Sociologia – Setor de Ação Social.

Unidade funcional: Divisão de Educação, Ação Social, Desporto e Juventude.

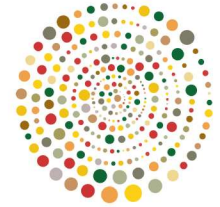
Telefone: 278 200295 Telemóvel: 96 2481852

E-mail: sandra.pimparel@cm-mirandela.pt

Morada para correspondência:

Câmara Municipal de Mirandela – Município de Mirandela. Largo do Município.
5370 – 288 Mirandela

Nota: Enviar este documento preenchido, para isabel.rosinha@cig.gov.pt



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



Nome do/a Conselheira/o Local para a Igualdade (externo/a):

Fernando Manuel Afonso Pessegueiro

Entidade que representa: Polícia de Segurança Pública

Cargo/ Função: Chefe da Polícia de Segurança Pública (Mirandela)

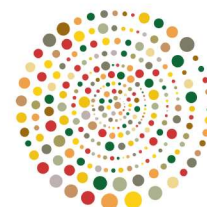
Profissão: Polícia

E-mail: fmpessegueiro@psp.pt

Data de preenchimento: 28/04/2021

2

Nota: Enviar este documento preenchido, para isabel.rosinha@cig.gov.pt



ANEXO II - Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local

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

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	3	4

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	19	42

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

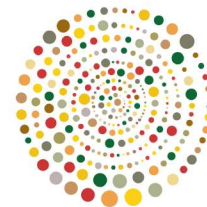
Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	4	3



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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	NA	NA
Nota: não se aplica, não existe este cargo		

Noa

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	175	170

Ganho médio mensal:

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

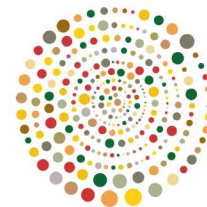
Sexo	Feminino	Masculino
Valor	2645,28 €	2898,39 €

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	1446,77 €	1606,2 €

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	995,6 €	943,03 €



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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	796,11 €	724,57 €

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	N/A	N/A

Nota: não se aplica, não existe polícia municipal

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	N/A	N/A

Nota: não se aplica, estes/as não são funcionários/as da Câmara, é uma empresa externa a responsável pelos recursos humanos deste programa

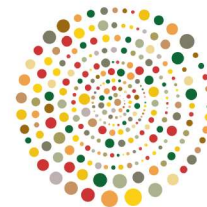
Ind. 14 - Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	100	42

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

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	5	4



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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	15	14

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	3	3

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	6	7

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	35	7

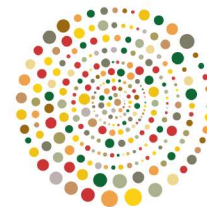
Ind. 20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho

Sexo	Feminino	Masculino
% do total	53%	47%

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

Ganho médio de homens	905,97 €
Ganho médio de mulheres	763,77 €
Diferencial de ganho médio	-142,2 €

Ind. 22 – Taxa de cobertura de creches e amas



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Taxa de cobertura	62,90%
-------------------	--------

Ind. 23 – Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública

Taxa de cobertura	156,80%
-------------------	---------

Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia

Taxa de cobertura	1,12%
-------------------	-------

Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário

Taxa de cobertura	8,04%
-------------------	-------

Ind. 26 –Taxa de cobertura de lares

Taxa de cobertura	7,57%
-------------------	-------

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

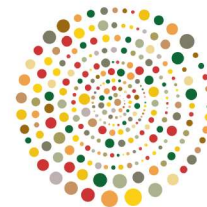
N° de estruturas	1
------------------	---

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

N° de ações	3
-------------	---

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

N° de ações	9
-------------	---



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

N° de docentes	0
----------------	---

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

N° de ações	0
-------------	---

Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de Agosto) *

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

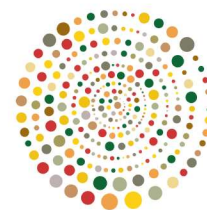
Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	121	121

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	10	12

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	56	40



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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	NA	NA
Nota: não está em funcionamento este curso		

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

N° de ações	0
Nota: foi referido nas reuniões que a Universidade Sénior dinamiza ações nesta área	

Ind. 37 – Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	225	222

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	239	729