

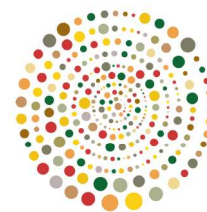


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Município de Vinhais





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 Vinhais

R. das Freiras, n.º 13

5320-326 Vinhais

ORGANISMO INTERMÉDIO

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Equipa Técnica

Equipa para a igualdade na vida local (EIVL):
Luís dos Santos Fernandes; Samuel Fidalgo Salgado;
Maria Glória Cruz Veleda; Pedro António Pereira dos Santos; Helena Isabel Martins Barreira; Aurinda de Fátima Nunes dos Santos Moraes; Marta Isabel Santarém Gil Vara; Maria José Gomes Madureira, Maria Helena Vieira de Queirós Ferreira

ELABORAÇÃO

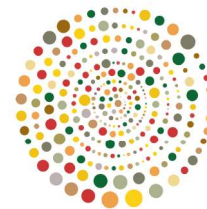
AMBIFORMED – Ambiente , Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, Unipessoal LDA.

EDIÇÃO

Edição 1 | 2022 - 2025

COFINANCIADO POR





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

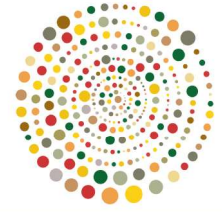
Mensagem da Presidência

O problema da desigualdade e da discriminação em razão do género é considerado um problema de direitos humanos e uma condição de justiça social. Por isso, tem estado recorrentemente na agenda política e social portuguesa. A Câmara Municipal de Vinhais, dada a sua proximidade aos munícipes, tem tido um olhar atento nessa problemática que tantas desvantagens traz ao progresso social e ao desenvolvimento local.



Tendo em conta todas as repercussões negativas que a discriminação acarreta para a vida dos(as) munícipes, a Câmara Municipal de Vinhais congratula-se por estar a participar ativamente na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação em cooperação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Comunidade Intermunicipal de Terras de Trás os Montes (CIM-TTM), cujos objetivos passam, principalmente, pela eliminação de estereótipos de género e pelo o combate à discriminação e à violência contra as mulheres e violência doméstica, objetivos estes que esperamos que sejam superados com sucesso, de forma a que consigamos atingir a desejada simetria entre sexos, em todas as esferas da vida humana.

Este Plano revela ser de extrema importância pois reconhece que, embora estejamos no século XXI, ainda há um conjunto de desvantagens materiais e simbólicas que um género experiencia em relação a outro nas várias vertentes da sua vida (laboral, familiar



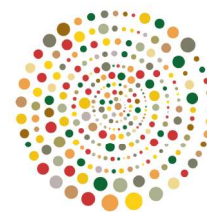
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

e pessoal), constituindo uma problemática que, infelizmente, também afeta o nosso concelho.

Desta forma, considero que enquanto autarca, assumo um papel de relevo no sentido de, em articulação com todos os colaboradores e com a rede de parceiros locais, idealizar e concretizar políticas que permitam a desconstrução dos estereótipos sexistas e a promoção da igualdade de oportunidades e de acesso aos recursos para todos os cidadãos. Tendo em conta o papel fundamental que o Município desempenha, procuramos integrar, progressivamente, esta temática nas atividades e medidas implementadas, direcionando-as no sentido interno e organizacional da autarquia e externo, para a comunidade vinhaense.

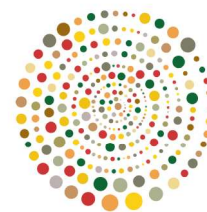
A Presidência da Câmara Municipal de Vinhais

Dr. Luís dos Santos Fernandes

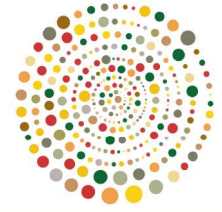


Índice

1. ENQUADRAMENTO GERAL	9
1.1. Justificação.....	9
1.2. Objetivos.....	12
1.3. Abordagem metodológica.....	14
1.3.1. Estratégia e técnicas de recolha de dados.....	17
1.3.2. Participantes.....	39
1.3.3. Modalidade de tratamento e análise de dados.....	42
2. O MUNICÍPIO DE VINHAIS	44
2.1. Localização Geográfica.....	44
2.2. Dados Estatísticos Relevantes.....	45
2.2.1. População Residente total e por grandes grupos etários.....	45
2.2.2. Percentagem de População Ativa.....	51
2.2.3. População Residente por Nível de Escolaridade.....	53
2.2.4. Número de Inscritos/as no IEFP, I.P.....	55
2.2.5. Número de Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego por Sexo.....	56
2.2.6. Número de Beneficiários/as de RSI por Sexo.....	58
2.2.7. População empregada por Faixa Etária.....	59
2.2.8. População Empregada por Situação Profissional.....	60
2.2.9. Número de Equipamentos Sociais no Apoio à Família no Concelho.....	61
3. (DES)IGUALDADES NA ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL (DIMENSÃO INTERNA)	63
3.1. Gestão de Recursos Humanos.....	63
3.2. Formação para Chefias.....	68



3.3.	Disparidades Salariais entre Homens e Mulheres.....	68
3.4.	Progressão e Desenvolvimento de Carreiras.....	71
3.5.	Segregação Sexual Horizontal e Vertical.....	73
3.6.	Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar.....	76
3.7.	Proteção na Parentalidade.....	78
3.8.	Proteção Contra a Discriminação.....	81
3.9.	Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.....	82
4.	(DES)IGUALDADES NO CONCELHO.....	84
4.1.	Representação por Sexo nas Organizações Locais.....	84
4.2.	Remuneração.....	86
4.3.	Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.....	87
4.4.	Respostas à Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica.....	88
4.5.	Sensibilização e Formação para a Prevenção e Combate à VMVD.....	95
4.6.	Formação Certificada para Docentes em Igualdade de Género e Cidadania.....	98
4.7.	Segregação Sexual nas Escolhas Educativas, Desporto Escolar e Federado.....	101
5.	PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO.....	105
5.1.	Dimensão interna/organizacional.....	105
5.2.	Dimensão externa/territorial.....	119
6.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	134
	ANEXO I - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DA AUTARQUIA COM A CIG.....	140
	ANEXO II - INDICADORES DE PARTIDA.....	147



Índice de Figuras

Figura 1: Processo Diagnóstico Participativo.....	16
Figura 2: Esquema operativo de atuação no território.....	20
Figura 3: Plataforma online da Comunidade de Prática Intermunicipal.....	23
Figura 4: Formação de Equipas Técnicas Municipais	25
Figura 5: Oficina de priorização de problemas – dimensão interna (à esquerda); dimensão externa (à direita).....	31
Figura 6: Focus Group Dimensão Externa: Focus Group I (em cima à esquerda); Focus Group II (em cima à direita); Focus Group III (em baixo).....	35
Figura 7: Cartaz Promocional do Fórum Municipal - Praça dos Problemas.....	36
Figura 8: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas prioritizadas.....	37
Figura 9: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Vinhais.....	38
Figura 10: Número de Participações em Função do Perfil dos/as Participantes.....	41
Figura 11: Freguesias do concelho de Vinhais e Limitações Geográficas.....	44
Figura 12: Evolução da população residente no Município de Vinhais 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.....	46
Figura 13: Evolução do Saldo Populacional no Concelho de Vinhais de 2011 a 2021.....	47
Figura 14 - Densidade Populacional por local de residência	48
Figura 15: População estrangeira no Município de Vinhais com estatuto legal de residente: total e por sexo.....	50
Figura 16: População estrangeira no Município de Vinhais em 2021, por país de origem e por sexo.....	51
Figura 17: População ativa do Município de Vinhais em 2021 total e por sexo.....	52
Figura 18: População Residente no Município de Vinhais em 2021, por nível de escolaridade e por sexo.....	54
Figura 19: Desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Vinhais de 2011 a 2021 (média anual), total e por sexo	55
Figura 20: Evolução dos Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Vinhais de 2011 a 2020: total e por sexo. Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11.....	57
Figura 21: Evolução dos/as Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Vinhais de 2011 a 2020: total e por sexo. Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11.....	58
Figura 22: População Empregada no Município de Vinhais em 2021, por sexo e grupo etário	59
Figura 23: População Empregada no Município de Vinhais em 2021, por sexo e situação na profissão	60
Figura 24: Instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Vinhais, por nº de equipamentos, nº de utentes e taxa de ocupação.....	61

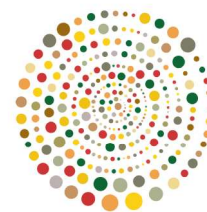
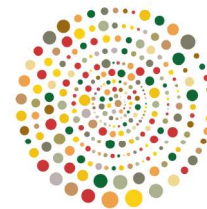


Figura 25: Membros e trabalhadores/as do Município de Vinhais por sexo (Indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7).....	64
Figura 26: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores do Município de Vinhais, por sexo (Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13). (1) Não aplicável	69
Figura 27: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Vinhais, por sexo, Ind. 15, 16, 17, 18 e 19	84
Figura 28: Ganho Médio de mulheres e de homens no concelho de Vinhais.....	86
Figura 29: Fluxograma interno/organizacional realizado com o grupo de participantes na oficina	107
Figura 30: Árvore dos Problemas Organizacionais.....	112
Figura 31: Fluxograma externo/territorial realizado com o grupo de participantes na oficina	122
Figura 32: Árvore dos Problemas Territoriais.....	128

Índice de Tabelas

Tabela 1: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna	28
Tabela 2: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Externa	28
Tabela 3: Categorias de atores/atrizes envolvidos no diagnóstico participativo.....	40
Tabela 4: População residente no Município de Vinhais em 2011 e 2021, total e por sexo.....	45
Tabela 5: Problemas identificados na organização por áreas temáticas.....	106
Tabela 6: Resultados do fluxograma interno/organizacional.....	109
Tabela 7: Problemas priorizados na organização por áreas temáticas.....	110
Tabela 8: Problemas identificados no território por áreas temáticas.....	121
Tabela 9: Resultados do fluxograma interno/organizacional	125
Tabela 10: Problemas priorizados no território por áreas temáticas.....	127



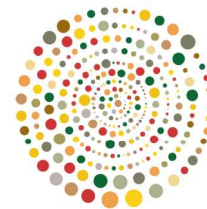
1. ENQUADRAMENTO GERAL

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



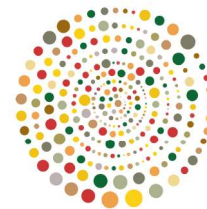
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

(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 a Não Discriminação (PMIND)**, no âmbito do **Projeto - DesConstruir TTM – Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade**.

O Município de Vinhais, por considerar que esta é uma temática central na gestão da vida democrática, assinou **protocolo de cooperação com a CIG**, a 19 de janeiro de 2019, com o intuito de abraçar medidas que possam promover a justiça e a coesão sociais. Entretanto, no âmbito da ENIND, o Município procedeu à nomeação do/as Conselheiros Municipais para a Igualdade, enquanto conselheiro/a externo e interno. Deste modo, a 10 de maio de 2021, o Dra. Maria Helena Ferreira e a Dra. Maria José Madureira, respetivamente, passaram a assumir essa função, em conformidade com o estipulado no nº2 do art.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros nº39/2010 de 25 de maio. Neste âmbito, o Plano Municipal para a Igualdade e 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

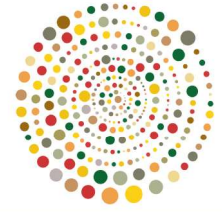


intervenientes sociais no município e na região, tendo em vista a redução das desigualdades no território.

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 Vinhais pretende aproximar a Agenda 2030 e o ODS 5 à política local, a partir de uma **abordagem participativa**, gerando espaços de encontro e diálogo entre os diferentes atores/atrizes locais de forma a obter resultados fiáveis e úteis para melhorar situações coletivas e ajudar a aumentar o empoderamento da comunidade e dos cidadãos e cidadãs envolvidos. Parte-se do pressuposto que a participação ativa e a implicação dos cidadãos e 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 os/as atores/atrizes envolvidos que passam a fazer parte, não só da tomada de decisões, mas também da ação transformadora.

Por outra perspetiva, a complexidade das questões inerentes às diferentes formas de discriminação, obriga a uma **análise interseccional** (Bergano & Vieira, 2020), que tem em linha de conta não apenas o sexo, mas também a raça, a classe, a capacidade, a orientação sexual, a religião, a casta, a idade e outros eixos de identidade que interagem em níveis múltiplos e muitas vezes simultâneos. Pretende-se, por isso, adotar e consolidar uma perspetiva de *mainstreaming* de género no concelho de Vinhais e na região das Terras de Trás-os-Montes, o que implica ter em linha de conta, em todas as fases do projeto, a análise da dimensão de género em diferentes áreas temáticas e a



intervenção em diferentes domínios. O diagnóstico municipal comporta uma **dimensão interna** (referente à intervenção ao nível da estrutura interna do município) e uma **dimensão externa** (referente à intervenção ao nível do território concelhio), alicerçadas no respetivo diagnóstico. A conjugação destas duas vertentes permite que as atividades propostas possam chegar a um público-alvo mais vasto e que o impacto gerado seja maior.

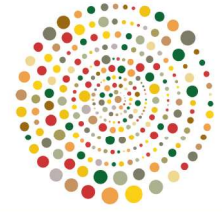
1.2. Objetivos

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

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

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.



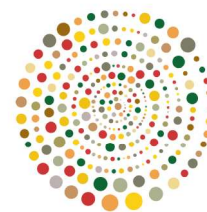
analisar e priorizar, de forma participativa, problemas e potencialidades do Município de Vinhais e do território, de modo a sustentar a estratégia de intervenção a definir no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, abrangendo as seguintes áreas temáticas:

A nível interno/organização

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

A nível externo/território

- Representação por sexo nas organizações/ associações locais;
- Remuneração;
- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD);
- Sensibilização e formação para a prevenção e combate à VMVD;



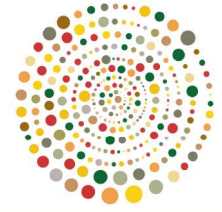
- Formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania;
- Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado.

1.3. Abordagem metodológica

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

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

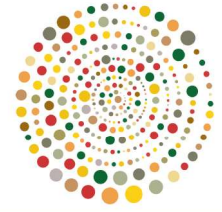


É fundamental a conjugação de esforços entre os poderes públicos a nível local, regional e central e redes locais de entidades de natureza privada ou cívico-solidária e dos cidadãos e cidadãs comuns para a implementação de políticas públicas. A participação dos cidadãos e das cidadãs deve ser tida em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

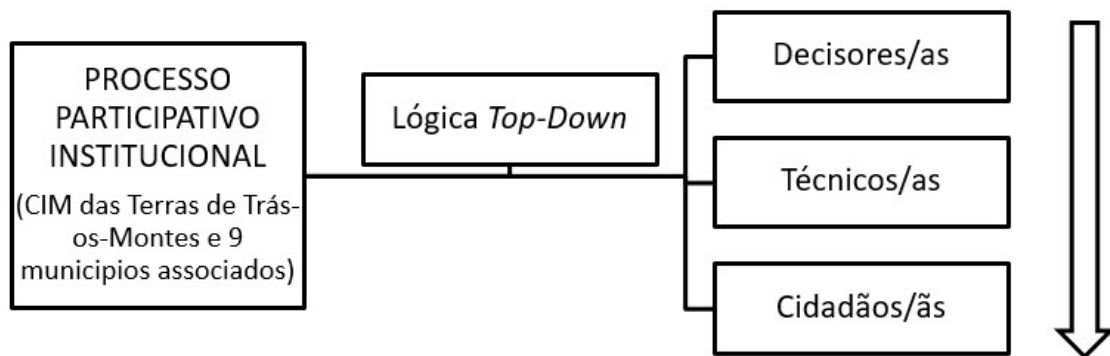
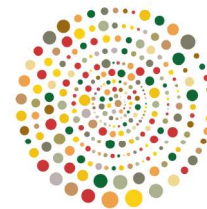


Figura 1: Processo Diagnóstico Participativo.

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).



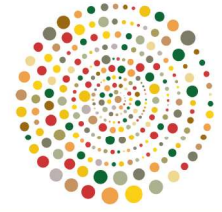
O processo de **diagnóstico participativo** sobre igualdade e não discriminação de Vinhais, foi desenhado para um período temporal de **6 meses**, executado **de julho a dezembro de 2022**, e nele se incluem canais e mecanismos de participação diversificados, combinando **técnicas quantitativas, qualitativas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

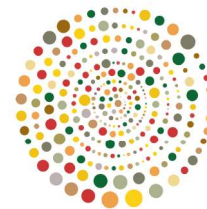
A investigação em causa parte de uma lógica de valorização dos/as atores/atrizes sociais presentes na realidade em estudo – o município e o território de Vinhais - colocando-os como protagonistas, peritos experienciais, detentores de informação e capacidade de formular os seus problemas, já que, ninguém melhor que eles (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.



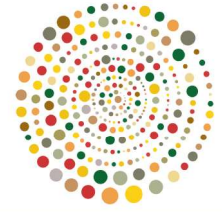
I. Fase prévia

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 expectativas, 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.º POISE- 22-2020-03), sugeriu-se nesta fase prévia, a homologação de um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que estariam implicados na execução do diagnóstico e no processo de implementação do plano, em estreita articulação com a equipa técnica do projeto, assim como, a **nomeação de conselheiro/a(s) locais para a igualdade** nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio, que acompanham todas as fases e atividades do projeto.

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



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

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

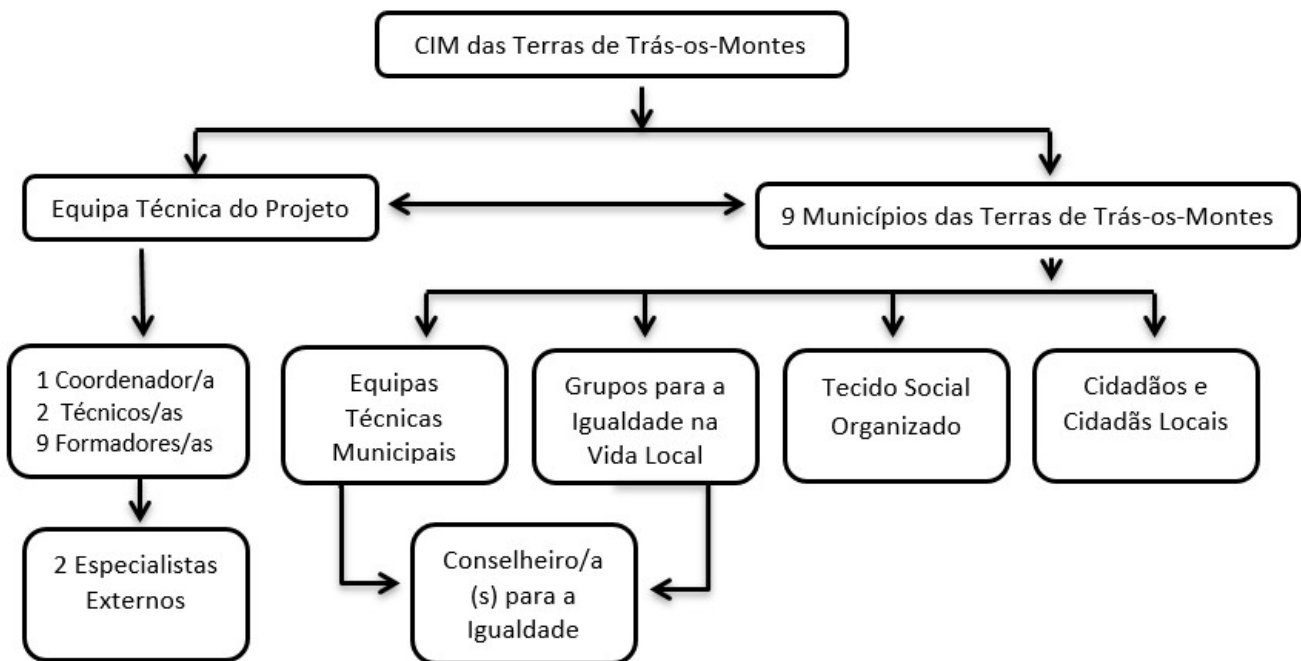
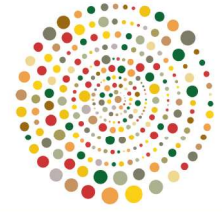


Figura 2: Esquema operativo de atuação no território.



b. Criação da Comunidade de Prática Intermunicipal *online*

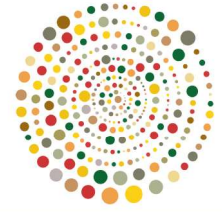
Na fase prévia ao diagnóstico foi também criada a **Comunidade de Prática *online* “Construir Igualdade em Terras de Trás-os-Montes”**, constituída por elementos da CIM-TTM e das 9 equipas técnicas municipais.

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

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.

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).

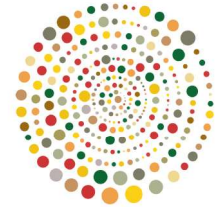
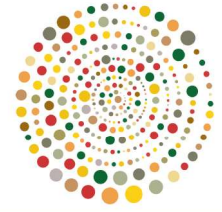


Figura 3: Plataforma online da Comunidade de Prática Intermunicipal.

c. Capacitação das equipas técnicas municipais

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



As convocatórias, o desenho das atividades, a facilitação dos encontros/oficinas, a sistematização e agrupamento da informação recolhida, a comunicação com os 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.

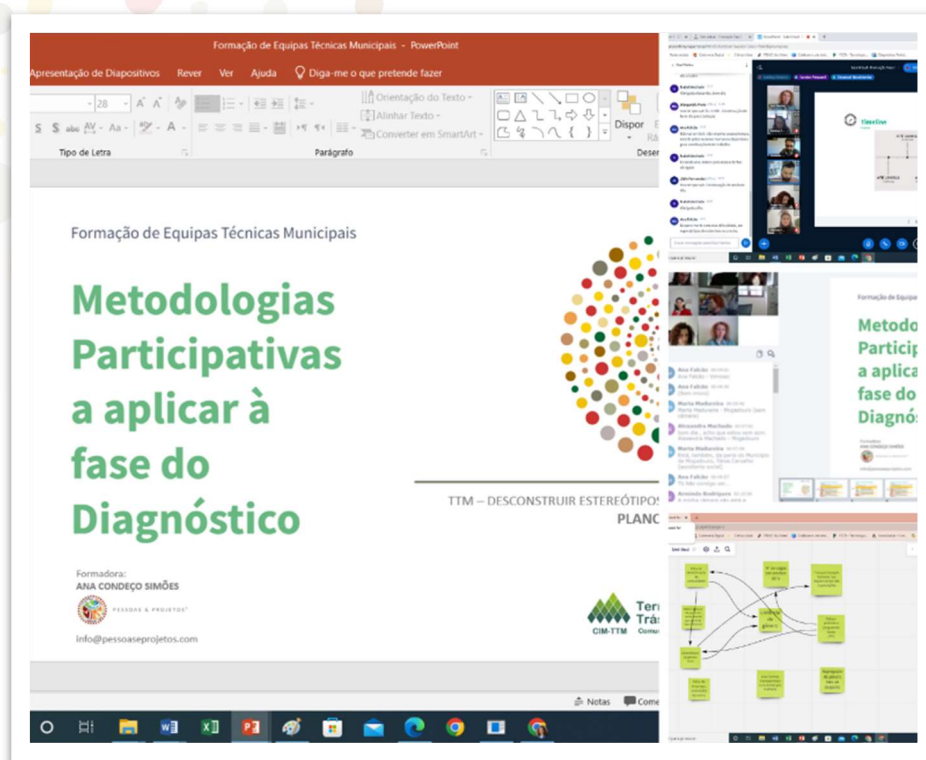
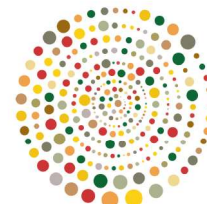
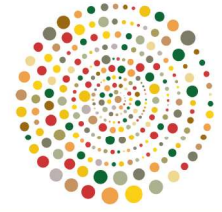


Figura 4: Formação de Equipas Técnicas Municipais-- Equipas da Igualdade na Vida Local (EIVL)

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

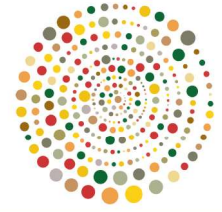
Paralelamente, foi realizada pela equipa técnica do projeto uma pesquisa documental para a recolha de informação quantitativa e qualitativa, cujas fontes são de âmbito nacional (INE, MTSS/GEP, ME, IEFP, PORDATA) e de âmbito local (versões anteriores dos planos para a igualdade, caso existam, Balanço 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 Vinhais.

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.

c) Construção de matrizes SWOT

Em função da informação inicialmente recolhida com os indicadores de partida, da experiência de vida e conhecimento da própria organização e do território, a equipa técnica municipal procedeu à identificação e formulação de problemas sentidos na organização e na comunidade em matéria de igualdade e não discriminação.

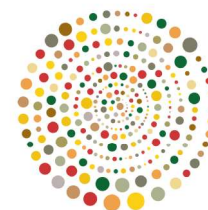
De igual forma, foi também tida em conta a identificação das potencialidades, ameaças e oportunidades do município e do território, que podem contribuir para superar problemas, chegar a soluções mais criativas e reforçar a autoafirmação da comunidade.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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).

No dia 17 de agosto foi realizada uma oficina onde, a equipa técnica municipal coadjuvada pela equipa técnica do projeto analisaram as informações recolhidas e apresentaram as mesmas por meio de duas **matrizes SWOT**, nos moldes em que apresentamos de seguida. Estas matrizes SWOT serviram de base para o diagnóstico participativo que se seguiu.



	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)									

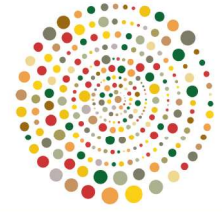
Tabela 1: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna

	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

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

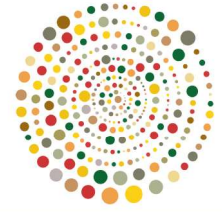


construir, partindo do diagnóstico e evidenciando as prioridades territoriais, uma proposta de melhoria das organizações e das comunidades a partir da participação ativa dos cidadãos e das cidadãs conscientes da sua realidade e protagonistas das suas mudanças e desenvolvimento.

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 agosto e dezembro 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 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.



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

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

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

a) Oficinas de priorização de problemas

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

Para tal, no dia **03 de outubro de 2022**, realizou-se a **oficina de priorização de problemas relativa à dimensão interna/organizacional** do diagnóstico, na qual participaram 5 trabalhadores/as da Câmara Municipal (3 do sexo feminino e 2 do sexo masculino) e no mesmo dia realizou-se, também, a **oficina de priorização de problemas relativa à dimensão externa/territorial** do diagnóstico, tendo participado 8 pessoas da comunidade (4 do sexo feminino e 4 do sexo masculino).

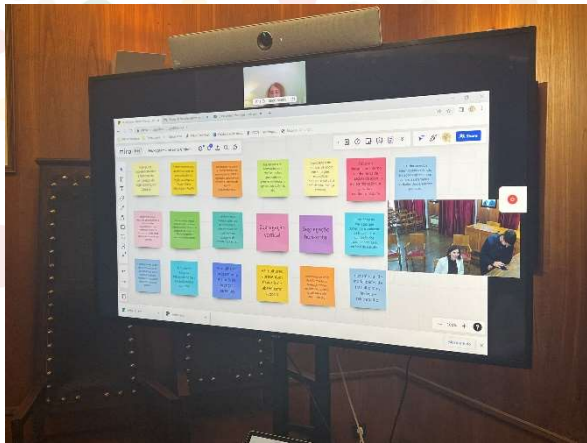
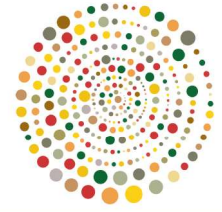


Figura 5: Oficina de priorização de problemas – dimensão interna (à esquerda); dimensão externa (à direita)

As duas oficinas autodiagnósticas de priorização de problemas, tiveram como objetivos devolver aos/às participantes as informações recolhidas até ao momento, através da matriz SWOT, analisar conjuntamente essas informações, acrescentar mais informação, conhecer a perceção-explicação causal dos/as participantes e estabelecer relações causais entre problemas e sua priorização.

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

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



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

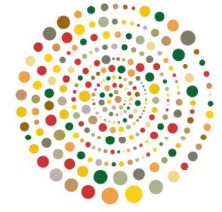
Face a cada um dos problemas e áreas temáticas priorizados por meio do fluxograma, sugeriu-se a realização de *focus group* temáticos a fim de aprofundar a sua análise. Neste ponto do diagnóstico é também importante perceber quem tem capacidade para intervir nestes nós críticos priorizados e até que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

c) Oficina intermunicipal de mapeamento de atores/atrizes

No dia **6 de outubro de 2022**, entre as 14h30 e as 16h30, realizou-se, através da comunidade de prática *online*, uma oficina intermunicipal de mapeamento de atores/atrizes, que contou com a participação das 9 equipas técnicas municipais e uma técnica da CIM-TTM. O objetivo da oficina foi **identificar e categorizar coletivamente tipologias de atores/atrizes que importa ouvir face a cada uma das áreas temáticas do diagnóstico na sua vertente interna e externa**. 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 group* temáticos.



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

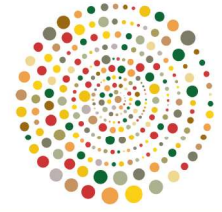
Foram elaborados guiões de perguntas para cada um dos *focus group* temáticos, baseados na análise dos **8 Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género**, desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa LGE (*Local Gender Equality*).

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

- 07/12/2022 – *Focus Group I*: Progressão e Desenvolvimento de Carreias e Gestão de Recursos Humanos – 5 trabalhadores/as (4 do sexo feminino e 1 do sexo masculino);
- 07/12/2022 – *Focus Group II*: Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal – 6 trabalhadores/as (5 do sexo feminino e 1 do sexo masculino).

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

- 29/11/2022 – *Focus Group I*: Representação por sexo nas organizações locais, Remuneração e Conciliação da vida familiar, profissional e pessoal – 5 participantes (3 do sexo feminino e 2 do sexo masculino);



- 29/11/2022 – *Focus Group II*: Resposta à violência contra as mulheres e à violência doméstica e Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra as Mulheres – 5 participantes (3 do sexo feminino e 2 do sexo masculino);
- 30/11/2022 – *Focus Group III*: Formação certificada para docentes em Igualdade de Género e Cidadania e Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado – 5 participantes (4 do sexo feminino e um do sexo masculino).

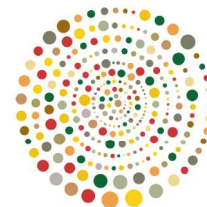
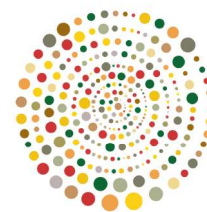


Figura 6: Focus Group Dimensão Externa: Focus Group I (em cima à esquerda); Focus Group II (em cima à direita); Focus Group III (em baixo)



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

e. Fórum Municipal de devolução de informação

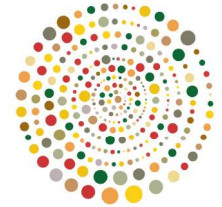
No dia **15 de dezembro de 2022**, entre as 10h00 e as 12h30, realizou-se no Salão Nobre da Câmara Municipal, o Fórum Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, contando a presença de líderes e decisores/as políticos/as locais, representante da CIM-TTM, conselheiros/as para a igualdade, trabalhadores/as do município, forças de segurança, líderes sociais, corpo docente e corpo discente, cidadãos e cidadãs comuns, meios de comunicação social.

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

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.**



Figura 7: Cartaz Promocional do Fórum Municipal - Praça dos Problemas



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.



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?

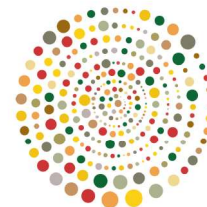
RESPONSÁVEIS

- Quem seriam os responsáveis pela sua solução?

Figura 8: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas prioritizadas.

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



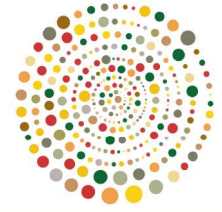
modo, o fórum municipal de Vinhais foi marcado pela interação comunicativa e debate entre diferentes tipologias de atores/atrizes, permitindo acrescentar informação de relevo ao diagnóstico.



Figura 9: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Vinhais.

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.

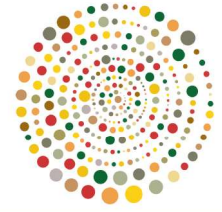


1.3.2. Participantes

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 Vinhais em matéria de igualdade e não discriminação. Estas posições discursivas são tidas como representações sociais das pessoas, que constituem o modo de ver o mundo e relacionar-se com ele e com 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 sujeitos ou dos números. A questão em análise nesta fase é sobre quem temos que escutar para conhecer o suficiente da problemática na população em estudo. Uma das diferenças entre a amostra estatística e a amostra qualitativa, é que a primeira é calculada e definida em fase prévia à recolha de dados e a segunda vai-se completando à medida que as técnicas vão sendo desenvolvidas. Isso deve-se ao fato de que somente à medida que os diferentes discursos se tornam conhecidos é que descobrimos o que falta ainda saber.

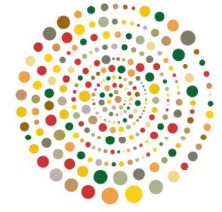
Para levarmos a cabo o diagnóstico participativo sobre igualdade e não discriminação de Vinhais, começámos por ter presente três categorias de atores/atrizes (setor institucional; setor auto-organizado e setor não organizado) e, à medida que se foi desenvolvendo o trabalho de campo e recolhendo a informação com os/as participantes que estavam mais disponíveis, foi-se identificando outros/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	<p>Dimensão Interna:</p> <p>Decisores/as políticos/as eleitos/as; diretores/as e chefes de divisão; conselheiros/as para a igualdade; trabalhadores/as</p> <p>Dimensão Externa:</p> <p>Decisores/as políticos/as, representantes e profissionais de organismos pertencentes à administração pública; conselheiros/as para a igualdade</p>
Setor auto-organizado	<p>Líderes (sociais, sindicais), empregadores/as e profissionais de organizações de natureza privada, com ou sem fins lucrativos</p>
Setor não organizado	<p>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.)</p>

Tabela 3: Categorias de atores/atrizes envolvidos 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 dos/as atores/atrizes que aparecem nos mapeamentos, pois,



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

A impossibilidade de ouvirmos todas as tipologias de atores/atrizes implicados/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 junho e novembro de 2022, o diagnóstico registou 65 presenças/participações: 2 participações de decisores/as políticos/as; 4 participações de líderes sociais; 46 participações de técnicos/as municipais e de organizações locais e 13 participações de cidadãos/ãs, como podemos observar no gráfico que se segue.

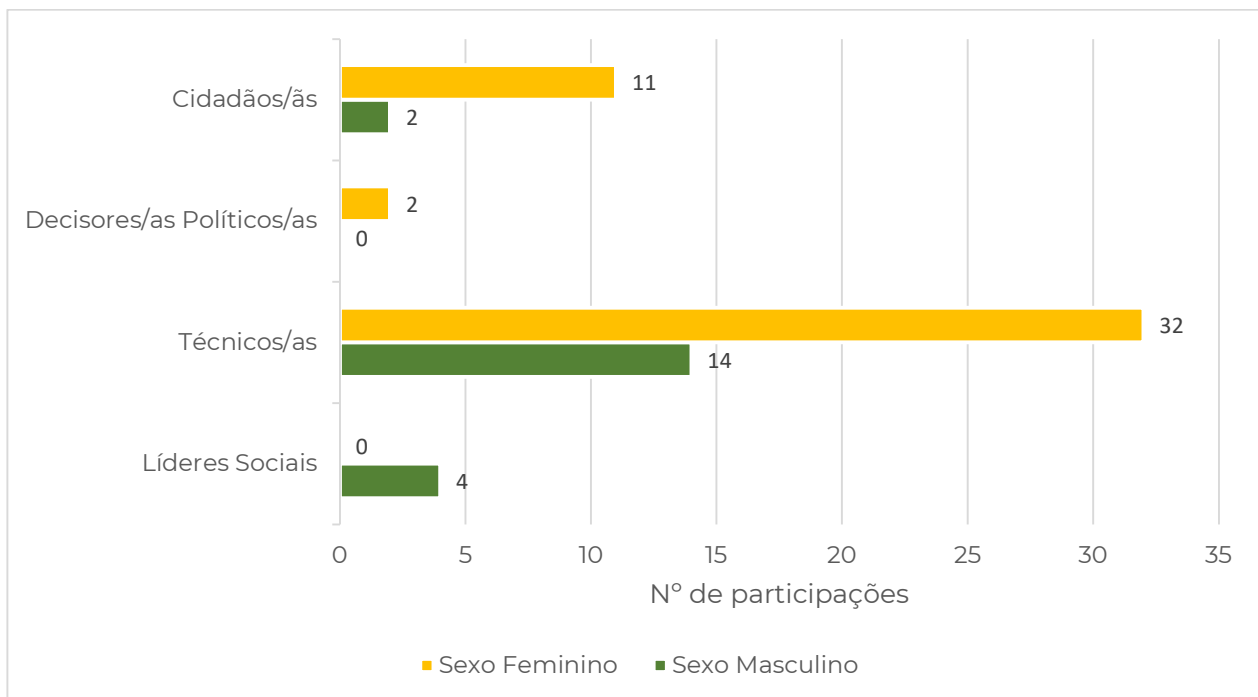
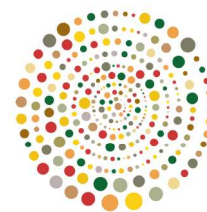


Figura 10: Número de Participações em Função do Perfil dos/as Participantes



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.

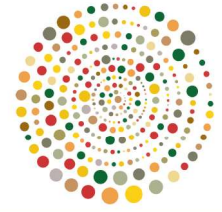
1.3.3. Modalidade de tratamento e análise de dados

No diagnóstico participativo os dados foram analisados (e interpretados) com o intuito de descobrir as dimensões do problema que está a ser investigado, 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 Vinhais em matéria de igualdade de não discriminação, no seu refinamento e interpretação, ou seja, centramo-nos nos conteúdos a trabalhar e na relação entre eles.

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

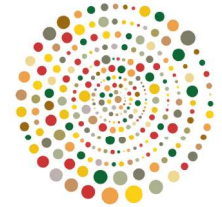
A predefinição de categorias de análise permitiu manter a coerência metodológica e conceptual ao longo do processo, para assegurar, à priori, aspetos da comparabilidade entre diferentes técnicas e fontes de informação. Facilitou também a devolução da informação à comunidade pela construção de quadros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



subcategorias e as unidades de registo retiradas do *corpus* documental para ser interpretada.

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

A validação dos resultados prende-se sobretudo com a escala local do estudo, que nos remete para a explicação de um caso particular e permite um maior controlo do processo; o 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.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

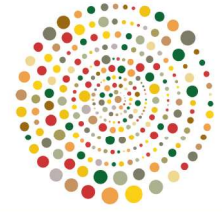
2. O MUNICÍPIO DE VINHAIS

2.1. Localização Geográfica

O Município de Vinhais pertence ao distrito de Bragança e integra a Região (NUTS II) Norte e a Sub-região (NUTS III) de Terras de Trás-os-Montes, é limitado a norte e oeste pela Espanha, a leste pelo município de Bragança, a sul por Macedo de Cavaleiros e Mirandela e a Oeste por Valpaços e Chaves.



Figura 11: Freguesias do concelho de Vinhais e Limitações Geográficas
Fonte: <https://commons.wikimedia.org>



O território está dividido em 26 freguesias de acordo com a Reorganização Administrativa das Freguesias e apresenta uma área de com 694,76 km². A distribuição territorial é feita conforme a acima.

2.2. Dados Estatísticos Relevantes

2.2.1. População Residente total e por grandes grupos etários





Vinhais	Área km ²	População Residente 2011			População Residente 2021		
		Total			Total		
		694,76	9.066	4.581	4.485	7.768	3.966

Tabela 4: População residente no Município de Vinhais 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 Vinhais possuía uma população residente total de 7.768 habitantes (Tabela 4), apresentado assim uma densidade populacional de 11,18 habitantes/km². Analisando a Tabela 4 verificamos também que a população do Município de Vinhais, tendo em conta o sexo, se encontrava dividida entre 48,94% (3.802) homens e 51,06% (3.966) mulheres.

Verifica-se também um decréscimo da população residente comparando com 2011 de 14,32%.

Ao nível local, a freguesia que apresentava o maior número de habitantes era a Freguesia de Vinhais com 2.185 habitantes, por sua vez, aquela que apresentava menor população era a Freguesia de Vilar de Peregrinos com 134 habitantes.

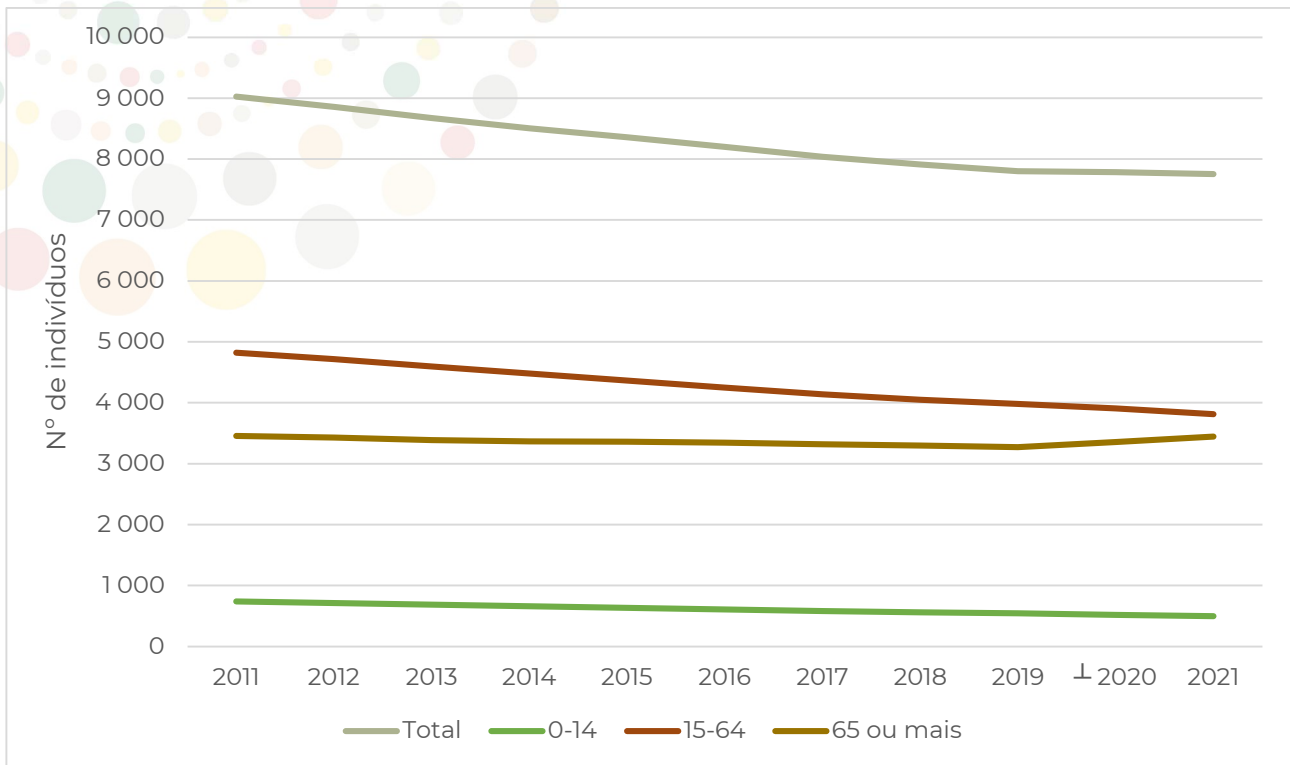
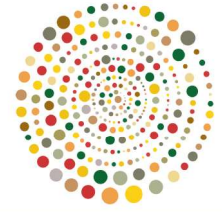
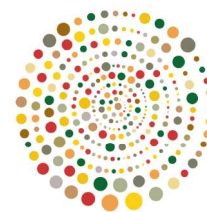


Figura 12: Evolução da população residente no Município de Vinhais de 2011 a 2021 total e por faixas etárias. Fonte: PORDATA, Última atualização: 2022-08-23, Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente

Em termos de população residente verifica-se pela análise gráfica que os fluxos migratórios, o envelhecimento da população (o aumento da esperança média de vida), as taxas de natalidade reduzida refletem a quebra populacional nos últimos anos.

Em 2011 a população residente predominantemente pertencia à faixa etária dos 15 aos 64 anos, representando 53,45% do total da população. No entanto ao longo dos anos a representatividade desta faixa etária foi diminuído sendo que em 2021 representava apenas 49,19%. Ao longo do período analisado na figura acima a população com mais de 65 anos tem aumentado significativamente relativamente à população total. É expectável que ao longo dos próximos anos o número de habitantes desta faixa etária



ultrapasse o número de habitantes com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos. Adicionalmente, é importante salientar o declínio no número de habitantes com menos de 15 anos, que em 2021 totalizavam apenas 498 habitantes, representando uma diminuição de 32,97% em relação a 2011. À semelhança de outros concelhos rurais, Vinhais tem experienciado um contínuo despovoamento e envelhecimento da população como é evidenciado pela figura anterior.

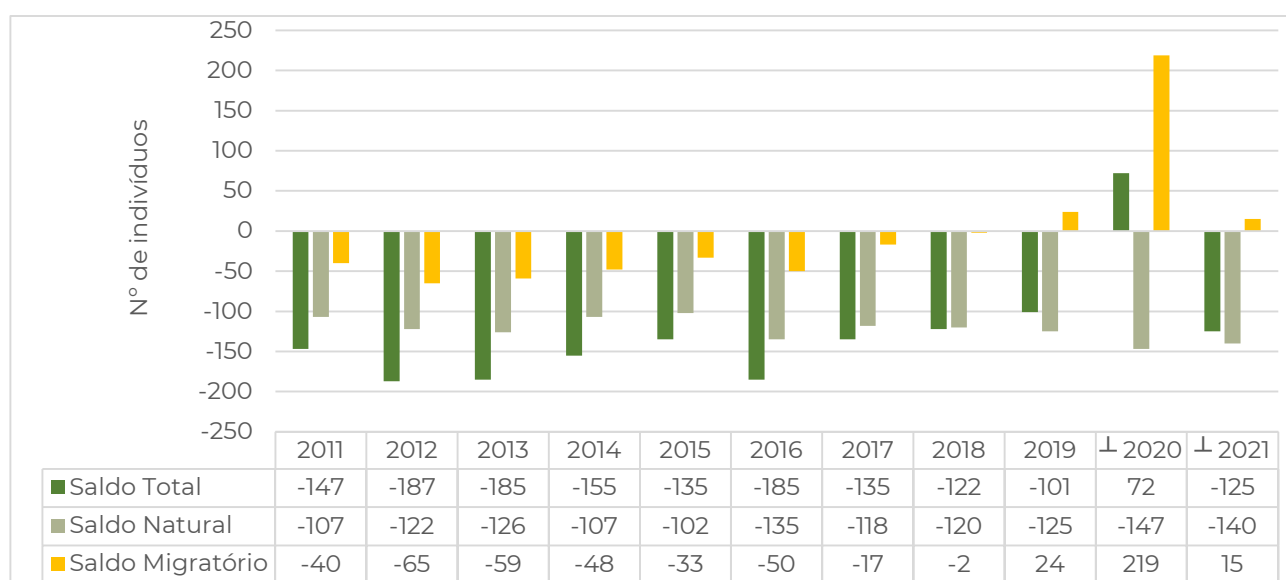


Figura 13: Evolução do Saldo Populacional no Concelho de Vinhais de 2011 a 2021
Fonte de Dados: PORDATA

Pela análise do gráfico acima podemos verificar que o saldo migratório nos anos de 2019, 2020 e 2021 foi positivo, no entanto esses valores não foram suficientes para colmatar o declínio de população residente no concelho.

Comparando Vinhais com a região de Trás-os-Montes, em que está inserido, é possível verificar que a sua densidade populacional ocupa a terceira posição mais baixa comparativamente a todos os concelhos desta região.

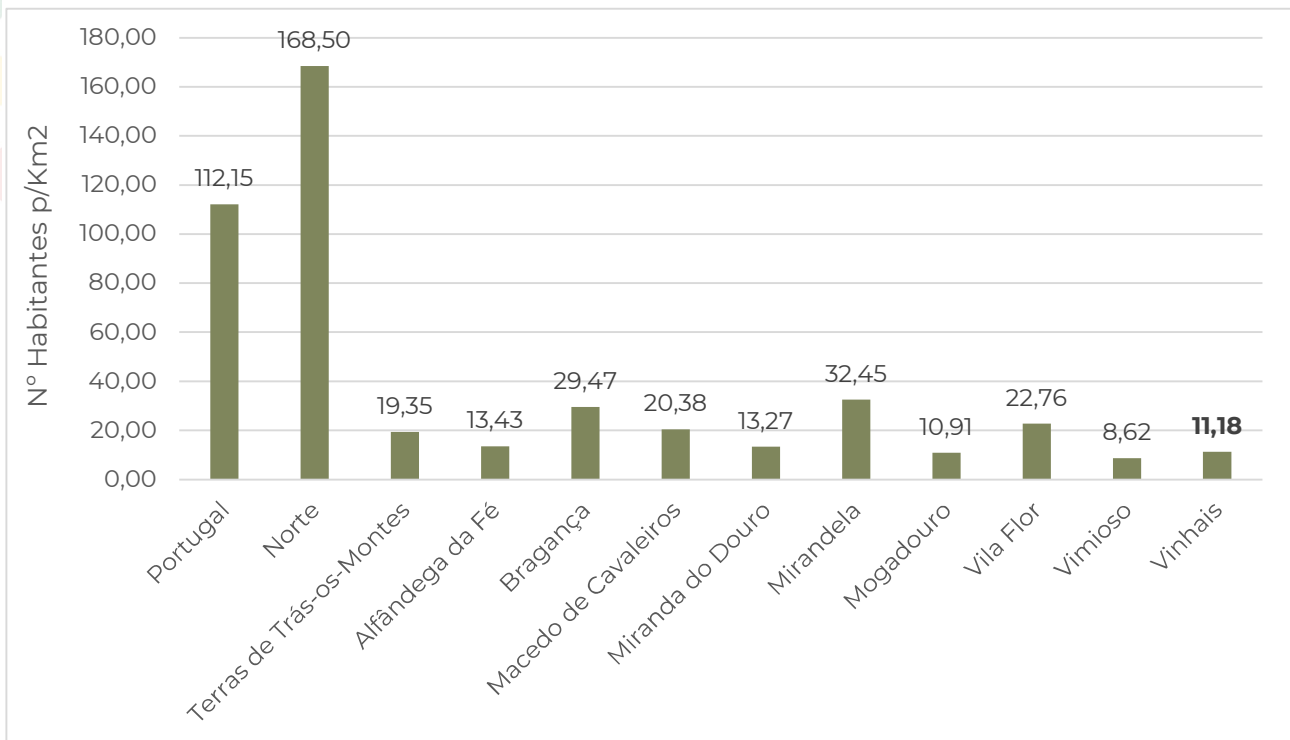
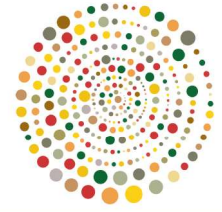
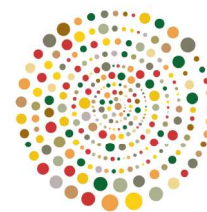


Figura 14 - Densidade Populacional por local de residência
Fonte: INE – Censos 2021

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



A baixa natalidade associada à percentagem superior de pessoas com 65 anos e mais, revela um elevado índice de envelhecimento da região, calculado através da relação entre a população idosa e a população jovem expresso através do saldo natural negativo, segundo dados do PORDATA.

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

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

Segundo dados do INE, a população de Terras de Trás-os-Montes com 65 anos e mais representa 33,8% do total da população. Esta percentagem está consideravelmente acima da verificada na região Norte do país, na qual a população com 65 anos e mais corresponde a 22,59%.

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/as em vigor. Não inclui os/as estrangeiros/as 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/as estrangeiros/as com situação irregular.

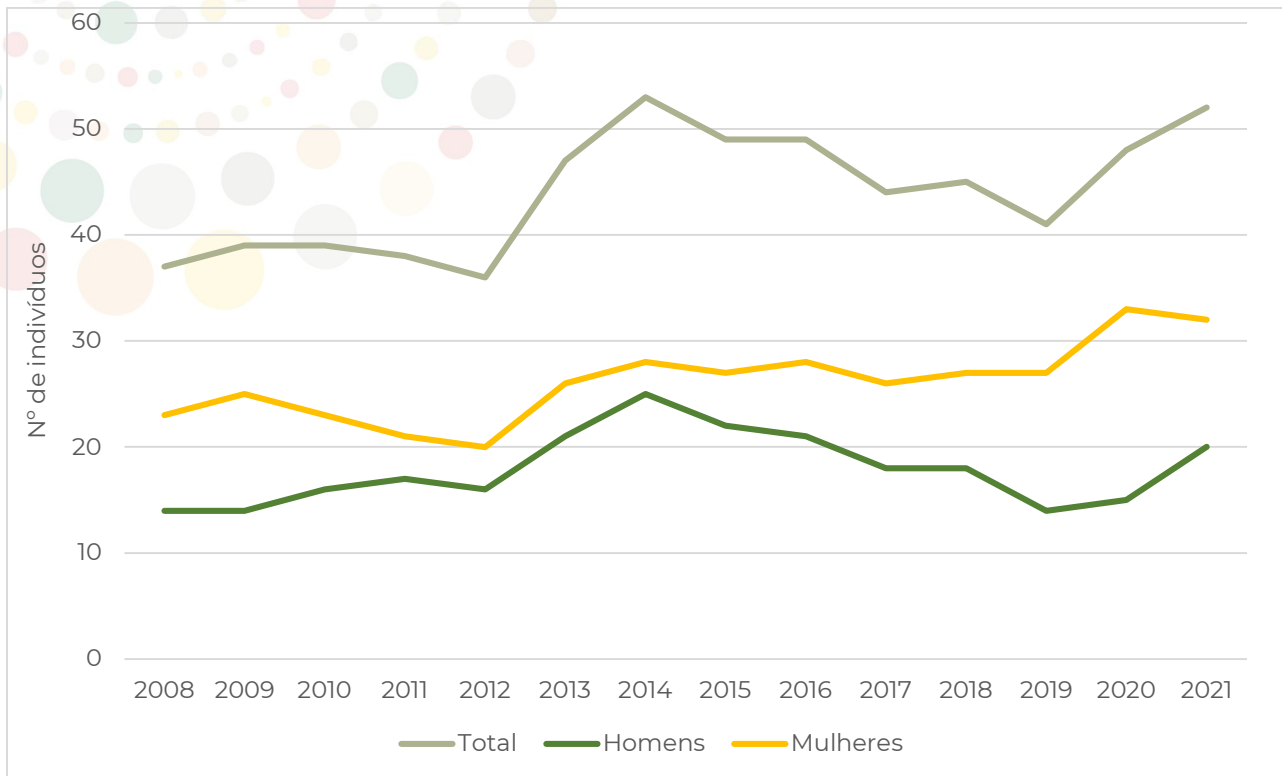
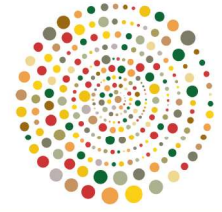


Figura 15: População estrangeira no Município de Vinhais com estatuto legal de residente: total e por sexo. Fonte: PORDATA, última atualização: 2022-06-30. Fontes de Dados: INE | SEF/MAI - População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente.

Na figura acima verificamos que a evolução da população estrangeira residente no município de Vinhais, entre os anos 2008 e 2012, foi pouco significativa, no entanto entre 2012 e 2014 houve um crescimento acentuado no valor de aproximadamente 50%. Nos anos seguintes verifica-se uma ligeira oscilação sendo que em 2021 regista-se um total de 79 residentes estrangeiros/as com estatuto legal de residente no município (36 homens e 43 mulheres).

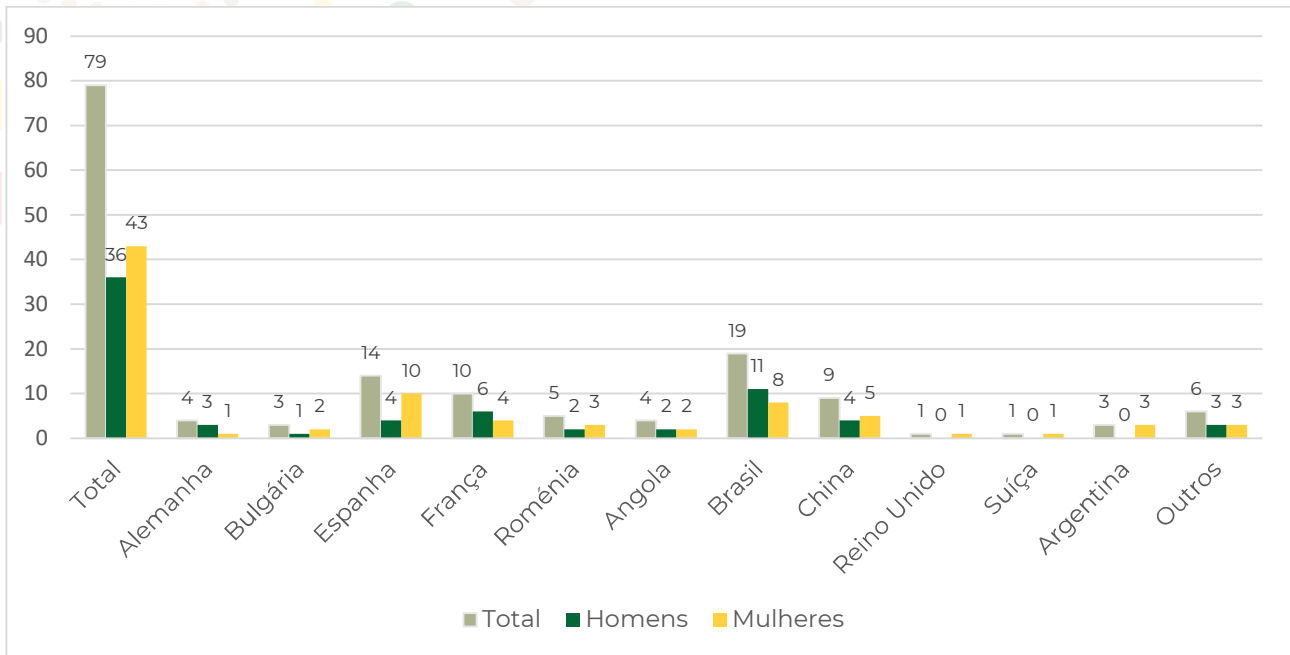
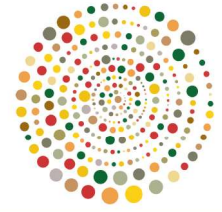
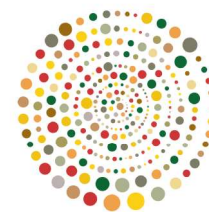


Figura 16: População estrangeira no Município de Vinhais em 2021, por país de origem e por sexo
Fonte INE – Censos 2021

Do total de estrangeiros/as com estatuto legal de residente no município de Vinhais, em 2021, é de destacar as nacionalidades brasileira, espanhola e francesa, que representa 54,43% do total de estrangeiros/as residentes. Em termos de género, não se verifica uma diferença significativa.

2.2.2. Percentagem de População Ativa

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

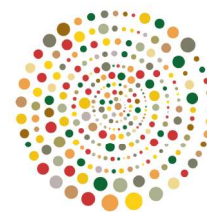


Desta forma, na população ativa estão incluídos/as os/as desempregados/as. Estão dela excluídos/as (constituindo, portanto, população inativa) os/as domésticos/as, os/as reformados/as, os/as jovens em idade escolar, os/as acamados/as permanentes, entre outros/as (Fonte: Infopédia).



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

Pela análise da figura acima, podemos constatar um de total de 31,02% de população ativa, é repartida em 55,97% do sexo masculino e 44,03% do sexo feminino. Comparativamente à região norte (47,09%) a população ativa deste município é consideravelmente inferior, fato que poderá ser explicado pelo elevado número de pessoas residentes com 65 anos e mais e por se tratar de um concelho rural.



De salientar, que a população ativa masculina é superior à feminina, apesar as mulheres representarem a maioria da população residente, dados que poderão ser indicativos das situações precárias e de vulnerabilidade por parte das mulheres.

2.2.3. População Residente por Nível de Escolaridade

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

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

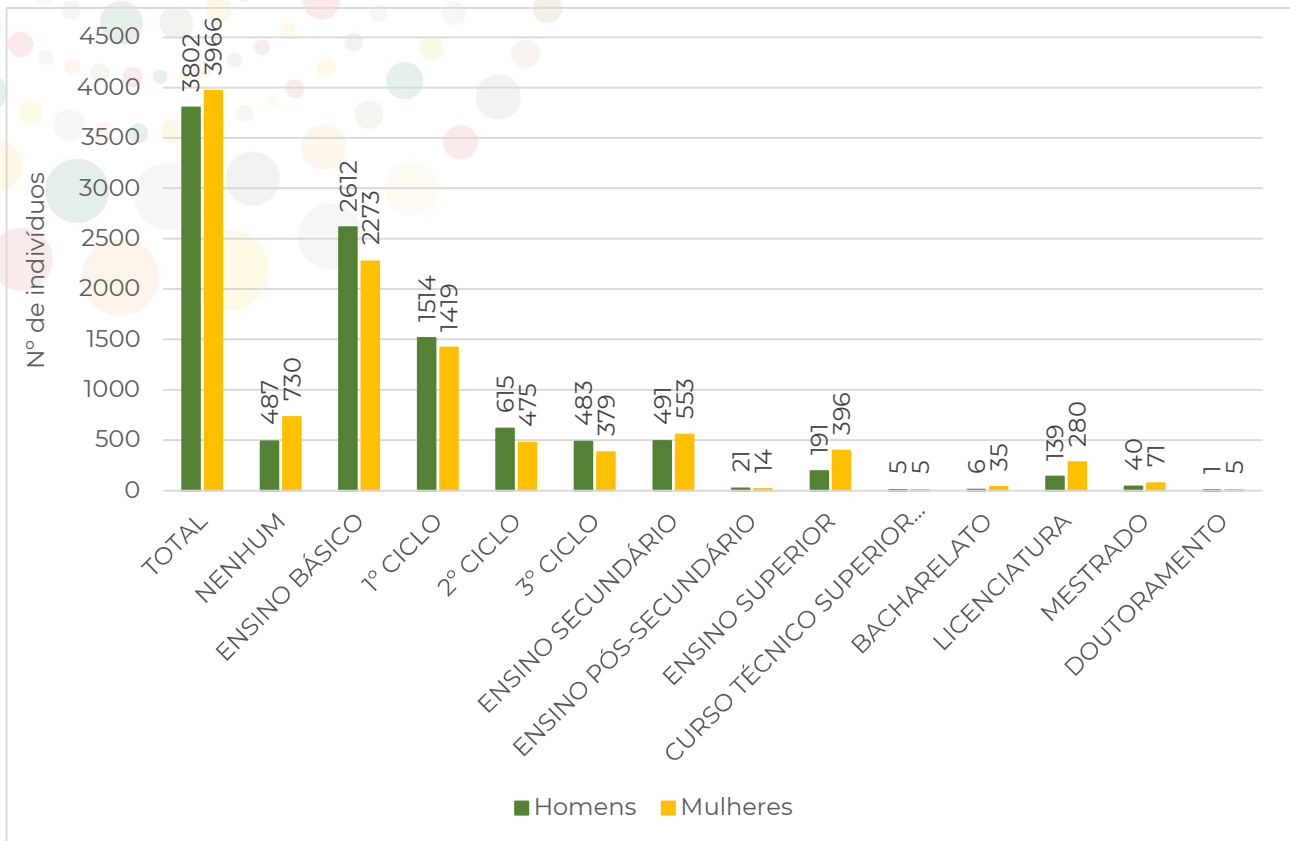
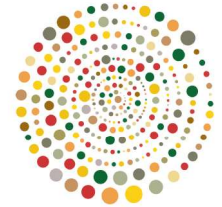
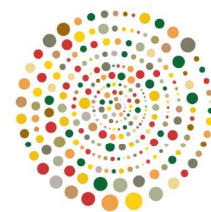


Figura 18: População Residente no Município de Vinhais em 2021, por nível de escolaridade e por sexo
Fonte: INE – Censos 2021

Comparando os sexos, pela análise do gráfico acima apresentado, podemos verificar que a população do sexo feminino apresenta maior nível de escolaridade a partir do ensino superior, tendência que se verifica a nível nacional, fruto do elevado número de mulheres emancipadas e que priorizaram os estudos e a sua carreira profissional.

Situação inversa, se apresenta para os níveis de escolaridade entre o ensino básico (1.º a 3.º ciclo), em que se regista um maior número de população do sexo masculino.

A partir do gráfico podemos ainda referir que, no que concerne à população residente, também são as mulheres que representam um maior número de pessoas sem



escolaridade, 730 mulheres (o que representa 18,40% da totalidade das mulheres) comparativamente a 487 homens (o que representa 12,80% da totalidade de homens).

Esta diferença poderá ser justificada pela falta de escolaridade da população feminina mais idosa, possivelmente por razões culturais.

Analisando a totalidade da população residente no concelho, podemos verificar ainda que existem mais homens com escolaridade do que mulheres face à totalidade da população, sendo que 50,60% da população com escolaridade são homens e 49,40% são mulheres.

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

No que respeita à população desempregada e que se encontra inscrita no centro de emprego e formação profissional (IEFP) o número tem variado ao longo dos anos no concelho, como se pode verificar no gráfico seguinte:

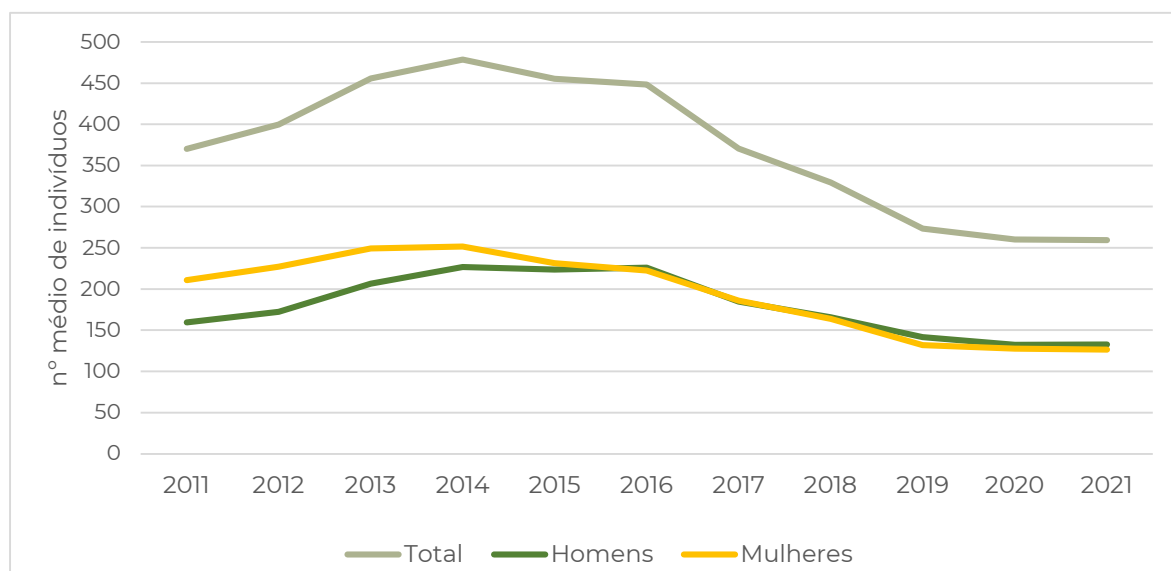
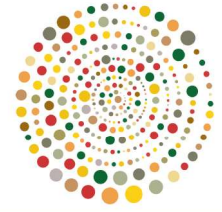


Figura 19: Desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Vinhais de 2011 a 2021 (média anual), total e por sexo

Fontes de Dados: IEFP/MTSSS-METD; Fonte: PORDATA Última atualização: 2022-02-08



Analisando os dados apresentados no gráfico anterior, verifica-se que até 2015 existia um maior número de mulheres desempregadas do que de homens desempregados inscritos no IEFP. De 2016 até 2021 apresenta-se um valor semelhante entre mulheres e homens desempregados/as, tendo as mulheres uma representação ligeiramente inferior.

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

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

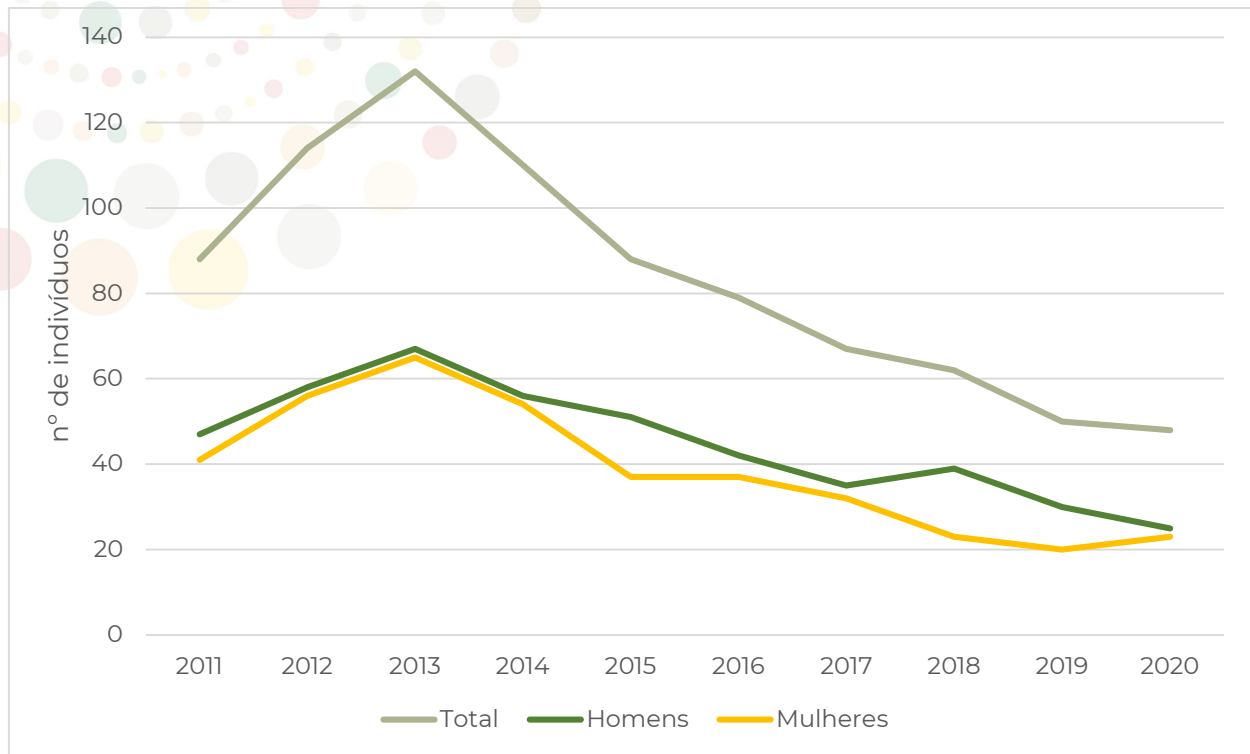
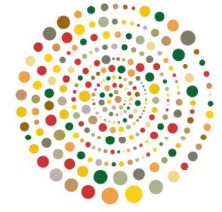
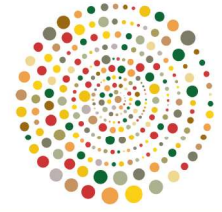


Figura 20: Evolução dos Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Vinhais de 2011 a 2020: total e por sexo. Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11

Analisando o gráfico, verifica-se oscilação do número de beneficiários/as em relação ao sexo. De 2011 a 2020 os homens beneficiavam em maior número do subsídio de desemprego.

O facto de as mulheres beneficiárias do subsídio de desemprego serem menos do que os homens poderá ser preditor de as mulheres não terem contratos de longa duração o que não lhes permite estarem elegíveis para a atribuição do subsídio de desemprego.



2.2.6. Número de Beneficiários/as de RSI por Sexo

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

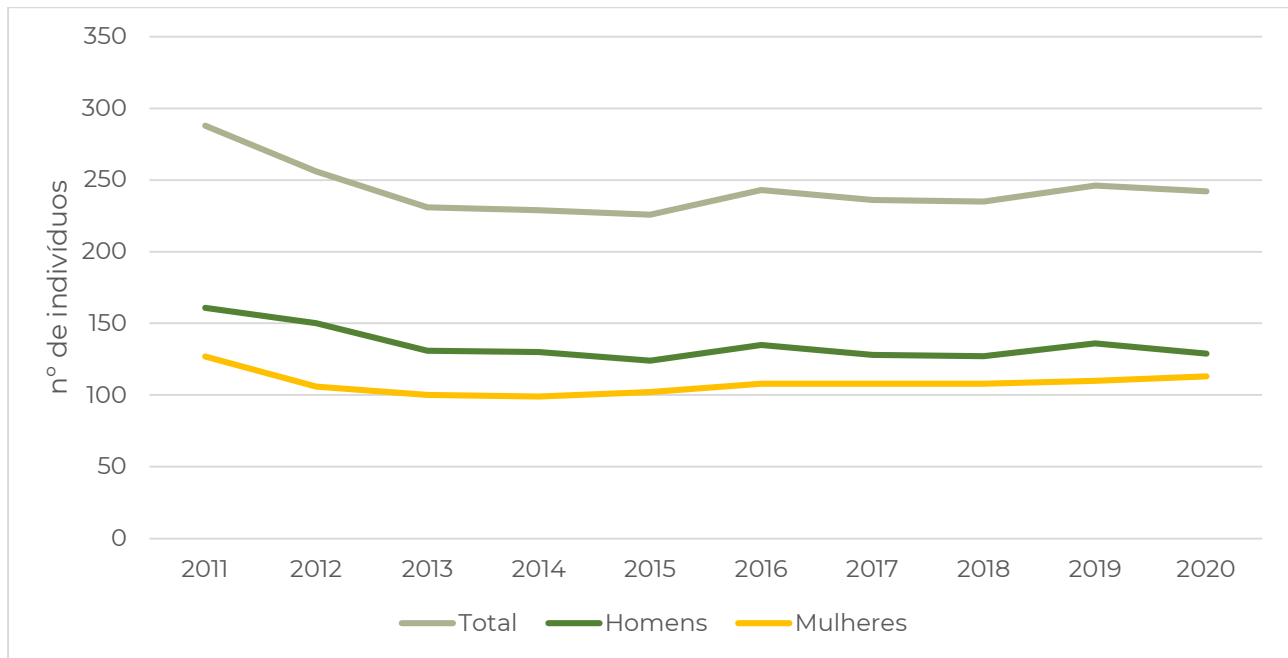
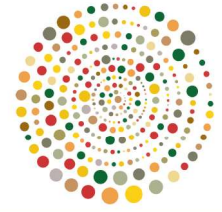


Figura 21: Evolução dos/as Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Vinhais de 2011 a 2020: total e por sexo. Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11

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



2.2.7. População empregada por Faixa Etária

No que diz respeito aos/as indivíduos/as empregados/as por faixa etária em 2021 verifica-se um total de 1297 pessoas empregadas, o que representa 53,82% da população ativa, destas 1297 pessoas 711 (54,82%) são homens e 586 (45,18%) são mulheres.

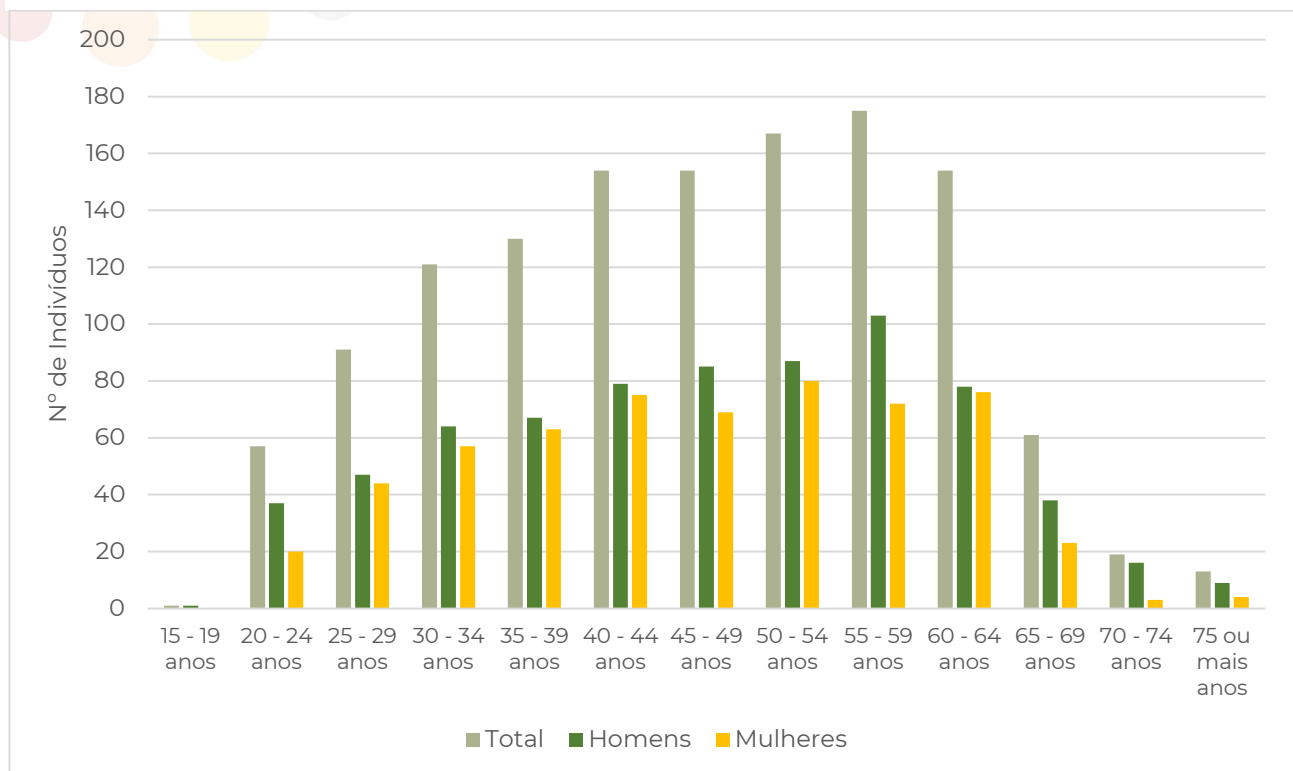
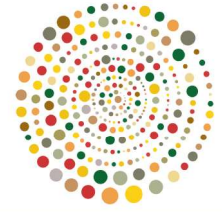


Figura 22: População Empregada no Município de Vinhais em 2021, por sexo e grupo etário
Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11

A faixa etária com maior número de empregabilidade é dos 55 aos 59 anos com 175 pessoas, sendo que 103 (58,86%) são homens e 72 (41,14%) são mulheres (dados obtidos dos resultados dos Censos 2021). É também importante salientar que a população empregada com mais de 60 anos é superior à população empregada com menos de 30 anos, o que é indicativo de uma força de trabalho envelhecida.



2.2.8. População Empregada por Situação Profissional

Em relação aos dados relativos à situação profissional, das 2244 pessoas empregadas do município de Vinhais, 201 são empregadores/as, 457 são trabalhadores/as por conta própria ou isolado, 1487 são trabalhadores/as por conta de outrem e 99 pessoas têm outra situação profissional não discriminada.

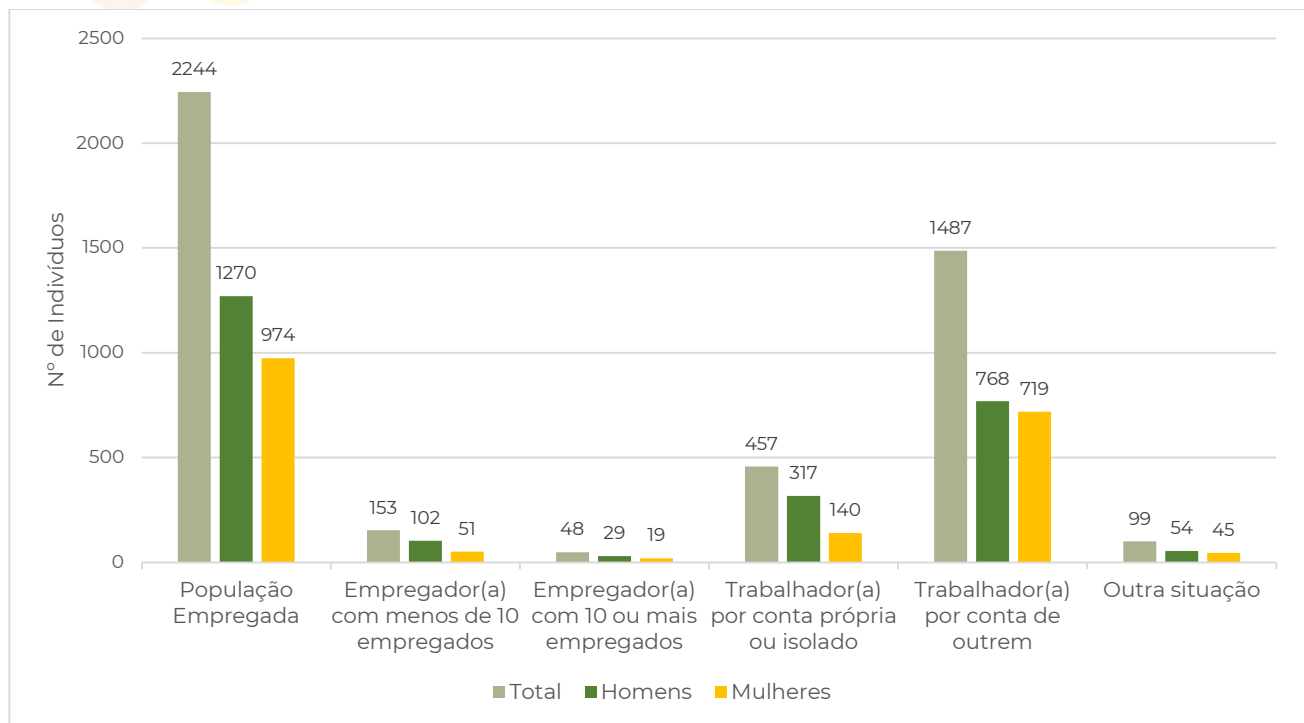
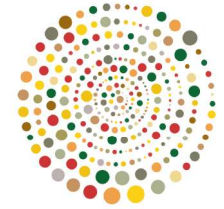


Figura 23: População Empregada no Município de Vinhais em 2021, por sexo e situação na profissão
Fonte INE – Censos 2021

Efetuada uma análise mais detalhada dos dados apresentados, verificamos que no grupo dos/as empregadores/as 65,17% são homens e 34,83% são mulheres; no grupo dos/as trabalhadores/as por conta própria ou isolado temos 69,37% homens e 30,63% mulheres; no grupo dos/as trabalhadores/as por conta de outrem verifica-se uma menor diferença, 51,65% são homens e 48,35% são mulheres. Após esta análise podemos



concluir que a maior desigualdade de género existe nos grupos dos/as empregadores/as e trabalhadores/as por conta própria ou isolado, tendo os homens um papel predominante, grupos estes associados a cargos de maior responsabilidade e/ou autoridade.

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

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

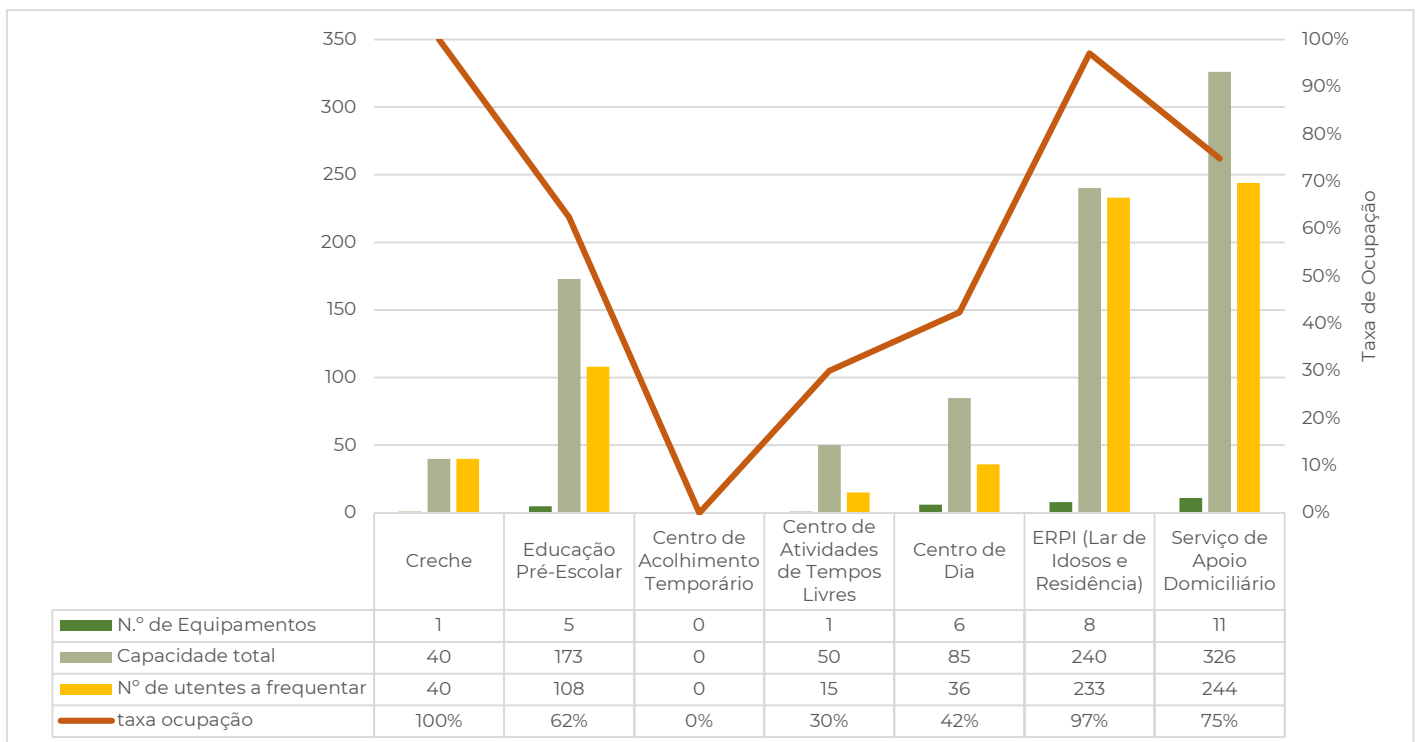
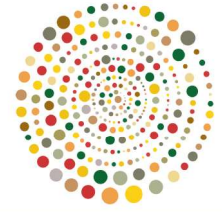


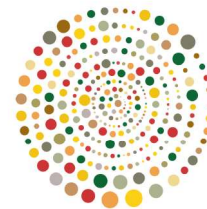
Figura 24: Instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Vinhais, por n.º de equipamentos, n.º de utentes e taxa de ocupação



Fonte: GEP, Carta Social - <http://www.cartasocial.pt>

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 às ERPI (Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas) e ao SAD (serviço de apoio domiciliário), no sentido da salvaguarda de prestação de cuidados primários a uma população fragilizada física e socialmente.

De salientar que no território de Vinhais apenas existe uma creche, não correspondendo com a necessidade do concelho, uma vez que a capacidade total de 40 vagas está completa e a necessidade, segundo os Censos de 2021, é de 89 crianças (faixa etária dos 0 aos 3 anos). No inverso, verificamos que a educação pré-escolar tem uma capacidade total de 173 vagas das quais só estão ocupadas 109, existindo ainda um número significativo de vagas por preencher.



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»*.

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.

Segundo a análise SWOT, no que diz respeito às debilidades referentes à gestão de recursos humanos verifica-se que no concelho não existe representatividade feminina na composição do órgão autárquico da câmara municipal, sendo que no que diz respeito ao sexo, a sua representatividade é de zero 0 membros do sexo feminino e cinco 5 membros do sexo masculino **[indicador 1]**. Este fato foi também reforçado no *Focus Group* sobre Gestão de Recursos Humano e Progressão e Desenvolvimento de Carreiras, sendo mencionado que existe uma *“clara sub-representação de mulheres nos cargos de chefia, topo ou decisão”* o que, de acordo com os/as participantes do *focus group*, faz com que, muitas vezes, a mulher sinta que o seu trabalho e as suas competências não são valorizadas.

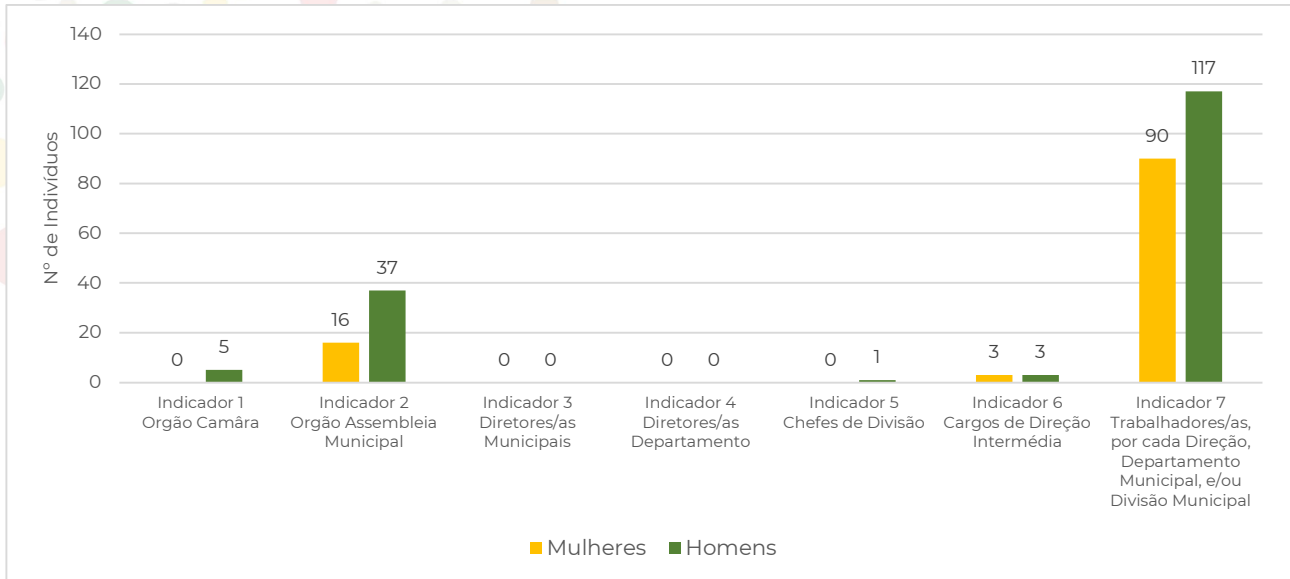
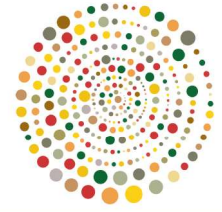
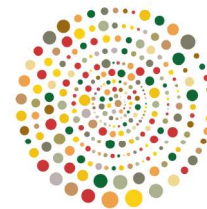


Figura 25: Membros e trabalhadores/as do Município de Vinhais por sexo (Indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7)

No que diz respeito ao órgão Assembleia Municipal, por sexo, este é constituído por 16 membros do sexo feminino e 37 membros do sexo masculino **[indicador 2]** verifica-se, assim, uma sobrerrepresentação de homens relativamente às mulheres de 69,8%.

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



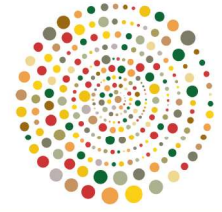
Segundo análise interna existem dificuldades no acesso e compreensão do conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres de alguns trabalhadores/as.

No que se refere aos Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau), ao contrário do que acontece nos cargos de direção superior nos cargos de direção intermédia, pode verificar-se que já existe representação feminina, nomeadamente 3 membros do sexo feminino em cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior **[indicador 6]**. Sendo que, no que diz respeito a cargo de chefe de divisão municipal (Direção intermédia municipal, 2º grau), não existe representação feminina, sendo o cargo ocupado por um membro do sexo masculino **[indicador 5]**.

No que diz respeito aos trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal verifica-se uma representação de 90 trabalhadores do sexo feminino e 117 trabalhadores do sexo masculino **[indicador 7]**. Conclui-se que nos cargos operacionais não se verifica uma disparidade tão acentuada em relação aos dois sexos.

Na análise SWOT foi referido como ameaça o SIADAP, 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.

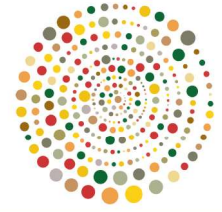
Os resultados devem ser medidos mediante indicadores previamente fixados que permitam, entre outros, a transparência e imparcialidade e a prevenção da discricionariedade.

As ameaças, aspetos negativos externos e futuros identificados, no domínio da gestão de recursos humanos foram o SIADAP- sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública e o sistema de quotas na avaliação dos trabalhadores.

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/as, no entanto, a prática não é isso que diz, nomeadamente, por questões de transparência (<https://app.parlamento.pt/>). No *Focus Group* foi referido que o SIADAP contribui para a igualdade de género na medida que avalia os/as colaboradores objetivamente.

Ainda no âmbito da análise interna, no que diz respeito às forças no domínio dos recursos humanos verifica-se uma aproximação do número de trabalhadores e trabalhadoras em situações precárias de emprego, podendo concluir-se que há evolução relativamente ao acesso ao trabalho.

No que diz respeito às oportunidades verificam-se a existência de formação em horário laboral, em comissão gratuita de serviço outras que promovem o acesso igual a homens

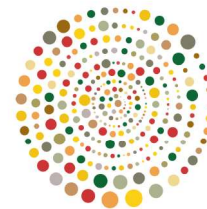


e mulheres, não diferenciando categorias, bem como, a possibilidade de abertura de concursos internos para concorrerem a outras carreiras independentemente do sexo.

Sendo que como aspeto positivo temos o número de trabalhadores e trabalhadoras, em situação precária de emprego (RSI, estágios, contratos a termo) com uma percentagem muito aproximado.

Como evidencia o **indicador 14** - Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem) que tem 90 trabalhadoras para 107 trabalhadores, a sobrerepresentação do sexo masculino continua a ser superior ao sexo feminino ainda que a diferença não seja tão gritante.

Podemos concluir que as mulheres são detentoras nas situações mais precárias e categorias inferiores, e assim se perpetua a “feminização” da pobreza, como afirma Diane Pearce em seu artigo publicado na Revista da Mudança Urbana e Social, cujo título principal é “Feminização da Pobreza”, seguido pelo subtítulo “mulher, trabalho e assistência social”, de acordo com Buvinic e Gupta (1994). Independentemente do setor de atividade onde exerçam a profissão, as mulheres estão sobrerepresentadas nos contratos a prazo e, em geral, nas modalidades mais precárias de emprego; as taxas de desemprego feminino são superiores às do desemprego masculino e as remunerações auferidas pelas mulheres são inferiores às dos seus congéneres masculinos, permanecendo um *gap* salarial muito significativo. As mulheres tendem também, em maior proporção, a trabalhar em empresas de menor dimensão e de rentabilidade mais reduzida. Fonte: Ferreira (2004) em Feminização da pobreza: conceito e debate sobre políticas públicas! *Por Larissa Martins Carvejani*, Publicado em: 14/02/2022.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

3.2. Formação para Chefias

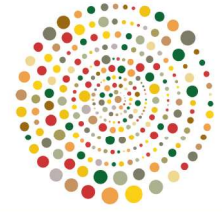
A execução de formação de dirigentes, agentes da administração pública, conselheiros/as ministeriais para a igualdade e equipas interdepartamentais já é uma recomendação patente no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não -discriminação 2014 -2017. Resolução do Conselho de Ministros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

O 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).

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

3.3. Disparidades Salariais entre Homens e Mulheres

Em relação ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal na categoria de Dirigente **[indicador 8]**; na categoria de Técnico/a Superior **[indicador 9]** e



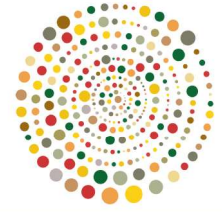
na categoria de assistente operacional **[indicador 11]** verifica-se um ganho mensal mais elevado auferido por trabalhadores do sexo masculino, no entanto em profissões de categoria intermédia, onde prevalece o trabalho feminino, as mulheres têm os salários mais elevados, conforme sugere o **indicador 10** - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico/a.

No que diz respeito ao trabalho parcial, como por exemplo, nas categorias ou funções no âmbito das AEC's (Atividades extracurriculares) e AAAF (Atividades de animação e apoio à família) não se verifica diferenças salariais entre homens e mulheres **[indicador 13]**. Este aspeto também foi assinalado pelos/as participante da análise SWOT como uma debilidade.



Figura 26: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores do Município de Vinhais, por sexo (Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13). (1) Não aplicável

Considerando que o sistema remuneratório da administração pública não prevê a discriminação em razão do sexo, já que este é regulamentado, depreende-se que a

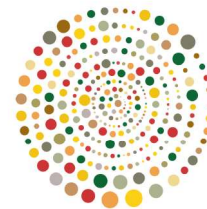


discrepância relativa ao ganho médio mensal entre trabalhadores/as estará relacionada com a segregação sexual vertical promovida pela conjuntura social, económica e familiar que facilita maioritariamente os homens, tendo estes por consequência mais oportunidades de acesso a categorias superiores. (Leite, C., 2016).

No que diz respeito aos/as trabalhadores/as na categoria de assistente operacional volta a verificar-se uma diferença salarial, sendo os trabalhadores do sexo masculino quem auferem de maiores rendimentos médios mensais. Mencionando, novamente, a regulamentação inerente ao sistema remuneratório da administração pública, considera-se que a diferença salarial poderá estar intrinsecamente relacionada com o tipo de trabalho/funções inerentes a cada categoria que naturalmente, geram discrepâncias salariais entre os sexos. Assim sendo, o trabalho operacional, estará mais relacionado com o uso da força física e será maioritariamente desenvolvido por indivíduos do sexo masculino, permitindo-lhe o acesso a escalões mais remunerados nesta categoria.

Por outro lado, no que diz respeito à categoria de assistente técnico/a, verifica-se uma remuneração maior para trabalhadoras do sexo feminino. Seguindo a mesma teoria, considera-se que as funções inerentes a esta categoria são desempenhadas maioritariamente pelo sexo feminino, há um maior período de tempo, permitindo o acesso mais facilitado a escalões superiores.

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.



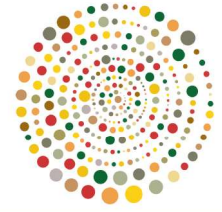
No que diz respeito às oportunidades prevê-se a possibilidade de diminuir a diferença salarial entre homens e mulheres, promovendo igualdade de oportunidades de acesso às carreiras, desmistificando mitos e preconceitos relativos ao papel do homem e da mulher na vida familiar e social, bem como, disponibilizando respostas e serviços adequados à satisfação das necessidades familiares, como amas, creches, ERPI's, famílias de acolhimento, SAD, Centros de dia. Esta expectativa foi reforçada nos *Focus Group*, sendo dito que *"a Câmara Municipal tem unido esforços no sentido de atingir a simetria e igualdade de género, de forma a proporcionar, uma vida melhor e mais equilibrada aos(às) seus(suas) colaboradores(as)"*.

3.4. Progressão e Desenvolvimento de Carreiras

O **indicador 14** - Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem) demonstra, ainda que de forma pouco acentuada, que o número de mulheres com trabalho precário é inferior ao número de homens. Existem no concelho 90 mulheres e 107 homens nestas condições laborais.

A análise SWOT revela que, à semelhança do que acontece no acesso ao trabalho precário, se verifica o igual acesso de homens e mulheres ao exercício de funções nas AEC's (atividades extracurriculares) e AAAF (atividades de animação e apoio à família), sendo considerando uma força.

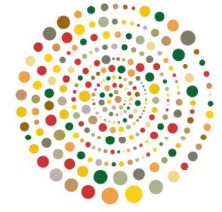
As políticas amigas da família que se focam no equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar foram substancialmente desenvolvidas na Grã-Bretanha no início dos anos oitenta, por iniciativa de empresas privadas. Surgiram pela constatação dos desafios e



dificuldades das mulheres trabalhadoras em conciliarem uma atividade remunerada com as responsabilidades familiares (Pires, A.,2018).

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

Relativamente às debilidades no domínio da progressão e desenvolvimento de carreiras verifica-se que a percentagem de tempo que as mulheres dedicam à esfera familiar é superior à dos homens, o que impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à carreira. Isto foi confirmado pelo *Focus Group* que notou que as mulheres apresentam um absentismo significativamente superior ao dos homens, visto que as mulheres desempenham ainda a maior parte das responsabilidades familiares, recaindo sobre ela a função de assistir familiares ou os filhos. Podendo ser considerado um motivo promotor de desigualdade entre homens e mulheres no acesso a carreiras de dirigentes e superiores, conforme analisado no ponto 3.1. Estes dados evidenciam a existência de estereótipos e papéis de género atribuídos ao homem e à



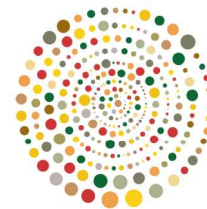
mulher na família e na sociedade, bem como a existência de uma lei de proteção na parentalidade que ainda se encontra aquém de promover a execução das responsabilidades parentais de forma igual pelos progenitores de ambos os sexos.

Para além disso, o Sistema de quotas no SIADAP induz a que a maior parte dos/as trabalhadores/as demore em média 10 anos para progredir na carreira. Visto que só a partir da menção de relevante dá direito a 2 pontos e que as mulheres têm menos tempo para se dedicar à carreira, conforme supramencionado, depreende-se que as mulheres terão maiores dificuldades em atingir níveis mais elevados de avaliação, o que poderá atrasar ou impedir o seu acesso a cargos superiores/dirigentes, agravando a desigualdade entre homens e mulheres.

O facto de haver a possibilidade de pedir mobilidade na função pública permite facilitar a conciliação entre a vida familiar e profissional, podendo dessa forma promover a progressão na carreira de mulheres. Considera-se, portanto, uma força.

3.5. Segregação Sexual Horizontal e Vertical

Conforme já analisado no ponto 3.1 através da análise dos **indicadores 1, 2, 5, 6, 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.),



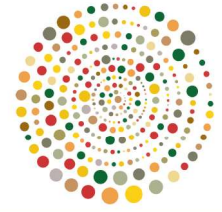
independentemente do setor de atividade. A segregação horizontal é a sobre-representação de homens ou mulheres numa mesma profissão ou setor profissional.

Segregação vertical (*glass ceiling – teto de vidro*) – apesar de as mulheres serem mais qualificadas do que os homens, ocupam menos cargos de chefia do que estes e têm presença minoritária nas hierarquias de topo das diversas organizações onde exercem atividade (Madalozzo R. 2010).

Estudos sobre o mercado de trabalho em Portugal evidenciam fortes elementos de segregação horizontal e setorial, vertical e transversal em razão do sexo.

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

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

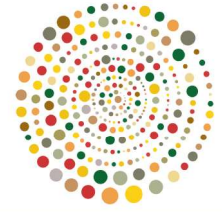


cuidado e a presença em postos de decisão. Estereótipos podem também afetar o valor que cada pessoa atribui ao seu trabalho (SAFEMED, 2021).

A análise SWOT reflete o impacto que os estereótipos e papéis de género poderão ter no acesso às profissões e cargos superiores. Assim verifica-se que relativamente aos escalões ou posições com maior responsabilidade, remuneração ou estatuto existe uma segregação vertical sobrerrepresentada pelos homens de 70,8%, face às mulheres de 29,2%. Esta sobrerrepresentação nos cargos de chefia por pessoas do sexo masculino foi também confirmada no *Focus Group*. Neste foi mencionado que esta sub-representação leva a que as colaboradoras sintam que as suas competências e o seu trabalho não são valorizados. Referiu-se ainda que existe uma resistência por parte das mulheres do município em ingressar em listas candidatas às juntas de freguesia, pois as próprias considerem que estes cargos são para os homens, mais uma vez se evidência que a segregação vertical está intrínseca na cultura da comunidade.

No que diz respeito à segregação horizontal verifica-se a concentração de homens ou de mulheres dependendo da especificidade da profissão, por exemplo, há maior número de mulheres a exercer funções de auxiliar de limpeza e maior número de homens a exercer funções de electricista. No entanto, a autarquia identifica como força, aspeto positivo no presente o facto de haver percentagens aproximadas de trabalhadores e trabalhadoras na Câmara Municipal. 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, aspeto negativo externos futuros.

Tendo em conta o princípio da igualdade de género, bem como o previsto na lei da paridade considera-se uma oportunidade a nomeação de uma mulher para um cargo de chefia ou órgão de decisão.

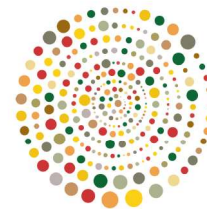


3.6. Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

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

O autor refere ainda que homens e mulheres envolvidos/as no trabalho formal são diferenciados/as nas suas participações nas tarefas domésticas e nos cuidados com os/as filhos/as. Pese embora, a mulher esteja mais ativa no mercado de trabalho verifica-se que não é fácil para as mulheres gerir as expectativas relativamente aos múltiplos papéis que desempenham (mãe, esposa, dona de casa, profissional, entre outras). Este facto foi corroborado pelo *Focus Group* que mencionou que continuam a ser as mulheres a assumir a maioria das tarefas domésticas e são as mais responsabilizadas pelo acompanhamento dos filhos/as e dos seus ascendentes.

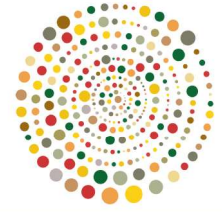
As organizações socialmente responsáveis assumem cada vez mais a promoção da igualdade de género, e da conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal integrando na sua gestão políticas e práticas nestes domínios. Neste sentido, identifica-se na análise SWOT como debilidade, aspeto negativo interno no presente o facto de o Órgão Autárquico não dispor de modalidades de trabalho flexível, nomeadamente, teletrabalho, nem medidas de apoio a trabalhadores/as em situação de famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica. Porém, a lei de proteção social visa proteger as famílias nestas condições, garantindo a possibilidade de trabalhadores ou trabalhadoras poderem beneficiar do apoio à família. Para além do sistema de proteção social, o Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009 prevê no número 1 do seu artigo 56.º o regime de trabalho flexível do/a trabalhador/a com responsabilidades



familiares, nomeadamente para a prestação de cuidados a filhos/as menores de 12 anos ou independentemente da idade filho com deficiência ou doença crónica. Verifica-se que a maior parte do acompanhamento a ascendentes e/ou descendentes é efetuado por mulheres, o que poderá indiciar uma maior taxa de absentismo laboral relativamente às mulheres. Esta circunstância implica, por si só menos tempo de dedicação à carreira. Ainda que a lei preveja o subsídio de 100% a um mínimo de 65%, existe assim, em algumas situações uma diminuição de rendimentos para a mulher.

Identificaram-se como forças a flexibilidade de horários para as mães durante o período de amamentação, bem como, a possibilidade de os/as trabalhadores/as poderem optar por horários de trabalho flexíveis ou jornada contínua de forma a conciliar a vida profissional, pessoal e familiar. Verificou-se, ainda que a taxa de cobertura de creches e amas, tem um valor 44,94%, o que nos reporta para a impossibilidade de todas mulheres ou homens da organização poderem conciliar o cuidado aos/às seus/suas descendentes com a sua vida profissional **[indicador 22]**.

A Autarquia promove, ainda, campos de férias nos períodos de férias escolares com horários alargados. Relativamente às respostas da comunidade direcionadas para pessoas idosas ou em situação especial vulnerabilidade verifica-se uma taxa de cobertura de centros de dia de 2,46% **[indicador 24]**, uma taxa de cobertura de serviços de apoio domiciliário e de ERPI´s (estruturas residências para pessoas idosas) de 9,45% **[indicador 25]**. Todas estas respostas da comunidade pretendem contribuir para a promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, no entanto, poderão existir outros constrangimentos que condicionam a sua efetividade, nomeadamente a incompatibilidade de horários, a necessidade de prestação de cuidados específicos a ascendentes e/ou descendentes, a falta de informação dos/as trabalhadores/as relativamente aos seus direitos.



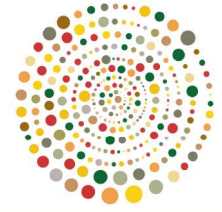
Segundo Wall e Escobedo, 2013 a adesão dos/as trabalhadores/as às licenças parece circunscrever-se ao tempo que lhes é individualmente destinado e apenas quando este é bem pago.

As licenças parentais podem ser equacionadas como políticas de igualdade de género quando promovem e impactam efetivamente na tão preconizada participação dos homens nos cuidados, não só em termos percentuais como também na quantidade de tempo utilizado. (Leitão, M.,2018) Neste sentido uma das oportunidades será sensibilizar os/as trabalhadores/as para as licenças de parentalidade conjuntas.

Outra das oportunidades considerado pela Autarquia é promover o teletrabalho sempre que se justifique. Segundo Costa (2003) o teletrabalho vem dificultar a divisão entre o trabalho formal e o não-trabalho (trabalho doméstico, responsabilidades familiares) o que poderá tornar-se mais exigente para as mulheres e acabar por funcionar de forma inversa promovendo a sua sobrecarga, ainda que possa ser facilitador para a conciliação dos múltiplos papéis desempenhados pelas mulheres não prevê a igualdade na distribuição de tarefas entre homens e mulheres. Leitão, M. (2018) acrescenta ainda que *“As mulheres entraram no mercado de trabalho, mas os homens não entraram na vida doméstica na mesma proporção”*.

3.7. Proteção na Parentalidade

A Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro é um reforço da proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos/as trabalhadores/as que



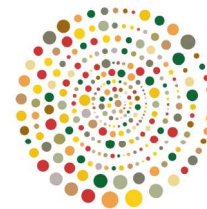
exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e n.º 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

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

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

Segundo o artigo 35º do Código do Trabalho, a proteção na parentalidade traduz-se numa série de medidas que se estendem, nomeadamente, às trabalhadoras grávidas, às lactantes, aos/às progenitores/as 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;



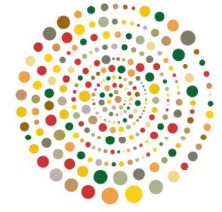
7. Faltas para assistência a neto/a;
8. Horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares.

É de referir que, 13 anos depois de implementados incentivos legais para a partilha da licença parental inicial, ainda há três em cada cinco casais que optam por não o fazer. O peso cultural anula uma “lei progressista” e traz prejuízo para pais e mães deixando que a desigualdade e discriminação teimem em continuar. De acordo com o *focus group* ainda existe uma certa reticência por parte das entidades patronais quando um homem opta por usufruir de dias para prestar assistência a um familiar. Porém também é mencionado que este problema não se verifica nas instituições públicas do município.

A análise SWOT, no que diz respeito às debilidades, indica que as mulheres apresentam a maior percentagem de licenças parentais do que os homens, fato também confirmado pelo *focus group*.

A assistência à família de 1.º e 2.º grau está regulado pelo código do trabalho e pela lei da parentalidade e prevê que as faltas motivadas para assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou membro do agregado familiar são justificadas, sendo por isso considerado uma força.

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



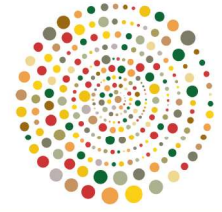
O teletrabalho é identificado como uma oportunidade pelo que se considera que poderá facilitar a conciliação entre o trabalho e a assistência à família, no entanto, conforme referido no ponto 3.6, não prevê igualdade na distribuição de tarefas e responsabilidades entre homens e mulheres.

3.8. Proteção Contra a Discriminação

A discriminação em função do sexo é um problema antigo que, infelizmente, permanece vivo nos nossos dias. O sexo, como fator de discriminação revela-se em vários contextos e com diversas facetas, como 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.

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.

A Autarquia não dispõe de documentos internos tratados e não apresentam de forma sistemática os dados desagregados por sexos, o que, de acordo com a análise SWOT poderá ser considerada uma debilidade o facto de não ser passível de detetar qualquer tipo de discriminação em razão do sexo. Desagregação da informação com base em variáveis de diversidade, nomeadamente sexo, idade, nos documentos institucionais, permite efetuar uma monitorização da ação da instituição em termos discriminação, cumprindo as normas de proteção de dados.



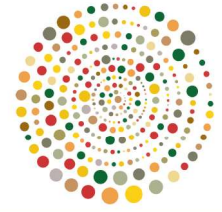
Outra debilidade identificada pelos grupos motores é a inexistência de estruturas e equipamentos que apoiem a maternidade e paternidade, como por exemplo local para amamentação e fraldário nos serviços públicos municipais, é considerada uma debilidade quer para os/as trabalhadores/as, quer para os/as utentes na medida em que dificulta a conciliação entre a vida profissional e familiar. As estruturas e equipamentos de apoio (local de amamentação e fraldário) deveriam estar incluídas na organização com acesso e usufruto a homens e mulheres de forma a promover a responsabilidade parental de forma igual para ambos os sexos.

Não foi formalizada qualquer queixa de discriminação em função do sexo por trabalhadores/as, sendo este último uma força o que poderá indiciar a inexistência de discriminação ou, por outro lado, falta de conscientização acerca da problemática que dificulta a desocultação de situações de discriminação.

3.9. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

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

De acordo com a análise SWOT verifica-se que a Autarquia apresenta diversas debilidades no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho, nomeadamente inexistência de ações de informação/prevenção sobre assédio no trabalho, igualdade e



não discriminação. A Autarquia não dispõe de um mecanismo interno de receção e investigação de denúncias e participações que garanta a confidencialidade, objetividade e independência, também não é realizada qualquer avaliação que contemple o ambiente de trabalho e a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho.

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 (código de ética e conduta dos trabalhadores- DGAEP).

4. DIMENSÃO EXTERNA - (DES)IGUALDADES NO CONCELHO

4.1. Representação por Sexo nas Organizações Locais

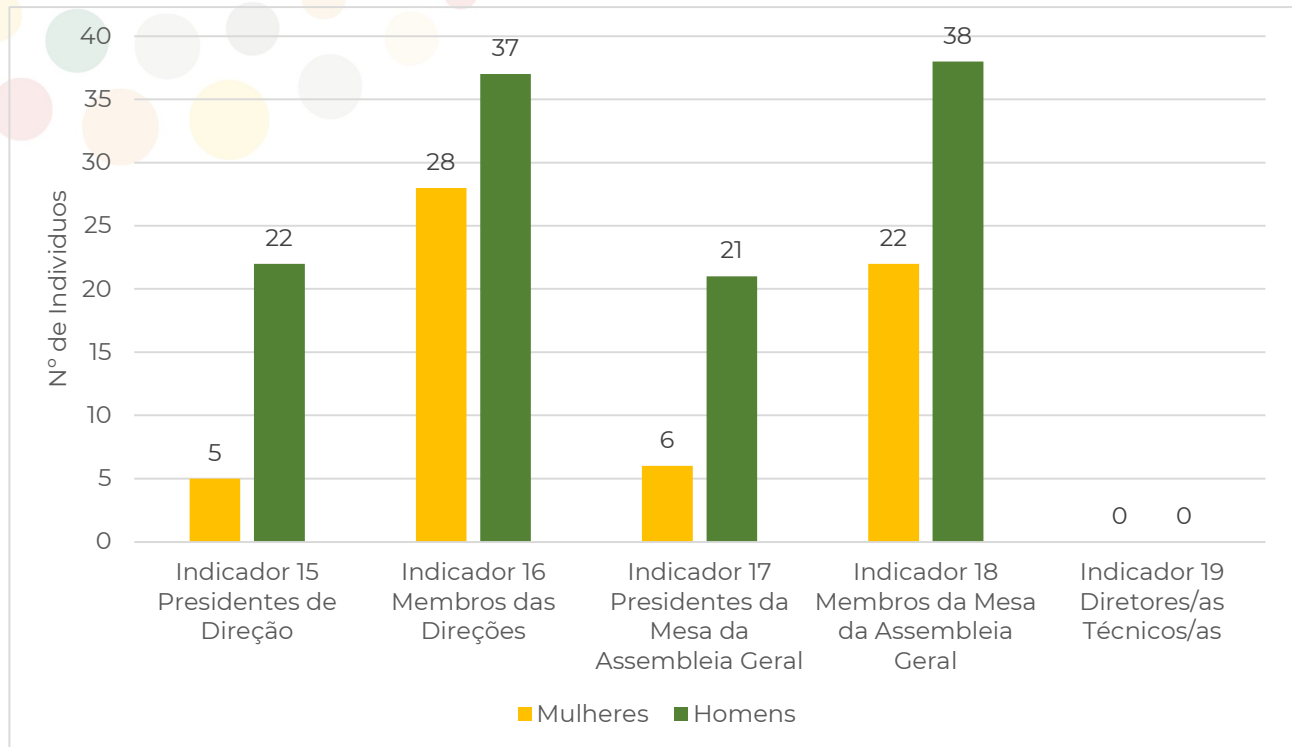
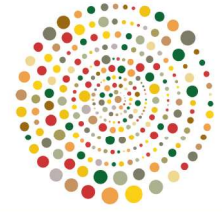


Figura 27: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Vinhais, por sexo, Ind. 15, 16, 17, 18 e 19

No âmbito da análise SWOT, do ponto de vista externo apurou-se que, relativamente aos cargos de presidência nas organizações locais, se verifica uma sobrerrepresentação de homens muito acentuada, sendo que, 81,48% de homens para 18,52% de mulheres, em cargos de presidente de direção de organizações locais. De acordo com o *Focus Group*, as mulheres são colocadas numa posição de desvantagem mesmo que as funções destas sejam as mesmas que as dos homens. Este fator pode justificar a sobrerrepresentação masculina verificada nos cargos de direção.



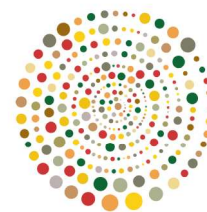
O número de presidentes de direção nas organizações, demonstra que 5 presidentes são do sexo feminino e em contrapartida 22 presidentes são do sexo masculino **[indicador 15]**, o que reflete uma enorme discrepância traduzida na desigualdade de género. Quanto aos membros das direções nas organizações existem 37 homens e 28 mulheres **[indicador 16]**, sendo considerado uma força identificada na análise SWOT uma vez que não existe uma discrepância significativa entre os sexos.

O **indicador 17** - Presidentes da mesa da assembleia geral, por sexo, nas organizações locais continua a refletir uma sobrerrepresentação de 21 homens face a 6 mulheres no respetivo cargo, o que corresponde a uma debilidade identificada na análise SWOT identificando uma sobrerrepresentação de 77,7% de homens face a 22,2% de mulheres.

Relativamente aos membros da mesa da assembleia geral continua a verificar-se uma sobrerrepresentação de homens, ainda que menos acentuada, com um valor de 63,3% face às mulheres de 36,6%, sendo esta uma debilidade que consta da análise SWOT, que corresponde a 38 homens e 22 mulheres **[indicador 18]**.

A perda de população é considerada uma ameaça e revela-se uma oportunidade a sensibilização da população para uma maior participação cívica. Esta preocupação foi reforçada tanto no *Focus Group* como no Fórum Municipal, sendo justificada, em parte, por as mulheres cada vez mais adiarem a maternidade para se dedicarem à carreira profissional.

Do ponto de vista externo as desigualdades vão persistindo no que se refere a lugares de gestão de topo. O empenho das empresas/organizações na construção de uma organização mais equilibrada no que concerne ao género, deve ser, em primeiro lugar uma questão de ética e de responsabilidade.



4.2. Remuneração

No que diz respeito ao domínio remuneração no concelho o ganho médio dos homens é de 1009,30€ e, em contrapartida, o ganho médio das mulheres é de 814,82€.

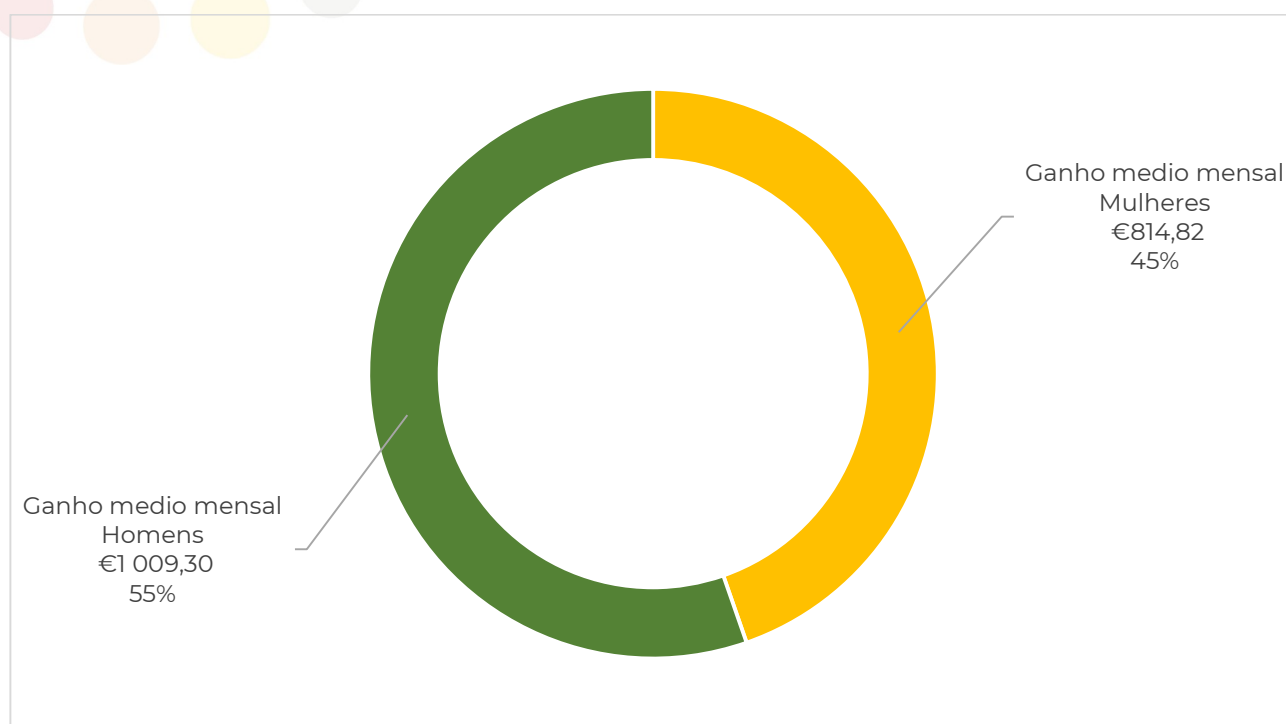
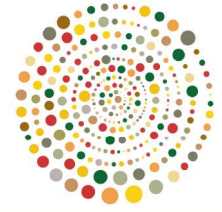


Figura 28: Ganho Médio de mulheres e de homens no concelho de Vinhais

Demonstrando que o ganho médio mensal dos homens é superior ao das mulheres no concelho com um diferencial de -194,48€ **[indicador 21]**, o que se considera uma debilidade na análise SWOT.

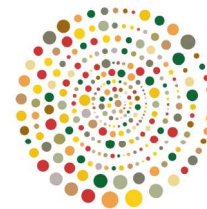


Concluimos assim, que os homens continuam a ocupar os cargos mais remunerados em detrimento das mulheres que ficam condicionadas na carreira por limitação ao acesso a cargos superiores já que as prioridades ficam afetadas às responsabilidades familiares.

Alguns estudos sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres prende-se com uma série de fatores nomeadamente, o exercício de funções na função pública ou setor privado, tipo de contrato, dimensão da entidade empregadora, nível de habilitações/qualificações, trabalho a tempo parcial ou a tempo inteiro, entre outros. À luz destes fatores confirma-se que as mulheres se encontram em situações menos favoráveis em comparação aos homens que em maior prevalência trabalham a tempo inteiro e acedem mais facilmente a cargos superiores e mais bem remunerados. (OIT, 2021) Outra razão para esta diferença, segundo o *Focus Group*, é a perceção por parte da população do concelho de que os cargos mais altos são lugares que devem ser assumidos por homens.

4.3. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

A análise SWOT indica ao nível externo, que as instituições que dão respostas sociais para a terceira idade têm uma elevada taxa de utilização, chegando a atingir a sua lotação máxima em algumas zonas do concelho, o que poderá dificultar o acesso às respetivas respostas podendo ser um entrave à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. O mesmo se verifica relativamente às respostas dirigidas à primeira infância, exista uma cobertura de 44,94% de creches e amas a sua taxa de ocupação é de 100% podendo gerar dificuldades no acesso a vagas, facto que foi referido no *Focus Group*. Estes aspetos são considerados debilidades, tal como, o facto das mulheres que trabalham continuarem a ser sobrecarregadas com as tarefas domésticas e responsabilidades



familiares, o que poderá ser um dos fatores que contribui para as mulheres do concelho adiarem a maternidade para se dedicarem à carreira. Estas debilidades vêm comprovar uma vez mais que os estereótipos e papéis de género agravam a sobrecarga das mulheres no que diz respeito às tarefas domésticas e familiares. Também foi referido no Fórum Municipal que as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelos cuidados prestados a ascendentes e descendentes.

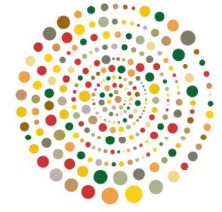
Ao contrário de outros concelhos, em Vinhais, as famílias monoparentais têm prioridade na integração de crianças em amas e creches, o que ajuda na diminuição da sobrecarga das mulheres que maioritariamente são as que constituem as famílias nucleares com filhos/as menores, aspeto este referido no *Focus Group*.

Verifica-se também que o facto de não existir um local próprio onde as pessoas possam dar sugestões para melhorar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar pode ser considerado uma debilidade. As mulheres contribuem para a economia através do trabalho remunerado e do trabalho não remunerado, realizado em casa, sendo este último simbolicamente desvalorizado, o que intensifica a necessidade de respostas na comunidade de prestem apoio formal à família.

4.4. Respostas à Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica

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

No seguimento da definição de violência de género, a Convenção de Istambul, datada de 11 de maio de 2011, reconhece este fenómeno como toda a violência exercida contra alguém motivado pelo seu género, isto é, trata-se da violência praticada contra o

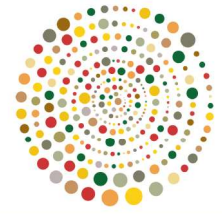


homem ou a mulher motivada pelo conjunto de crenças, atitudes e comportamentos que uma sociedade atribuiu ao homem e à mulher e que entende como adequados para cada um dos sexos (Convenção de Istambul, 2011). Tal conceito remete-nos para a ideia que, consoante a comunidade em que estamos inseridos, os 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 (*Idem*).

O deputado Mendes Bota no debate parlamentar sobre "Os Parlamentos Unidos para combater a Violência Doméstica contra as Mulheres refere que na violência sobre as mulheres tipifica, historicamente, uma relação de dominância de um sexo sobre o outro, baseada numa repartição desigual de poder entre homens e mulheres. É um legado de uma sociedade patriarcal que serviu para discriminar as mulheres e para prevenir a emergência das suas capacidades em pé de igualdade com os homens, muitas vezes para controlar e instrumentalizar a sua capacidade reprodutiva e sexual (Reunião plenária 07 dez 2006).

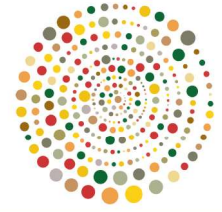
A violência doméstica não é um fenómeno exclusivo das mulheres, no entanto são estas que maioritariamente são vítimas deste tipo de crime, o que poderá ser explicado à luz das desigualdades de género. No caso do conceito de género, este refere-se aos papéis sociais, valores, normas e modelos socialmente aceites para o homem e mulher numa



determinada sociedade. Isto é, corresponde à dimensão sociocultural que se sobrepõe à dimensão biológica (homem ou mulher). Esta identidade de género é construída ao longo do crescimento do ser humano, sendo influenciada, por exemplo, pela família, escola, grupos de pares, organizações e todas as relações interpessoais. Os estereótipos, como crenças organizadas sobre as características de pessoas que pertencem a um determinado grupo, quando associados ao sexo, refletem-se nas ideias partilhadas que uma sociedade produz sobre o significado de ser homem ou ser mulher (CIG, 2015).

A análise SWOT ao nível externo identifica como debilidade a fraca cobertura de redes de telecomunicação, o que pode dificultar o pedido de socorro de vítimas que se encontrem em situação de risco ou perigo, agravado com facto de ser um concelho muito disperso geograficamente e com isolamento social em algumas localidades. A falta de recursos, a rede viária pública deficitária, bem como situações de carência socioeconómica podem dificultar o acesso aos serviços para uma sinalização ou socorro célere às vítimas. Conforme revelado no estudo desenvolvido por Gonçalves, D. (2020), a condição socioeconómica influencia a procura de apoio por parte das vítimas. A variável que melhor diferencia as mulheres que procuram apoio formal das que permaneceram na relação é a empregabilidade – 50% das participantes no respetivo estudo que procuraram apoio formal, encontravam-se empregadas. Assim sendo, quanto mais recursos a vítima tem, menor será a sua tolerância à violência.

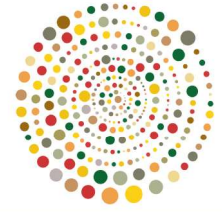
Segundo a mesma autora, o estudo promovido por Kim e Gray (2008), utilizando dados do estudo (*Domestic Violence Experience in Omaha – 1994*), demonstrou que as mulheres com mais probabilidade em abandonar a relação abusiva são as que se encontram financeiramente independentes, que apresentam baixos níveis de medo e elevado autoestima. Desta forma, verifica-se que a independência financeira é um dos



principais motivos identificados na literatura como influenciador da decisão de abandonar uma relação abusiva.

A análise SWOT revela que a falta de retaguarda familiar das vítimas de violência doméstica é também considerada uma debilidade, assim como o isolamento social. Conforme refere Gonçalves, D. (2020) o isolamento da vítima aumenta a probabilidade de permanência na relação violenta, uma vez que, poderá tornar-se complicado uma autoavaliação do nível de risco em que se encontra (Buel, 1999). A manipulação é utilizada pelo(a) agressor(a) com a finalidade de garantir que esse isolamento é assegurado e mantido. Por outro lado, a falta de retaguarda familiar e o isolamento social poderão ser agravados pelo deficit de recursos na comunidade (rede viária publica deficitária, défice das telecomunicações, falta de emprego que permita a fixação de população em idade ativa, elevado índice de população idosa face à população jovem ou em idade ativa). A falta de retaguarda familiar poderá também estar adjacente ao facto de haver alguma desresponsabilização ou desconhecimento da comunidade relativamente ao fenómeno da violência doméstica quer por falta de informação/formação sobre a problemática quer devido a aspetos culturais, mitos e crenças enraizadas que normalizam e perpetuam as situações de violência contra as mulheres e violência doméstica, tais como “*entre marido e mulher não se mete a colher*”. Conclui-se, portanto, que a violência doméstica é um tema tabu na comunidade, sendo considerado uma debilidade. No *Focus Group* esta debilidade foi aprofundada e discutida, sendo referido que ainda se desvalorizam determinados comportamentos por se achar que são normais e que, nas relações, ninguém se deve intrometer.

A Violência Doméstica está envolta em alguns mitos. Alguns têm servido para “desculpar” a violência e o agressor, outros para “culpabilizar” a vítima. Estes mitos tornam a procura e o pedido de ajuda da vítima mais complicado, bem como

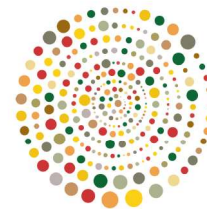


contribuem para a falta de compreensão de terceiros acerca das reais questões que estão no cerne da vitimização. (APAV, 2012).

Todos estes aspetos poderão contribuir para o sentimento de vergonha da vítima. Segundo Gonçalves (2020) a vergonha pessoal ou perante a família impede, geralmente, que a vítima procure apoio. No estudo desenvolvido pela autora sobre «*fatores de risco preditores de episódios de Violência*» foi perceptível a dificuldade que as vítimas têm em revelar detalhes sobre a sua relação violenta a outras pessoas, principalmente a pessoas da sua família. Na ótica de Buel (1999), as vítimas, devido à vergonha, poderão desmentir a situação quando são questionadas.

Outra das debilidades identificadas através da análise SWOT é o facto de não haver um técnico de apoio à vítima a tempo integral no concelho, pese embora se verifique que uma força é o facto de existir uma resposta de atendimento às vítimas de violência doméstica, tal como preconizado nos instrumentos internacionais e nacionais em matéria de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica. Assim, como descrito no Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro, a violência doméstica tem sido um tema abordado por vários instrumentos internacionais, através dos quais os Estados se comprometeram a prosseguir por todos os meios apropriados uma política no sentido da sua eliminação, reconhecendo-se igualmente a necessidade de prestar assistência às vítimas, através de serviços de variada natureza.

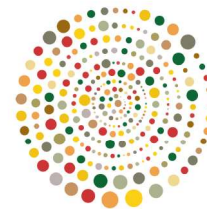
Para além do organismo da Administração Pública responsável pela área da cidadania e da igualdade de género, a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica compreende também o Instituto da Segurança Social, I. P., as casas de abrigo, as estruturas de atendimento, as respostas de acolhimento de emergência, as respostas específicas de organismos da Administração Pública, o serviço telefónico gratuito com cobertura nacional de informação a vítimas de violência doméstica e, ainda, sempre que



o requeiram, os grupos de ajuda mútua de cariz comunitário que visem promover a autoajuda e o empoderamento das vítimas tendo em vista a sua autonomização.

Neste contexto, o concelho de Vinhais tem uma resposta de atendimento às vítimas de violência doméstica que dispõe um/a Técnico/a de Apoio à Vítima para efetuar atendimento e acompanhamento às vítimas de violência doméstica do concelho de Vinhais, sempre que é considerado necessário. Para além disso, é disponibilizado contacto telefónico, para atendimento telefónico especializado, a tempo integral. São efetuados também atendimentos descentralizados no concelho que permitem chegar às vítimas ou a situações sinalizadas quando as pessoas não têm possibilidade de se deslocar à sede de concelho, onde se encontra sediado a resposta de atendimento às vítimas de violência doméstica, seja por dificuldade de acesso aos recursos, seja por questões de saúde ou outras.

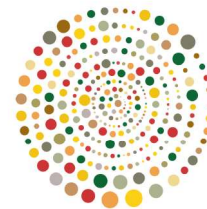
A análise SWOT evidencie ainda como debilidade a inexistência de espaços de acolhimento e transição para vítimas de violência doméstica, no entanto pode verificar-se à luz do disposto no ponto 1 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro que *«As entidades promotoras devem articular-se entre si ou com as outras entidades que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, de forma a garantir: a) O atendimento e apoio, de forma integrada e com caráter de continuidade, preferencialmente na sua área de residência, desde o momento da sua sinalização na rede até ao decurso do eventual processo de autonomização; b) O acolhimento das vítimas de violência doméstica acompanhadas ou não de filhos/as menores ou maiores com deficiência na sua dependência; c) O acompanhamento das vítimas durante o período de acolhimento e após a sua cessação»*. Posto isto, conclui-se que a partir do momento que é efetuada a sinalização à GNR ou à resposta de atendimento às vítimas de violência doméstica de Vinhais serão acionados mecanismos



para retirar a vítima da situação de risco/perigo e proceder ao seu encaminhamento ou acolhimento adequado no âmbito das respostas da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica ou respostas da comunidade local ou distrital.

As Comissões de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) definem-se como instituições oficiais não judiciárias, com autonomia funcional, que visam promover os direitos da criança e do jovem e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral. O facto de existir a CPCJ no concelho é também considerada uma força na medida em que prevê uma intervenção célere relativamente à identificação, avaliação e apoio a crianças ou jovens que se encontrem em situação de risco ou perigo, conforme previsto na lei de proteção de crianças e jovens, lei 147/99 de 01 de setembro que tem por objeto a promoção dos direitos e a proteção das crianças e dos jovens em perigo, por forma a garantir o seu bem-estar e desenvolvimento integral. No seu artigo 6.º refere que *«a intervenção para promoção e proteção deve ser exercida exclusivamente pelas entidades e instituições cuja ação seja indispensável à efetiva promoção dos direitos e à proteção da criança e do jovem em perigo, só podendo interferir na sua vida e na da sua família na medida do que for estritamente necessário e deve ser efetuada sucessivamente pelas entidades com competência em matéria de infância e juventude, pelas comissões de proteção de crianças e jovens e, em última instância, pelos tribunais»*.

Por forma a promover as necessárias mudanças de mentalidade no sentido de promover uma cultura de igualdade de não discriminação alterando crenças e desmistificando mitos e preconceitos que poderão perpetuar situações de à violência doméstica verifica-se como oportunidades o desenvolvimento de ações de sensibilização na escola e na comunidade em geral sobre o fenómeno da violência doméstica, o seu enquadramento



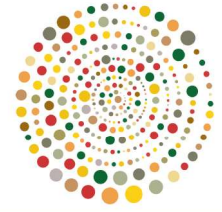
legal e as implicações da sua natureza jurídica, nomeadamente o facto de ser tipificado como um crime de natureza pública.

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

No que diz respeito ao desenvolvimento de ações de formação promovidas pela Autarquia no âmbito da prevenção e combate à VCMVD (violência contra as mulheres e violência doméstica), O **indicador 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 revela que foram desenvolvidas duas ações.

Relativamente ao 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, foi desenvolvida uma ação **[indicador 29]**.

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, s.d.).

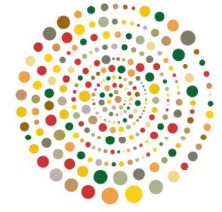


Violência Contra as Mulheres é uma forma de discriminação contra as mulheres e abrange todos os atos de violência baseada no género que resultem, ou sejam passíveis de resultar, em danos ou sofrimento de natureza física, sexual, psicológica ou económica para as mulheres, incluindo a ameaça do cometimento 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 em e os profissionais em particular de competências para identificar sinais e sintomas associados a situações de violência doméstica, bem como identificar fatores preditores de situações de violência doméstica para que se possa de forma célere sinalizar as situações passíveis de constituírem a prática de crimes de violência contra as mulheres ou violência doméstica. 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 co-responsabilização da comunidade na desocultação de situações de violência doméstica, bem como encorajar as vítimas a pedir ajuda formal, na medida em que a tomada de conhecimento sobre a rede a apoio poderá dar a sensação de segurança às vítimas, essencial para tomarem a decisão de terminar com as relações violentas.

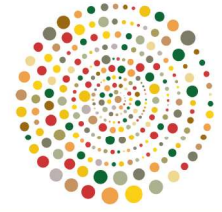
A aprovação da nova Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (RCM n.º 62/2018, de 21 de maio) trouxe consigo a aprovação de



um novo plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD). Com o objetivo estratégico de promover o empoderamento das vítimas o PAVMVD prevê o desenvolvimento de medidas de ação positiva em matéria de autonomização das vítimas prevê a formação de públicos estratégicos, bem como, a formação de profissionais nas várias áreas cobertas pela Estratégia “Portugal + Igual” entre as quais a prevenção e o combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica.

De acordo com a análise SWOT verifica-se como força o facto de a Câmara Municipal ter promovido 2 ações de sensibilização/formação para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica e 1 ação de sensibilização/formação dirigido à comunidade para prevenção da violência no namoro ou outras formas de violência de género. De acordo com análise SWOT compreende-se que a criação da Equipa para a Igualdade na Vida local poderá ser considerada uma oportunidade na medida em que tem como a finalidade de promover a igualdade a nível local e assegurar a implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

No âmbito do Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação | Nova Geração, celebrado entre a CIG e os Municípios aderentes, que visa a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município está prevista a criação de uma EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local, nomeada pelo/a Presidente da Câmara Municipal, de acordo com a composição prevista no mesmo, tendo como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Protocolo, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade (CIG, 2022).

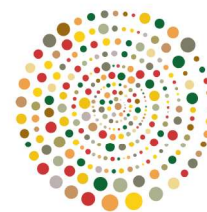


4.6. Formação Certificada para Docentes em Igualdade de Género e Cidadania

Podemos aferir que 6 docentes a lecionar no concelho de Vinhais frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania **[indicador 30]** o que poderá denotar uma resumida importância dada ao tema. Da mesma forma o **Indicador 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 de que não foi realizada qualquer ação neste âmbito.

A análise SWOT revela, como debilidade o facto de haver poucos docentes com formação certificada em igualdade de género e cidadania. Como foi referido no *Focus Group*, é evidente a necessidade de docentes com formação certificada em matéria de igualdade já que na infância são construídas as bases da personalidade e da identidade e é na escola que as crianças e jovens adquirem conhecimento em Igualdade de Género, além da família e pares.

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



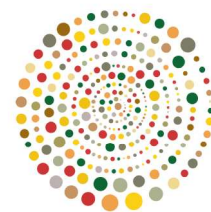
Também, no quadro da formação inicial e contínua dos/as docentes nem sempre têm assumido esta preocupação com a importância necessária, mas como dizem Vieira, Nogueira e Tavares (2012, p. 39) “pretender a emancipação e uma cidadania inclusiva das diversas identidades deve implicar a manutenção pela busca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

É fundamental que os docentes tenham formação certificada na área da Igualdade de Género e Cidadania, pois é nos primeiros anos de escolaridade que acontece aprendizagem, faz assim sentido a integração contínua da Igualdade de Género e Cidadania na atividade pedagógica e na organização das escolas. A instituição escolar deve contribuir para uma sociedade mais justa, equitativa e sem estereótipos, promovendo a inclusão, sendo que para isso os docentes têm de ser detentores de um conhecimento isento de estereótipos e preconceitos.

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

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

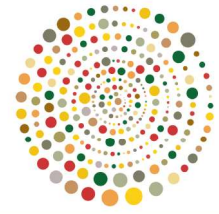
Como foi referido no fórum municipal, o sistema educativo deve assumir-se como agregador de interesses neste domínio e deve fomentar e desenvolver práticas



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

Tais práticas requerem que a formação de docentes que os alerte para a centralidade da sua intervenção neste domínio e os alerte para a repercussão das suas atitudes e dos seus 'ensinamentos' na construção de uma sociedade mais justa e igualitária e onde a educação para a igualdade de oportunidades de género se faça pela transversalidade, mas de modo consciente e assumido pela comunidade educativa. A abordagem curricular e pedagógica das questões relativas ao género é complexa, nem sempre fácil dada a sua transversalidade e pela falta de apoio formativo, de recursos ou de bibliografia, particularmente em língua portuguesa.

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



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

Considerando os indicadores de partida, no que diz respeito a estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias verifica-se 27 estudantes do sexo feminino e 25 estudantes do sexo masculino **[indicador 32]**.

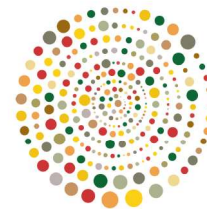
Relativamente aos/às estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades verifica-se 25 estudantes do sexo feminino e 19 estudantes do sexo masculino **[indicador 34]**.

Ainda analisando os indicadores verifica-se que o desporto escolar é praticado por 60 estudantes do sexo feminino e 40 estudantes do sexo masculino **[indicador 37]**. Por outro lado, a prática de desportos federados verifica-se uma incidência de 9 raparigas/mulheres e 174 rapazes/homens, **[indicador 38]**.

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

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

De acordo com a informação recolhida no *Focus Group* torna-se essencial “a sensibilização dos encarregados de educação para a orientação profissional/vocacional

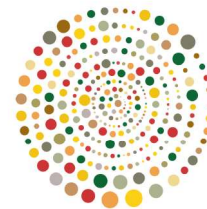


dos seus educandos, dar visibilidade às mulheres na ciência e valorizar a presença dos homens nas artes”.

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

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (Portugal + Igual), aprovada pelo Governo no dia 8 de março, assenta na eliminação dos estereótipos, focando nas experiências múltiplas de discriminação e numa perspetiva de ciclo de vida. Neste âmbito, segundo a secretária de estado, 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.

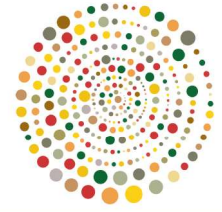
No que diz respeito à análise externa, de acordo com a análise SWOT, verifica-se como debilidades a sobrerrepresentação dos rapazes (95,1%) face às raparigas (4,9%) na prática de desporto federado. A falta de infraestruturas desportivas adequadas à participação



de raparigas/mulheres, nomeadamente inexistência de balneários para raparigas. Verifica-se também poucas oportunidades desportivas para raparigas no desporto federado, visto que o desporto federado é o futebol e existe uma grande segregação sexual masculinizada na escolha desse desporto.

Outra das debilidades identificadas é o facto de existir uma baixa implicação das famílias e fraca comunicação com os clubes, subentendendo-se que seria fundamental para promover uma articulação concertada família/clubes no sentido de encontrar estratégias para a inclusão de raparigas no desporto federado. A inexistência de ações de sensibilização nas várias instituições e associações, que permitam desconstruir estereótipos sexistas e promovam uma participação mais igualitária nas atividades desportivas também é vista como uma debilidade, visto que se pode concluir que as escolhas desportivas poderão estar relacionadas com crenças, estereótipos e preconceitos de género. Assim, é premente investir na sensibilização, (in)formação sobre esta matéria no sentido de diminuir a segregação sexual nas escolhas educativas.

A análise SWOT evidência, como debilidade, a necessidade de se utilizar uma linguagem inclusiva de género na promoção das atividades desportivas. O uso de uma linguagem inclusiva é promotor da igual visibilidade e simetria de mulheres e homens. Apresenta alternativas ao uso do universal masculino e várias sugestões que visam a inclusão de todas as pessoas que, por qualquer circunstância específica, devam ser mencionadas em documentos institucionais. A recomendação de utilização de uma linguagem inclusiva tem estado presente, de forma sistemática, nos contributos elaborados por representantes das Organizações Representativas da Área da Igualdade de Oportunidades para Homens e Mulheres, Associações de Mulheres com Representatividade Genérica e Associações de Mulheres Representadas no Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CES, 2011).

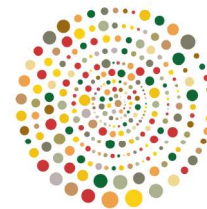


A inexistência de ações de alfabetização e capacitação para a utilização das TIC destinadas a mulheres idosas também é considerada uma debilidade que consta da análise SWOT [**indicador 36**], na medida em que a utilização desta ferramenta poderia promover a capacitação e empoderamento das mulheres idosas.

Relativamente às forças verificam-se as percentagens aproximadas do número total de pessoas do sexo feminino (51,9%) e de pessoas do sexo masculino (48,1%) a frequentar cursos científicos-humanísticos de ciências e tecnologias, as percentagens aproximadas do número total de pessoas do sexo feminino (56,8%) e de pessoas do sexo masculino (43,2%) a frequentar cursos científicos-humanísticos de línguas e humanidades, bem como, o número significativo de raparigas praticantes de desporto escolar (60).

No que diz respeito às ameaças verifica-se o risco de segregação sexual no desporto federado, que poderá ser uma realidade considerando o **indicador 38** de partida que mostra um número muito elevado de rapazes a frequentar o desporto federado comparado com o número irrisório de raparigas.

A análise SWOT revela como oportunidades a existência de várias associações desportivas, o incentivo à prática desportiva, bem como, a divulgação da existência de vários locais e equipamentos para a prática de desporto, sobretudo, de grupo.

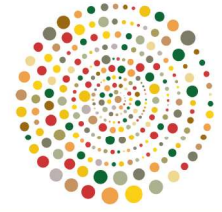


5. PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO

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 abaixo, procedeu-se à sua priorização.

Áreas temáticas internas	Problemas identificados
Gestão de recursos humanos	<p>Não existe representatividade feminina na composição do órgão autárquico Câmara</p> <p>Maior representatividade de homens na composição do órgão autárquico Assembleia Municipal – 69,8%</p> <p>Dificuldades no acesso e compreensão do conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres por parte de alguns e algumas trabalhadores/as</p>
Formação para chefias	<p>Inexistência de formação para chefias sobre igualdade de género, violência de género ou bullying, etc.</p>
Disparidades salariais entre mulheres e homens	<p>Ganho médio mensal auferido pelas mulheres inferior ao dos homens nas categorias de Dirigentes, Técnico Superior e Assistente Operacional</p> <p>Ganho médio mensal auferido pelos homens inferiores ao das mulheres na categoria de Assistente Técnico</p>
Progressão e Desenvolvimento de Carreiras	<p>Maior % de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar, impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à carreira</p>
Segregação sexual horizontal e vertical	<p>Segregação vertical - sobrerrepresentação dos homens (70,8%) face às mulheres (29,2%) em escalões ou posições com maior responsabilidade, remuneração ou estatuto</p> <p>Segregação horizontal, com concentração de homens e mulheres em profissões específicas (eletricistas, auxiliares limpeza...)</p>



Áreas temáticas internas	Problemas identificados
Conciliação da vida profissional pessoal e familiar	<p>Inexistência de modalidades de trabalho mais flexíveis – teletrabalho</p> <p>Inexistência de medidas de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiências, familiares com doença crónica</p> <p>O acompanhamento de descendentes/ascendentes por parte dos/as trabalhadores/as é assegurado maioritariamente por mulheres</p> <p>As mulheres trabalhadoras do município apresentam maior % de absentismo laboral por assistência à família</p>
Proteção na parentalidade	<p>Pouca flexibilidade de horários e modalidades de trabalho no apoio à parentalidade. Dá-se mais valor à pontualidade do que à produtividade</p> <p>As mulheres apresentam a maior % de licenças parentais</p>
Proteção contra a discriminação	<p>Os documentos internos ainda não são tratados e apresentam de forma sistemática os dados desagregados por sexo</p> <p>A autarquia não possui local de amamentação/fraldário para os/as trabalhadores/as e utentes que a frequentam</p>
Prevenção e combate ao assédio no trabalho	<p>Inexistência de ações de informação/prevenção sobre assédio no trabalho, igualdade e não discriminação</p> <p>No município não existe um mecanismo interno de receção e investigação de denúncias e participações, que garanta a confidencialidade, objetividade e independência</p> <p>Não é realizada uma avaliação que contemple o ambiente de trabalho e a satisfação dos trabalhadores/as no seu local de trabalho</p>

Tabela 5: Problemas identificados na organização por áreas temáticas

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

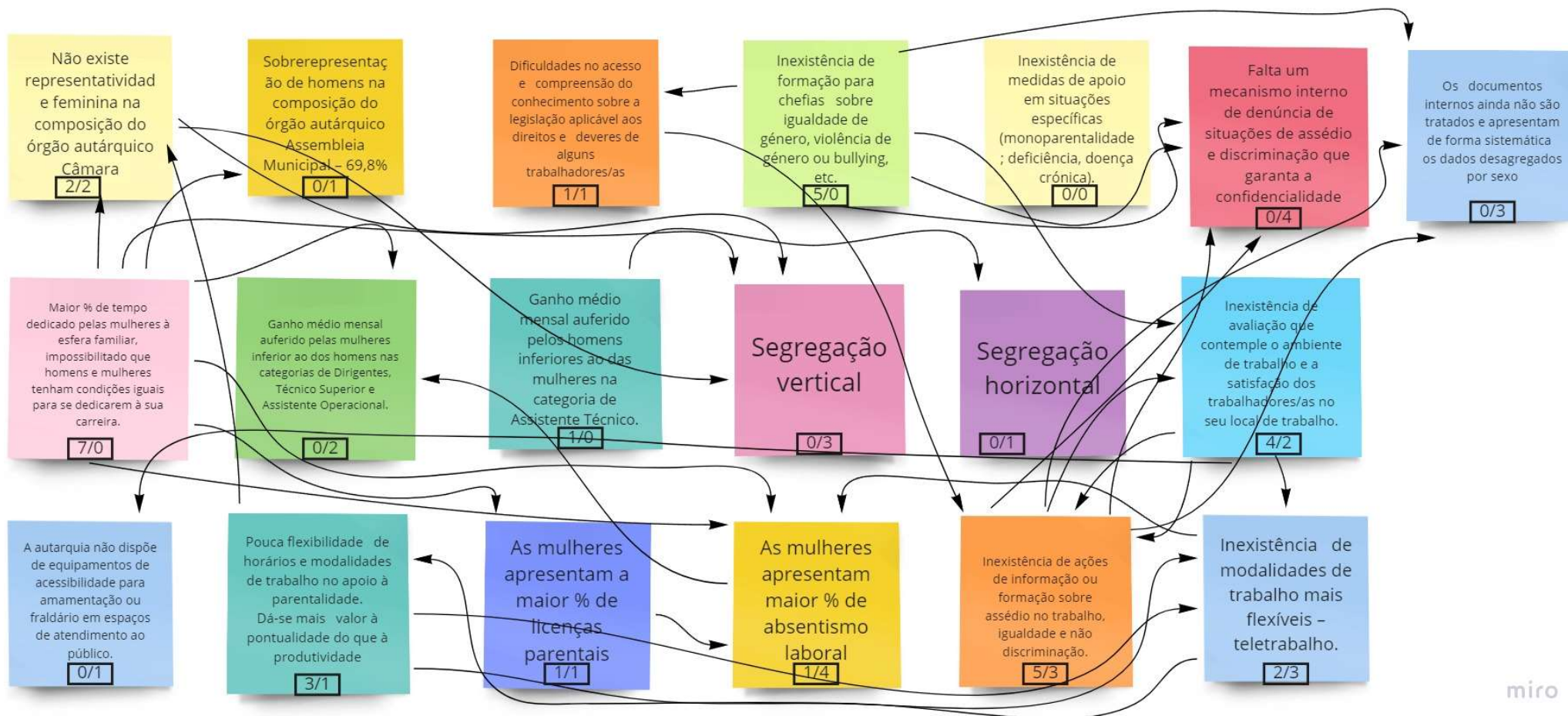
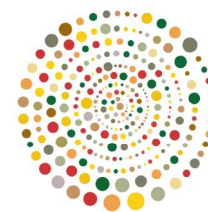
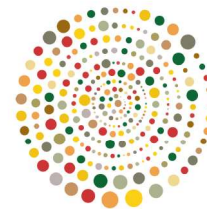


Figura 29: Fluxograma interno/organizacional realizado com o grupo de participantes na oficina



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

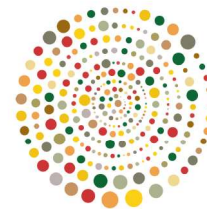
Problema	Causa	Consequência
Não existe representatividade feminina na composição do órgão autárquico Câmara	2	2
Maior representatividade de homens na composição do órgão autárquico Assembleia Municipal – 69,8%	0	1
Dificuldades no acesso e compreensão do conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres por parte de alguns e algumas trabalhadores/as	1	1
Inexistência de formação para chefias sobre igualdade de género, violência de género ou bullying, etc.	5	0
Ganho médio mensal auferido pelas mulheres inferior ao dos homens nas categorias de Dirigentes, Técnico Superior e Assistente Operacional	0	2
Ganho médio mensal auferido pelos homens inferiores ao das mulheres na categoria de Assistente Técnico	1	0
Maior % de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar, impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à carreira	7	0
Segregação vertical - sobrerrepresentação dos homens (70,8%) face às mulheres (29,2%) em escalões ou posições com maior responsabilidade, remuneração ou estatuto	0	3
Segregação horizontal, com concentração de homens e mulheres em profissões específicas (eletricistas, auxiliares limpeza...)	0	1
Inexistência de modalidades de trabalho mais flexíveis – teletrabalho	2	3
Inexistência de medidas de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiências, familiares com doença crónica	0	0
As mulheres trabalhadoras do município apresentam maior % de absentismo laboral por assistência à família	1	4



Problema	Causa	Consequência
Pouca flexibilidade de horários e modalidades de trabalho no apoio à parentalidade. Dá-se mais valor à pontualidade do que à produtividade	3	1
As mulheres apresentam a maior % de licenças parentais	1	1
Os documentos internos ainda não são tratados e apresentam de forma sistemática os dados desagregados por sexo	0	3
A autarquia não possui local de amamentação/fraldário para os/as trabalhadores/as e utentes que a frequentam	0	1
Inexistência de ações de informação/prevenção sobre assédio no trabalho, igualdade e não discriminação	5	3
No município não existe um mecanismo interno de receção e investigação de denúncias e participações, que garanta a confidencialidade, objetividade e independência	0	4
Não é realizada uma avaliação que contemple o ambiente de trabalho e a satisfação dos trabalhadores/as no seu local de trabalho	4	2

Tabela 6: Resultados do fluxograma interno/organizacional

Os resultados do fluxograma realizado apontam para várias relações mas, substancialmente, os principais problemas causais, segundo este grupo, são a 'maior % de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar, impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à carreira', a 'inexistência de formação para chefias sobre igualdade de género, violência de género ou bullying, etc.', a 'inexistência de ações de informação/prevenção sobre assédio no trabalho, igualdade e não discriminação' e 'não é realizada uma avaliação que contemple o ambiente de trabalho e a satisfação dos trabalhadores/as no seu local de trabalho' e os principais problemas derivados são 'as mulheres trabalhadoras do município apresentam maior % de absentismo laboral por assistência à família', 'no município não existe um mecanismo interno de receção e investigação de denúncias e participações, que garanta a confidencialidade, objetividade e independência', 'segregação vertical -

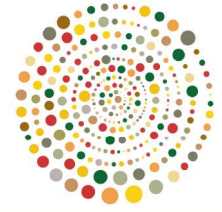


sobrerrepresentação dos homens (70,8%) face às mulheres (29,2%) em escalões ou posições com maior responsabilidade, remuneração ou estatuto', 'inexistência de modalidades de trabalho mais flexíveis – teletrabalho' e 'os documentos internos ainda não são tratados e apresentam de forma sistemática os dados desagregados por sexo'.

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

Áreas temáticas Internas	Problemas priorizados
Formação para chefias	Inexistência de formação para chefias sobre igualdade de género, violência de género ou bullying, etc.
Progressão e desenvolvimento de carreiras	Maior % de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar, impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à carreira
Segregação sexual horizontal e vertical	Segregação vertical - sobrerrepresentação dos homens (70,8%) face às mulheres (29,2%) em escalões ou posições com maior responsabilidade, remuneração ou estatuto
Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	Inexistência de modalidades de trabalho mais flexíveis – teletrabalho As mulheres trabalhadoras do município apresentam maior % de absentismo laboral por assistência à família
Prevenção e combate ao assédio no trabalho	Inexistência de ações de informação/prevenção sobre assédio no trabalho, igualdade e não discriminação Os documentos internos ainda não são tratados e apresentam de forma sistemática os dados desagregados por sexo No município não existe um mecanismo interno de receção e investigação de denúncias e participações, que garanta a confidencialidade, objetividade e independência Não é realizada uma avaliação que contemple o ambiente de trabalho e a satisfação dos trabalhadores/as no seu local de trabalho

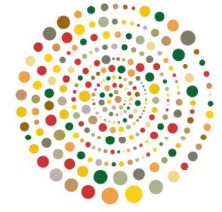
Tabela 7: Problemas priorizados na organização por áreas temáticas



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



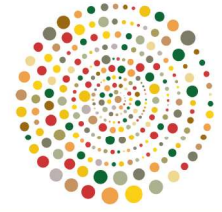
Figura 30: Árvore dos Problemas Organizacionais



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

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 com condições desiguais de progressão e desenvolvimento da carreira. Ou seja, segundo os/as participantes, pese embora, e de acordo com a lei, não existir discriminação entre homens e mulheres trabalhadores/as no município de Vinhais, pois a base salarial é a mesma para ambos os sexos, verifica-se uma disparidade associada à progressão na carreira, devido ao facto de, historicamente, os homens terem tido mais acesso aos diferentes cargos da organização, incluindo os de maior poder, responsabilidade, prestígio e remuneração.

Os números da organização revelam que há uma sobrerrepresentação de homens (70,8%) em escalões ou posições mais elevadas e que o ganho médio mensal auferido pelas mulheres é inferior ao dos homens na maioria das categorias profissionais (i.e., dirigentes, técnico superior e assistente operacional), sendo apenas superior na categoria profissional de assistente técnico. Assim, as mulheres continuam a estar concentradas em setores, profissões e categorias mais desvalorizadas e auferem remunerações inferiores. O diagnóstico evidencia pois diferentes modalidades de segregação em função do sexo, que resultam em melhores perspetivas de emprego e de carreira para os homens.

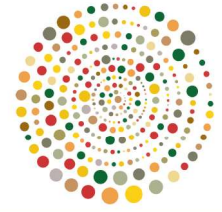


Tal facto é explicado pelo grupo de participantes com base numa razão mais profunda, de ordem cultural, muito enraizada na comunidade local e na sociedade em geral, e que se prende com a circunstância das mulheres continuarem a ter sobre os ombros a responsabilidade de cuidar da esfera familiar, retirando-lhes tempo para investir noutros domínios, inclusive o profissional, tal como nos revela o testemunho que aqui apresentamos:

“Embora já comece a haver alguma partilha de tarefas entre o casal, ainda não há igualdade”.

Esta perceção é corroborada com os números da organização Município de Vinhais: as mulheres trabalhadoras apresentam a maior % de licenças parentais e a maior percentagem de absentismo laboral por assistência à família, revelando que o exercício dos direitos parentais não é igualitário e que importa que a entidade patronal incentive que os homens partilhem com as mulheres a licença parental e as responsabilidades familiares.

Perante este quadro, importa que a organização promova medidas facilitadoras da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Não obstante os progressos registados, verifica-se a necessidade de sensibilizar a comunidade em geral e os trabalhadores do município em particular para a partilha de tarefas domésticas e gestão da vida familiar em conjunto. A este nível é, aliás, percebida pelos/as participantes alguma falta de sensibilidade e flexibilidade, quer por parte da organização, quer por parte dos próprios funcionários/as, nos casos de parentalidade. Constata-se, por exemplo, que o município não dispõe de instalações adaptadas a local de amamentação/fraldário que sirvam quer os/as próprios/as trabalhadores/as, quer o



público em geral; e que na autarquia de Vinhais é pouco frequente a flexibilidade de horário e modalidade de trabalho (ex. teletrabalho) por motivos de assistência à família.

“Dá-se mais valor à pontualidade do que à produtividade”

A flexibilização dos horários e das modalidades de trabalho pode desempenhar um papel muito importante na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, especialmente como medida de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, com deficiência ou doença crónica. Embora nem sempre seja fácil permitir esta flexibilização, a legislação contempla esta possibilidade, sendo que o objetivo passa sempre por encontrar a melhor solução quer para o/a trabalhador/a quer para o serviço. Neste sentido, é importante divulgar informação sobre a matéria junto dos/as trabalhadoras/as, para que saibam quais as possibilidades de alteração de horário e em que situações o poderão fazer, sem descuidar as necessidades de produtividade.

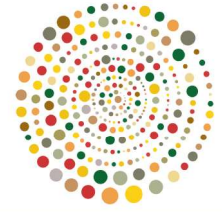
Também no domínio político a desigualdade se faz sentir. Efetivamente, não existe representatividade feminina na composição do órgão autárquico Câmara e verifica-se uma maior representatividade dos homens na composição da Assembleia Municipal (69,8%). Os testemunhos recolhidos com os/as participantes ao longo do diagnóstico, são também, a este nível, inequívocos:

“As mulheres não são convidadas para entrar na vida política”

“Ouvi muitos homens dizer que se é para falarem as mulheres, então calamo-nos nós”

“Para alguns homens, só se metem as mulheres na política porque têm que se meter”

“Faltam oportunidades para as mulheres se dedicarem à política e muitas vezes, com os obstáculos que encontram, desistem”

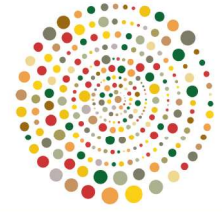


Esta desigualdade de género na participação política e em cargos de eleição, faz com que a perspetiva das mulheres nem sempre seja tida em conta, e que os seus interesses e preocupações possam não se encontrar suficientemente refletidos na agenda política. Importa, por isso, promover uma reflexão sobre o que impede as mulheres de participar na vida política local e de aceder em iguais condições a cargos dirigentes.

Também ao nível das chefias são identificadas pelos/as participantes necessidades formativas nestas áreas. Do ponto de vista das chefias, o problema coloca-se em termos de motivação e co-responsabilização de alguns trabalhadores/as na melhoria de processos de trabalho e desenvolvimento organizacional.

“É preciso que os nossos líderes ponham em nós total confiança e nos motivem a trabalhar na função pública. Não se trabalha muito por objetivos. Não é muito incutido em nós o que podemos fazer para fazer a diferença na vida dos outros”

Sabendo de antemão que a motivação interfere diretamente na produtividade dos/as trabalhadores/as, será, por isso, importante criarem-se espaços para o diálogo e a participação dos/as trabalhadores/as, nos quais saibam que serão acolhidas as suas sugestões e opiniões, onde se abordem questões de igualdade e não discriminação. Será igualmente importante promover a formação e sensibilização de chefias, com responsabilidades de liderança e de gestão de recursos humanos, alertando para a eventuais comportamentos de natureza discriminatória e os impactos na saúde das pessoas. Formar numa ótica de promoção da autorreflexão 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.

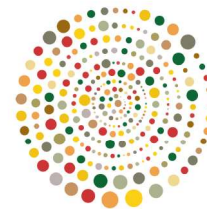


Também em termos de comunicação interna e externa, um dos problemas consequenciais priorizado pelos/as participantes é que alguns documentos na autarquia ainda não são tratados e apresentam de forma sistemática os dados desagregados por sexo, o que revela aqui algum desconhecimento das regras a que esta forma de escrita inclusiva obriga. A desagregação de dados por sexo é pertinente na medida em que permite uma melhor compreensão da realidade e a deteção de eventuais situações discriminatórias, pelo que, é essencial apostar-se na sensibilização/formação dos/as trabalhadores/as e chefias a este nível.

Por fim, uma outra área priorizada é a da prevenção e combate ao assédio no local de trabalho que, na ótica dos/as participantes, constitui-se como uma temática que não tem sido suficientemente discutida dentro da organização e carece de vias de reflexão-ação.

“Os/as trabalhadores/as não estão muito conscientes do que é o assédio no trabalho. E a coisa normaliza-se”.

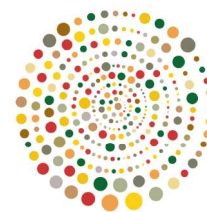
A violência e o assédio no trabalho, para além de violar direitos fundamentais da pessoa humana, produzem uma elevada danosidade em termos da vítima, do agressor e da organização, afetando a saúde, bem-estar, produtividade das pessoas trabalhadoras na organização. Assume assim relevância a capacitação 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, incluindo as questões diretamente relacionadas com o combate à discriminação e ao assédio no local de trabalho.



Importa também criar ou revisar o 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, que garantam a confidencialidade, a objetividade e a independência. A este nível importa referenciar como aspeto positivo a nomeação de conselheiros/as locais para a igualdade e o papel central que pode assumir nestas questões.

Para a análise municipal, 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, tais como:

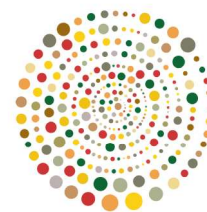
“comportamentos violentos experienciados na organização (incluindo a ameaça, a agressão, a intimidação, o assédio moral ou sexual, e episódios de stalking/perseguição ou de violência em relações de intimidade), os mecanismos e procedimentos de denúncia, investigação e sanção de uma situação de violência; a formação (conhecimentos, competência e capacidade de ação) de profissionais para lidar com situações de violência e a existência de serviços internos de resposta e aconselhamento ou encaminhamento para estruturas externas de apoio a vítimas” (Múrias et al, 2016, pp. 16-17).



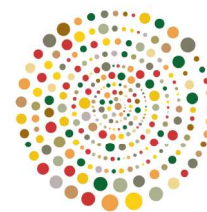
5.2. Dimensão externa/territorial

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	<p>Sobrerrepresentação dos homens (81,5%) face às mulheres (18,5%) no cargo de presidente de direção de organizações locais</p> <p>Sobrerrepresentação dos homens (77,7%) face às mulheres (22,2%) no cargo de presidente de mesa da assembleia geral de organizações locais</p> <p>Sobrerrepresentação dos homens (63,3%) face às mulheres (36,6%) enquanto membros da mesa de assembleia geral de organizações locais</p>
Remuneração	<p>Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho (diferencial de – 194,48€)</p>
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	<p>Embora a taxa de cobertura de respostas sociais para a 3ª idade esteja acima da média nacional, a taxa de utilização é alta, havendo instituições na sua lotação máxima em determinadas zonas do concelho.</p> <p>Taxa de utilização das respostas à 1ª infância entre as mais altas do país, o que pode gerar dificuldades no acesso a vagas.</p> <p>As mulheres que trabalham continuam a ser sobrecarregadas com as tarefas domésticas e responsabilidades familiares.</p> <p>O sexo feminino continua a ser o principal responsável pelos cuidados prestados a pessoas idosas.</p>



Áreas temáticas externas	Problemas identificados
	<p>As creches e jardim-de-infância disponíveis no concelho não dão prioridade à integração de crianças cujo o núcleo familiar seja monoparental.</p> <p>Inexistência de um local próprio onde as pessoas possam dar sugestões para melhorar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.</p> <p>Dificuldades na conciliação entre as responsabilidades familiares e a vida profissional.</p> <p>As mulheres no concelho adiam a maternidade para se dedicar à carreira</p>
Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica	<p>Débeis coberturas das redes de telecomunicação podem dificultar pedidos de socorro.</p> <p>Dispersão geográfica e falta de recursos do concelho dificulta a sinalização e/ou o socorro atempado às vítimas.</p> <p>Falta de retaguarda familiar das vítimas de violência doméstica</p> <p>Mentalidades/tema tabu na comunidade</p> <p>Não permanência efetiva de Técnico de Apoio à Vítima no concelho.</p>
Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	-----
Formação certificada para docentes em	Poucos docentes com formação certificada em igualdade de género e cidadania.



Áreas temáticas externas	Problemas identificados
igualdade de género e cidadania	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.
Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado	<p>Sobrerrepresentação dos rapazes (95,1%) face às raparigas (4,9%) na prática de desporto federado.</p> <p>Falta de infraestruturas desportivas adequadas à participação de raparigas/mulheres.</p> <p>Poucas oportunidades desportivas para raparigas no desporto federado.</p> <p>Baixa implicação das famílias e fraca comunicação com os clubes</p> <p>Inexistência de ações de sensibilização nas várias instituições e associações, que permitam desconstruir estereótipos sexistas e promovam uma participação mais igualitária nas atividades desportivas.</p> <p>Necessidade de utilizar uma linguagem inclusiva de género na promoção das atividades desportivas.</p> <p>Inexistência de ações de alfabetização e capacitação para a utilização das TIC destinadas a mulheres idosas.</p>

Tabela 8: Problemas identificados no território por áreas temáticas

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

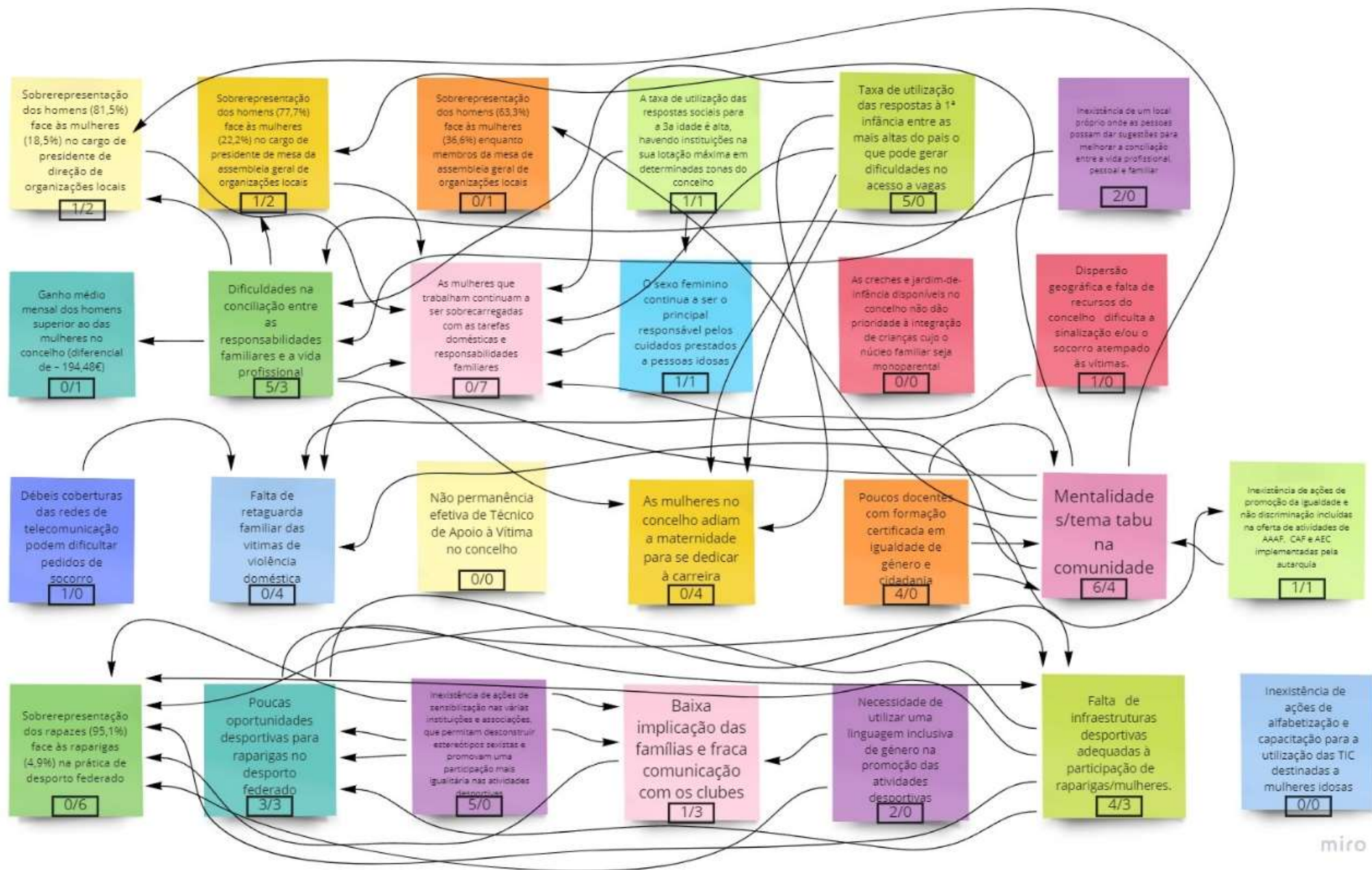
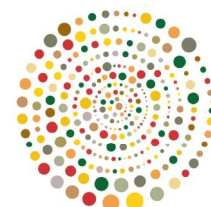
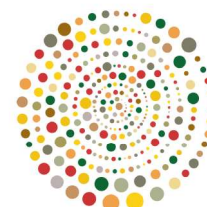


Figura 31: Fluxograma externo/territorial realizado com o grupo de participantes na oficina

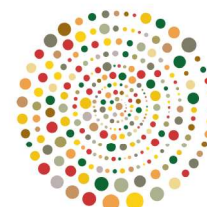


Perante os problemas identificados pelos diferentes atores/atrizes, os/ as participantes da oficina estabeleceram, com base nas suas perceções, as relações causais entre eles. O resultado deste exercício de análise coletiva é apresentado na tabela que se segue.

Problema	Causa	Consequência
Sobrerrepresentação dos homens (81,5%) face às mulheres (18,5%) no cargo de presidente de direção de organizações locais	1	2
Sobrerrepresentação dos homens (77,7%) face às mulheres (22,2%) no cargo de presidente de mesa da assembleia geral de organizações locais	1	2
Sobrerrepresentação dos homens (63,3%) face às mulheres (36,6%) enquanto membros da mesa de assembleia geral de organizações locais	0	1
Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho (diferencial de - 194,48€)	0	1
Embora a taxa de cobertura de respostas sociais para a 3ª idade esteja acima da média nacional, a taxa de utilização é alta, havendo instituições na sua lotação máxima em determinadas zonas do concelho.	1	1
Taxa de utilização das respostas à 1ª infância entre as mais altas do país, o que pode gerar dificuldades no acesso a vagas.	5	0
As mulheres que trabalham continuam a ser sobrecarregadas com as tarefas domésticas e responsabilidades familiares.	0	7
O sexo feminino continua a ser o principal responsável pelos cuidados prestados a pessoas idosas.	1	1



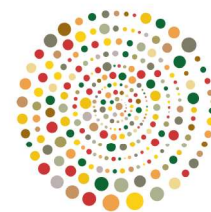
Problema	Causa	Consequência
As creches e jardim-de-infância disponíveis no concelho não dão prioridade à integração de crianças cujo o núcleo familiar seja monoparental.	0	0
Inexistência de um local próprio onde as pessoas possam dar sugestões para melhorar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.	2	0
Dificuldades na conciliação entre as responsabilidades familiares e a vida profissional.	5	3
As mulheres no concelho adiam a maternidade para se dedicar à carreira	0	4
Débeis coberturas das redes de telecomunicação podem dificultar pedidos de socorro.	1	0
Dispersão geográfica e falta de recursos do concelho dificulta a sinalização e/ou o socorro atempado às vítimas.	1	0
Falta de retaguarda familiar das vítimas de violência doméstica	0	4
Mentalidades/tema tabu na comunidade	6	4
Não permanência efetiva de Técnico de Apoio à Vítima no concelho.	0	0
Poucos docentes com formação certificada em igualdade de género e cidadania.	4	0
Inexistência de ações de promoção da igualdade e não discriminação incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela autarquia.	1	1



Problema	Causa	Consequência
Sobrerrepresentação dos rapazes (95,1%) face às raparigas (4,9%) na prática de desporto federado.	0	6
Falta de infraestruturas desportivas adequadas à participação de raparigas/mulheres.	4	3
Poucas oportunidades desportivas para raparigas no desporto federado.	3	3
Baixa implicação das famílias e fraca comunicação com os clubes	1	3
Inexistência de ações de sensibilização nas várias instituições e associações, que permitam desconstruir estereótipos sexistas e promovam uma participação mais igualitária nas atividades desportivas.	5	0
Necessidade de utilizar uma linguagem inclusiva de género na promoção das atividades desportivas.	2	0
Inexistência de ações de alfabetização e capacitação para a utilização das TIC destinadas a mulheres idosas.	0	0

Tabela 9: Resultados do fluxograma interno/organizacional

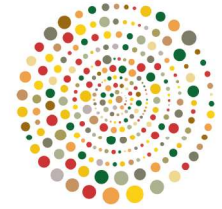
Os resultados do fluxograma realizado apontam como principais problemas causais, segundo este grupo, a 'mentalidades/tema tabu na comunidade', 'dificuldades na conciliação entre as responsabilidades familiares e a vida profissional', 'taxa de utilização das respostas à 1ª infância entre as mais altas do país, o que pode gerar dificuldades no acesso a vagas', 'inexistência de ações de sensibilização nas várias instituições e associações, que permitam desconstruir estereótipos sexistas e promovam uma participação mais igualitária nas atividades desportivas', 'falta de infraestruturas desportivas adequadas à participação de raparigas/mulheres' e 'poucos docentes com



formação certificada em igualdade de género e cidadania' e os principais problemas consequenciais são 'as mulheres que trabalham continuam a ser sobrecarregadas com as tarefas domésticas e responsabilidades familiares', 'sobrerrepresentação dos rapazes (95,1%) face às raparigas (4,9%) na prática de desporto federado', 'as mulheres no concelho adiam a maternidade para se dedicar à carreira' e 'falta de retaguarda familiar das vítimas de violência doméstica'.

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

Áreas temáticas externas	Problemas priorizados
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Dificuldades na conciliação entre as responsabilidades familiares e a vida profissional
	Taxa de utilização das respostas à 1ª infância entre as mais altas do país, o que pode gerar dificuldades no acesso a vagas
	As mulheres que trabalham continuam a ser sobrecarregadas com as tarefas domésticas e responsabilidades familiares
	As mulheres no concelho adiam a maternidade para se dedicar à carreira
Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica	Mentalidades/tema tabu na comunidade
	Falta de retaguarda familiar das vítimas de violência doméstica
Formação certificada para Docentes em igualdade de género e cidadania	Poucos docentes com formação certificada em igualdade de género e cidadania



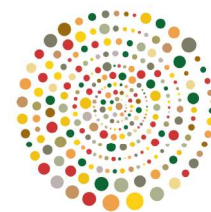
Áreas temáticas externas	Problemas priorizados
Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado	Inexistência de ações de sensibilização nas várias instituições e associações, que permitam desconstruir estereótipos sexistas e promovam uma participação mais igualitária nas atividades desportivas
	Sobrerrepresentação dos rapazes (95,1%) face às raparigas (4,9%) na prática de desporto federado
	Falta de infraestruturas desportivas adequadas à participação de raparigas/mulheres

Tabela 10: 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 32: Árvore dos Problemas Territoriais

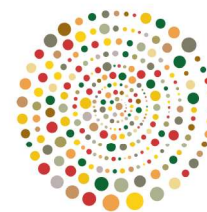


Nesta 'árvore de problemas' observamos, segundo a análise dos/as participantes, que, em matéria de igualdade e não discriminação no concelho de Vinhais, as questões relacionadas com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal são consideradas prioritárias, quer em termos de causas, quer em termos de consequências. Esta é a área temática onde mais problemas são identificados e priorizados.

Efetivamente, de acordo com o grupo de participantes, a raiz dos problemas prende-se com uma mentalidade muito enraizada na cultura local, que passa de geração em geração, marcada por representações e papéis de género fortemente acentuados, associando a esfera pública aos homens e a esfera privada às mulheres.

As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e a assumir a maioria das responsabilidades familiares, não só com os/as filhos/as, mas também no cuidado com as pessoas idosas. As respostas sociais de apoio às famílias do concelho de Vinhais são também motivo de preocupação expresso pelo grupo de participantes, na medida em que, face à complexidade da realidade social, a taxa de utilização das respostas é muita alta e pode vir a gerar dificuldades no acesso a vagas, comprometendo sobretudo as mulheres no exercício da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

No que respeita à temática da parentalidade, de acordo com os/as participantes, uma das principais consequências das dificuldades sentidas pelas mulheres na conciliação da vida familiar e profissional prende-se com o adiar da maternidade para se dedicarem à carreira. Apesar de este ser um assunto bastante complexo, que cruza uma grande diversidade de razões, é inegável que o aumento da escolarização das mulheres com consequente superior participação no mundo do trabalho concorre para esse

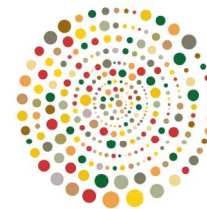


fenómeno. De acordo com o grupo de participantes, não se pode considerar que o exercício dos direitos parentais seja igualitário: são as mulheres que apresentam a maior percentagem de licenças parentais, absentismo laboral por motivo de acompanhamento de ascendentes ou descendentes, percecionando-se uma relação negativa entre maternidade e emprego, com implicações ao nível das taxas de natalidade do concelho. Deverão, por isso, ser desenvolvidas ações de informação e sensibilização acerca dos riscos potenciais de gravidezes tardias e de valorização da maternidade e paternidade positiva e partilhada, assim como a criação de políticas de incentivo à natalidade por parte do município e das entidades empregadoras locais, que permitam às mulheres que desejarem optarem pela maternidade com maior liberdade e segurança, ou seja, sem serem prejudicadas profissionalmente por isso.

As mulheres continuam a ocupar menos cargos de chefia e têm presença minoritária no topo das hierarquias das organizações, ou órgãos de decisão, onde exercem atividade. A verdade é que as estatísticas locais registam a presença de não mais de 18,5% de mulheres no cargo de presidente de direção de organizações locais; 22,2% de mulheres no cargo de presidente de mesa da assembleia geral e 36,6% de mulheres enquanto membros da mesa da assembleia geral. Face a esta realidade, importa promover medidas territoriais para incentivar e criar as condições para a participação das mulheres na vida associativa e política e para o acesso em iguais condições a cargos dirigentes.

Também as remunerações auferidas pelas mulheres são inferiores às dos homens, o ganho médio mensal de homens e mulheres no concelho apresenta um diferencial de -194,48€, permanecendo um gap salarial muito significativo.

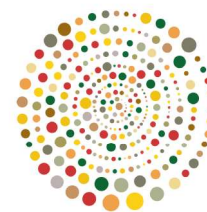
Estes resultados impossibilitam que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à sua carreira, à participação social e/ou para desfrutarem do tempo em



família ou de tempo de lazer. Torna-se, por isso, essencial implementarem-se medidas que permitam às mulheres despendem menos tempo com tarefas domésticas e de apoio à família, e mais tempo com a sua carreira e/ou lazer, de modo a trazer maior equilíbrio, justiça e bem-estar nas famílias e na comunidade em geral. A definição destas medidas de conciliação deve ainda ser feita de forma participada, envolvendo decisores/as e técnicos/as, mas também cidadãos/ãs comuns e de todas as idades, em resposta ao problema identificado pelo grupo de participantes - *"inexistência de um local próprio onde as pessoas possam dar sugestões para melhorar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar"*.

Feita esta análise, outra área temática priorizada é a das respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica. De acordo com os/as participantes, o número de participações de violência doméstica não tem aumentado no concelho, mas este é um problema *'tabu'* que persiste ao longo do tempo e cujas sinalizações, por norma, chegam a partir da Câmara Municipal. Existe uma resposta de apoio às vítimas de violência doméstica no concelho de Vinhais, que providencia um atendimento descentralizado (nas freguesias, ao domicílio, etc.) e um acompanhamento telefónico, embora não conte com um/a técnico/a de apoio a trabalhar em permanência no território. A este nível foram ainda considerados outros problemas que comprometem a qualidade das respostas à violência doméstica em Vinhais: dispersão geográfica e falta de recursos do concelho dificulta a sinalização e/ou o socorro atempado às vítimas; débeis coberturas das redes de telecomunicação podem dificultar pedidos de socorro; e a falta de retaguarda familiar das vítimas de violência doméstica.

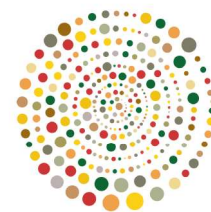
De igual modo, os/as participantes reconhecem a importância da formação dos/as docentes nestas matérias, dado o papel central que assumem na formação de crianças e jovens para os seus papéis e responsabilidades de adultos/as, priorizando como



problema causal o número reduzido de docentes com formação em igualdade. Existem apenas 6 docentes a lecionar no concelho de Vinhais que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género. A ausência de reflexão acerca das questões de género e não discriminação no processo de formação dos/as professores/as, bem como a não incorporação da investigação sobre género na educação, pode dificultar o combate a atitudes e práticas estereotipadas na escola e na comunidade, pelo que, seria importante incluir estas temáticas na oferta formativa do pessoal docente e não docente.

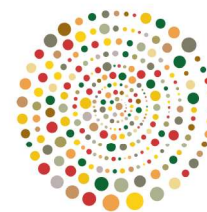
Também a nível escolar, e atendendo a que as autarquias têm visto aumentar as suas áreas de responsabilidade no setor da educação, incluindo as atividades de enriquecimento curricular (AEC), as de complemento de apoio à família (CAF) e de animação e apoio às famílias (AAAF) (Despacho n.º 12591/2006, Despacho 14460/2008, Portaria 644-A/2015), é recomendável que, no âmbito dessas atividades, passe a 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.

Outra área priorizada pelos/as participantes prende-se com a segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado. O concelho de Vinhais regista uma sobrerrepresentação dos rapazes (95,1%) na prática de desporto federado, evidenciando diferenças de oportunidades de práticas desportivas entre rapazes e raparigas, inibindo a participação feminina. Tal facto, na ótica dos/as participantes, encontra-se associado, principalmente, à inexistência de ações de sensibilização nas várias instituições e associações, que permitam desconstruir estereótipos sexistas e promovam uma



participação mais igualitária nas atividades desportivas e à falta de infraestruturas desportivas adequadas à participação de raparigas/mulheres. 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.

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



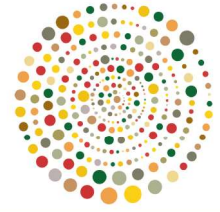
6. CONCLUSÃO

O diagnóstico participativo revelou que ainda há desigualdades entre homens e mulheres em Vinhais, através da coleta de indicadores propostos e das oficinas participativas realizadas.

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.

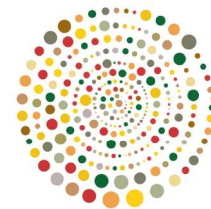
A realização de formações, palestras, workshops e campanhas direcionadas para a comunidade e para públicos específicos são importantes para aumentar a conscientização sobre a igualdade de género e a não discriminação. Além disso, a promoção de boas práticas, como parcerias, programas, projetos e participação 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, permitindo criar medidas ajustadas à realidade e que colmatem as fragilidades



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

Por último, é importante destacar que este documento é crucial para o percurso do Município de Vinhais na busca pela igualdade de género e pela não discriminação no seu território.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APAV (2012) – www.apav.pt/

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

AVISO N.º POISE- 22-2020-03

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

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

CES (2021) - Conselho económico e social

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

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

Código do Trabalho.

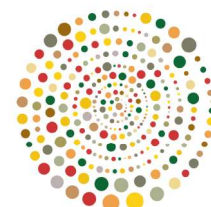
Decreto regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

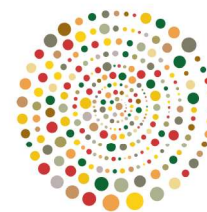
Lopes, M.; & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer. Coimbra: CES. | Lge.ces.uc.pt. (2016). [online] Disponível em: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf [Acesso a: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



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

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

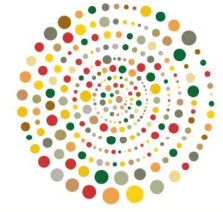
Rosa Monteiro - Entrevista publicada a 17 abril 2018- Associação para a Cooperação e Desenvolvimento.

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

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

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

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



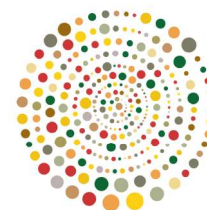
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

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

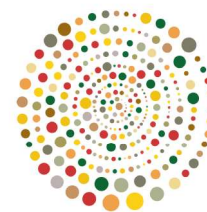
Vieira, Cristina Coimbra & Bergano, Sofia. (2020). Do pessoal ao político: as metodologias de investigação qualitativa como aliadas da ação. Ex aequo - Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres, nº 41, pp. 15-26. Edições Afrontamento.

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

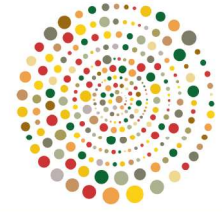


ANEXO I - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DA AUTARQUIA COM A CIG

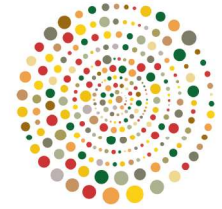
	Sim	Não	Não se aplica	Observações
A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas				
Existência de Plano Municipal aprovado		X		Em fase de construção do plano; 1ª edição; período 2022-2025
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)			X	
Período de vigência do atual Plano			X	
Conselheira/o(s), Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	X			<u>Conselheira Interna:</u> Maria José Gomes Madureira <u>Conselheira Externa:</u> Maria Helena Vieira de Queirós Ferreira
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	X			



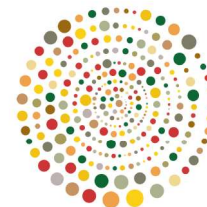
	Sim	Não	Não se aplica	Observações
de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.				
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	X			
Data de assinatura (do protocolo)				29/05/2019
Renovação (caso tenha havido renovação)		X		
Protocolo para uma estratégia 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			X	
A autarquia ganhou menção honrosa			X	
Ano(s) em que foi distinguida			X	
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãos				
a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(a)is para a Igualdade nomeada/o(s)	<u>Conselheira Interna:</u> Maria José Gomes Madureira <u>Conselheira Externa:</u> Maria Helena Vieira de Queirós Ferreira			
b. Contacto	273 770 300; mjose.gomes@cm-vinhais.pt 273 772 032; vinhais@cruzvermelha.com.pt			



	Sim	Não	Não se aplica	Observações
c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara				Conselheira Interna: Chefe de Divisão de Educação, Cultura e Turismo Conselheira Externa: Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação de Vinhais
d. Equipa para a Igualdade na Vida Local	X			
e. Nome das pessoas envolvidas na equipa				Luís dos Santos Fernandes Samuel Fidalgo Salgado Maria Glória Cruz Veleda Pedro António Pereira dos Santos Helena Isabel Martins Barreira Aurinda de Fátima Nunes dos Santos Morais Marta Isabel Santarém Gil Vara Maria José Gomes Madureira Maria Helena Vieira de Queirós Ferreira
f. Contactos				273 770 300
g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)				Luís dos Santos Fernandes: Presidente da Câmara Municipal de Vinhais Samuel Fidalgo Salgado: Técnico Superior de Serviço Social Maria Glória Cruz Veleda: Técnico Superior de Serviço Social Pedro António Pereira dos Santos: Técnico Superior de Engenharia Helena Isabel Martins Barreira: Técnico Superior de Comunicação Aurinda de Fátima Nunes dos Santos Morais: Técnico Superior de Educação



	Sim	Não	Não se aplica	Observações
				Marta Isabel Santarém Gil Vara: Técnico Superior de Recursos Humanos
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



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 Vinhais

Nome do/a **Ponto focal** com a CIG: **Samuel Fidalgo Salgado**

Cargo/ Função na Autarquia: **Técnico Superior de Serviço Social**

Unidade funcional: **Divisão de Ação Social, Saúde, Juventude e Desporto**

Telefone: **273 770 300** Telemóvel: **934 321 838**

E-mail: **samuel.salgado@cm-vinhais.pt**

Morada para correspondência: **Rua da Freiras, 13 – 5320-326 Vinhais**

Nome do/a **Conselheira/o Local para a Igualdade (interno/a)**: **Maria José Gomes Madureira**

Cargo/ Função na Autarquia: **Chefe de divisão**

Unidade funcional: **Divisão de Educação, Cultura e Turismo**

Telefone: **273 770 300** Telemóvel: **935 059 407**

E-mail: **mjose.gomes@cm-vinhais.pt**

Morada para correspondência: **Rua da Freiras, 13 – 5320-326 Vinhais**

1

Nome do/a **Conselheira/o Local para a Igualdade (externo/a)**: **Maria Helena Vieira de Queirós Ferreira**

Entidade que representa: **Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação de Vinhais**

Cargo/ Função: **Tesoureira**

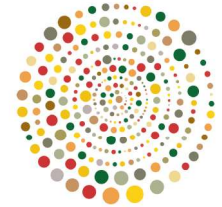
Profissão: **Pensionista**

Telefone: **273 772 032** Telemóvel: **938 415 380**

E-mail: **dvinhais@cruzvermelha.com.pt**

Morada para correspondência: **Av. Padre Firmino A. Martins, 59 – 5320-302 Vinhais**

Data de preenchimento: 07/05/2021



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



CÂMARA MUNICIPAL DE VINHAIS

Gabinete da Presidência

Despacho

Designação dos Conselheiros Locais para a Igualdade do Município e da Equipa para a Igualdade na Via Local (EIVL)

Reconhecendo o Princípio da Igualdade e da Não Discriminação, enquanto condição para a construção de um país que realiza os Direitos Humanos e assegura plenamente a participação de todas/os, Portugal tem vindo a vincular-se, ao longo do tempo, aos principais Instrumentos Internacionais nesta matéria, e a assumir compromissos políticos, a nível central e local, nas varias áreas de intervenção.

Nesse sentido, e tendo em conta o Instrumento de Política Pública Nacional “A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 -2030 Portugal +Iguar (ENIND)”, que assume a Territorialização como prioridade, e no sentido de dar cumprimento ao previsto na Cláusula Quarta do Protocolo de Cooperação assinado entre o Município de Vinhais e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, designo como Conselheiros/as Locais para a Igualdade Municipal, os elementos infra, tendo em conta o perfil e as competências das mesmas:

Conselheiro/a Local para a Igualdade Municipal Interno/a:

Nome: Maria José Gomes Madureira

Cargo/ Função na Autarquia: Chefe de divisão

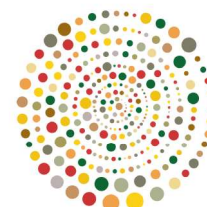
Unidade Funcional: Divisão de Educação, Cultura e Turismo

Conselheiro/a Local para a Igualdade Municipal Externo/a:

Nome: Maria Helena Vieira de Queirós Ferreira

Entidade que representa: Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação de Vinhais

Determino ainda, em cumprimento do disposto na Cláusula Quinta do referido Protocolo, a criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), a qual deve ser constituída pelos seguintes elementos, por reconhecer, que os mesmos têm



reconhecida competência técnica, e especialização nas áreas de intervenção do presente Protocolo:

Nome: Luís dos Santos Fernandes

Cargo / Função na Autarquia: Presidente da Câmara Municipal de Vinhais

Nome: Samuel Fidalgo Salgado

Cargo/ Função na Autarquia: Técnico Superior de Serviço Social

Unidade Funcional: Ação Social, Saúde, Juventude e Desporto

Nome: Maria Glória Cruz Veleda

Cargo/ Função na Autarquia: Técnico Superior de Serviço Social

Unidade Funcional: Ação Social, Saúde, Juventude e Desporto

Nome: Pedro António Pereira dos Santos

Cargo/ Função na Autarquia: Técnico Superior de Engenharia

Unidade Funcional: Urbanismo e Ambiente

Nome: Helena Isabel Martins Barreira

Cargo/ Função na Autarquia: Técnica Superior de Comunicação

Unidade Funcional: Comunicação e Imagem

Nome: Aurinda de Fátima Nunes dos Santos Morais

Cargo/ Função na Autarquia: Técnica Superior de Educação

Unidade Funcional: Educação, Cultura e Turismo

Nome: Marta Isabel Santarém Gil Vara

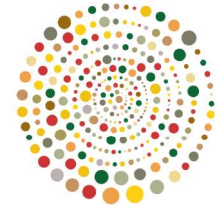
Cargo/ Função na Autarquia: Técnica Superior de Recursos Humanos

Unidade Funcional: Administração e Financeira e Núcleo de Recursos Humanos

Gabinete da Presidência, 10 de Maio de 2021

O Presidente da Câmara Municipal de Vinhais,

Luís dos Santos Fernandes (Dr.)



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

	Mulheres	Homens
Número de membros	0	5

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

	Mulheres	Homens
Número de membros	16	37

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

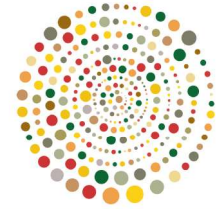
	Mulheres	Homens
Número de membros	0	0

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

	Mulheres	Homens
Número de membros	0	0

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

	Mulheres	Homens
Número de trabalhadores/as	0	1



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

	Mulheres	Homens
Número de membros	3	3

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

	Mulheres	Homens
Número de trabalhadores/as	90	117

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

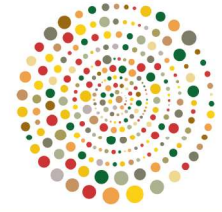
	Mulheres	Homens
Ganho médio mensal	2049,71€	2094,37€

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

	Mulheres	Homens
Ganho médio mensal	1424,37€	1639,61€

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

	Mulheres	Homens
Ganho médio mensal	1015,72€	956,22€



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

	Mulheres	Homens
Ganho médio mensal	699.41€	868.49€

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

	Mulheres	Homens
Ganho médio mensal	0	0

**O município não apresenta polícia municipal*

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

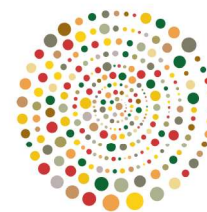
	Mulheres	Homens
Ganho médio mensal	1200€	1200€

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)

	Mulheres	Homens
Número de trabalhadores/as	90	107

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

	Mulheres	Homens
Número de membros	5	22



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

	Mulheres	Homens
Número de membros	28	37

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

Sexo	Mulheres	Homens
Número de membros	6	21

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

Sexo	Mulheres	Homens
Número de membros	22	38

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

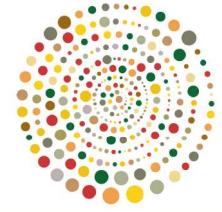
Sexo	Mulheres	Homens
Número de trabalhadores	0	0

Ind. 20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho

Sexo	Mulheres	Homens
% do total	34,83%	65,17%

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

Ganho médio de homens	1009.30 €
Ganho médio de mulheres	814.82 €
Diferencial de ganho médio	-194.48€



Ind. 22 – Taxa de cobertura de creches e amas

Taxa de cobertura	44,94%
-------------------	--------

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

Taxa de cobertura	198,85%
-------------------	---------

Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia

Taxa de cobertura	2,46%
-------------------	-------

Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário

Taxa de cobertura	9,45%
-------------------	-------

Ind. 26 –Taxa de cobertura de lares

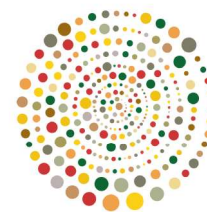
Taxa de cobertura	6,96%
-------------------	-------

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	2
-------------	---



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

N° de ações	1
-------------	---

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

N° de docentes	6
----------------	---

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

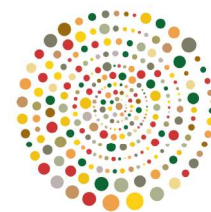
N° de ações	0
-------------	---

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	27	25

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	0	0



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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	25	19

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	0	0

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

N° de ações	0
-------------	---

Ind. 37 - Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	60	40

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

Sexo	Mulheres	Homens
Número de atletas	9	174