



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Município de Mogadouro





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 Mogadouro
Largo do Convento
5200-244 Mogadouro

ORGANISMO INTERMÉDIO

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

EQUIPA TÉCNICA

Equipa para a igualdade na vida local (EIVL):
Alexandra Carlota Ámen de Morais Machado; Marta Sofia Ramos Madureira; Hélder Valdez Ferreira; Gabriel Joaquim Teixeira; Maria João Moredo Oliveira

ELABORAÇÃO

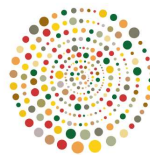
AMBIFORMED – Ambiente , Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, Unipessoal LDA.

EDIÇÃO

Edição 1 | dezembro de 2022

COFINANCIADO POR





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Mensagem da Presidência



Sendo o órgão administrativo mais próximo dos cidadãos, as autarquias locais assumem um papel de relevo na implementação de políticas que promovam a formação de um corpo cívico consciente relativamente aos direitos de cada ser humano, independentemente do seu género, religião, língua, raça, etnia, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, instrução académica, situação económica,

condição social, características genéticas, pertença a uma minoria nacional, deficiência, idade, categoria profissional ou orientação sexual.

O artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia proíbe a discriminação sob qualquer pretexto, elencando alguns dos principais fatores que levam ao exercício de atitudes discriminatórias, no entanto, a evolução e a experiência social têm feito provar que o homem é demasiado criativo quanto aos motivos que utiliza para despoletar comportamentos preconceituosos e discriminatórios, tão incompatíveis com a sociedade justa e igualitária que tanto lutamos por construir.

Também a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13.º, aclama o princípio da igualdade, proibindo todo tipo de discriminação e promovendo o respeito universal entre todas as pessoas, valorizando, acima de tudo, a condição humana.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

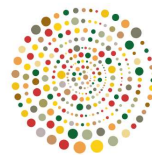
As câmaras municipais são agentes chave para a promoção de medidas concretas, dentro do seu próprio ambiente de trabalho e em toda a comunidade, orientadas para combater os estereótipos e construções sociais negativas incidentes sobre grupos específicos e com consequências nefastas, tanto para quem sofre atos discriminatórios, como para toda a comunidade onde esses atos são praticados. Uma comunidade que não aceita e valoriza a diversidade é incapaz de aproveitar o potencial do mundo globalizado onde se insere e onde, obrigatoriamente, tem de viver e conviver para poder progredir.

Enquanto presidente da Câmara Municipal de Mogadouro, valendo-me das parcerias administrativas e sociais estabelecidas no concelho, considero a consolidação da igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas as pessoas como um fator de desenvolvimento territorial, como uma verdadeira condição de base para a aceitação e fruição das oportunidades culturais, económicas, sociais e interpessoais decorrentes da interação num ambiente diverso em opiniões, condições, rostos, cores e opções.

Este será o primeiro Plano Municipal para a Igualdade do concelho de Mogadouro. Estou certo de que a proximidade do município com os cidadãos nos vai permitir desenvolver medidas que contribuam de forma muito positiva para a construção de uma comunidade onde a igualdade seja sempre a regra, e a discriminação se torne uma rara exceção.

A Presidência da Câmara Municipal de Mogadouro,

Dr. António Pimentel



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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.....	18
1.3.2. Participantes.....	42
1.3.3. Modalidade de tratamento e análise de dados.....	45
2. O MUNICÍPIO DE MOGADOURO	47
2.1. Localização Geográfica.....	47
2.2. Dados Estatísticos Relevantes.....	48
2.2.1. População Residente Total e por Grandes Grupos Etários.....	48
2.2.2. Percentagem de População Ativa.....	55
2.2.3. População Residente por Nível de Escolaridade.....	56
2.2.4. Número de Inscritos/as no IEFP.....	58
2.2.5. Número de Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego por Sexo.....	60
2.2.6. Número de Beneficiários/as de RSI por Sexo.....	61
2.2.7. Indivíduo/as Empregados/as por Faixa Etária.....	63
2.2.8. Percentagem de Indivíduos/as por Situação Profissional.....	64
2.2.9. Número de Equipamentos Sociais no Apoio à Família no Concelho.....	65
3. DIMENSÃO INTERNA - (DES)IGUALDADES ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL	68
3.1. Gestão de Recursos Humanos.....	68
3.2. Formação para Chefias.....	71
3.3. Disparidades Salariais entre Mulheres e Homens.....	72
3.4. Progressão e Desenvolvimento de Carreiras.....	75
3.5. Segregação Sexual Horizontal e Vertical.....	76
3.6. Conciliação da Vida Profissional Pessoal e Familiar.....	78



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

3.7.	Proteção da Parentalidade.....	81
3.8.	Proteção contra a Discriminação.....	83
3.9.	Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.....	84
4.	DIMENSÃO EXTERNA - (DES)IGUALDADES NO CONCELHO	86
4.1.	Representação por Sexo nas Organizações Locais.....	86
4.2.	Remuneração	88
4.3.	Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.....	89
4.4.	Respostas à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica.....	92
4.5.	Sensibilização e Formação para a Prevenção e Combate à Violência contra Mulheres e Violência Doméstica.....	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	100
5.	PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO	104
5.1.	Dimensão interna/organizacional.....	104
5.2.	Dimensão externa/territorial	114
6.	CONCLUSÃO.....	129
7.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	131
	ANEXO I - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DA AUTARQUIA COM A CIG.....	136
	ANEXO II - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL.....	164



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Índice de Figuras

Figura 1: Processo Diagnóstico Participativo.....	17
Figura 2: Esquema operativo de atuação no território.....	21
Figura 3: Plataforma online da Comunidade de Prática Intermunicipal.....	23
Figura 4: Formação de Equipas Técnicas Municipais – Equipas da Igualdade na Vida Local (EIVL)	25
Figura 5: Oficina de identificação de problemas interna/organizacional.....	29
Figura 6: Oficina de identificação de problemas externa/territorial.....	29
Figura 7: Oficina de priorização de problemas externa/territorial.....	33
Figura 8: Oficina de priorização de problemas interna/organizacional.....	33
Figura 9: Focus Group Internos: Focus Group I (em cima à esquerda); Focus group II (em cima à direita); Focus Group III (em baixo).....	37
Figura 10: Focus Group Externos.....	38
Figura 11: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro.....	39
Figura 12: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas priorizadas.....	40
Figura 13: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro.....	41
Figura 14: Distribuição da totalidade das participações por grupos de atores/atrizes.....	44
Figura 15: <i>Freguesias do concelho de Mogadouro e Limitações Geográficas</i>	47
Figura 16: Evolução da população residente no Município de Mogadouro de 2011 a 2021 total e por faixas etárias.....	49
Figura 17: Evolução da população residente no Município de Mogadouro de 2011 a 2021 total e por faixas etárias.....	50
Figura 18: População estrangeira no Município de Mogadouro com estatuto legal de residente: total e por sexo.....	53
Figura 19: População estrangeira no Município de Mogadouro em 2021, por país de origem e por sexo.....	54
Figura 20: População ativa do Município de Mogadouro em 2021 total e por sexo.....	55
Figura 21: População Residente no Município de Mogadouro em 2021, por nível de escolaridade e por sexo; Fonte INE – Censos 2021.....	57
Figura 22: Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Mogadouro de 2011 a 2021(média anual), total e por sexo.....	59
Figura 23: Evolução dos/as Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Mogadouro de 2011 a 2020: total e por sexo.....	60
Figura 24: Evolução dos/as Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Mogadouro de 2011 a 2020: total e por sexo.....	62



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Figura 25: População Empregada no Município de Mogadouro em 2021, por sexo e grupo etário	63
Figura 26: População Empregada no Município de Mogadouro em 2021, por sexo e situação na profissão	64
Figura 27: Instituições de apoio à infância e juventude e população idosa do concelho de Mogadouro, por nº de equipamentos, nº de utentes e taxa de ocupação.....	66
Figura 28: Membros e trabalhadores/as do Município de Mogadouro por sexo (Indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7)	69
Figura 29: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores do Município de Mogadouro, por sexo (Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13).....	73
Figura 30: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Mogadouro, por sexo, Ind. 15, 16, 17, 18 e 19	86
Figura 31: Ganho Médio de mulheres e de homens no concelho de Mogadouro	88
Figura 32: Fluxograma Interno/organizacional do Município de Mogadouro.....	106
Figura 33: Árvore dos Problemas Organizacionais.....	110
Figura 34: Fluxograma Externo/territorial do Município de Mogadouro.....	117
Figura 35: Árvore dos Problemas Territoriais Mogadouro	124

Índice de Tabelas

Tabela 1: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna	31
Tabela 2: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Externa	31
Tabela 3: Categorias de Atores/atrizes do diagnóstico participativo	43
Tabela 4: População residente (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2021) e Sexo.....	48
Tabela 5: Problemas identificados na organização por áreas temáticas.....	105
Tabela 6: Resultados do Fluxograma Interno/Organizacional de Mogadouro	108
Tabela 7: Problemas priorizados na organização por áreas temáticas.....	109
Tabela 8: Problemas identificados no território por áreas temáticas.....	116
Tabela 9: Resultados do Fluxograma Externo/Territorial	121
Tabela 10: Problemas priorizados no território por áreas temáticas	122



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

1. ENQUADRAMENTO GERAL

1.1. Justificação

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

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

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

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

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

O Município de Mogadouro, por considerar que esta é uma temática central na gestão da vida democrática, assinou **protocolo de cooperação com a CIC**, a 25 de janeiro de 2019 o qual foi renovado a 2 de março de 2022, 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/as Municipais para a Igualdade, enquanto conselheiros/as externos/as e internos/as. Deste modo, a 14 de fevereiro de 2022, o Dr. Helder Valdez Ferreira (conselheiro interno para a igualdade), a Dra. Marta Sofia Ramos Madureira (conselheira interna para a igualdade), o Dr. Gabriel Joaquim Teixeira (conselheiro interno para a igualdade) e a Dra. Maria João Moredo Oliveira (conselheira externa para a igualdade) passaram a assumir essa função, em



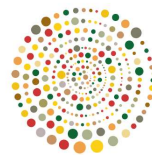
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

conformidade com o estipulado no n.º 2 do art.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010 de 25 de maio. Neste âmbito, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação é um documento estratégico que enquadra a temática da igualdade e não-discriminação como mecanismo de promoção da coesão social e de cooperação dos/as diversos/as intervenientes sociais no município e na região, tendo em vista a redução das desigualdades no território.

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

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

Por outra perspetiva, a complexidade das questões inerentes às diferentes formas de discriminação, obriga a uma **análise interseccional** (Bergano & Vieira, 2020), que tem



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

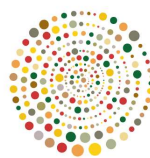
em linha de conta não apenas o sexo, mas também a raça, a classe, a capacidade, a orientação sexual, a religião, a casta, a idade e outros eixos de identidade que interagem em níveis múltiplos e muitas vezes simultâneos. Pretende-se, por isso, adotar e consolidar uma perspetiva de *mainstreaming* de género no concelho de Mogadouro 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 concelho), 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);

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

Assim como os pressupostos do projeto **“DesConstruir TTM – Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade”** da CIM das Terras de Trás-os-Montes e dos 9 municípios associados, o presente diagnóstico tem como principais objetivos identificar, analisar e priorizar, de forma participativa, problemas e potencialidades do Município de Mogadouro 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;



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

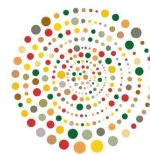
- Proteção na parentalidade;
- Proteção contra a discriminação;
- Prevenção e combate ao assédio no trabalho.

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.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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 municipais. 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.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

A participação não é, porém, algo pontual, **a participação é um processo** através do qual as pessoas, os grupos, os territórios se (re)apropriam dos seus recursos, da sua identidade, intervêm na vida social, política e cultural e fazem ouvir a sua voz nas instâncias de decisão. Os processos participativos constituem uma estratégia coerente, flexível, intencional para colocar 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 Mogadouro, através de um processo participativo, perante uma temática que não deixa ainda de suscitar barreiras e preconceitos, afigura-se, face ao exposto, a melhor opção metodológica, pois permite a co construção de conhecimento, pensamento crítico, tomada de consciência e a busca de soluções coletivas, pelo exercício da cidadania, para melhores condições de vida.

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

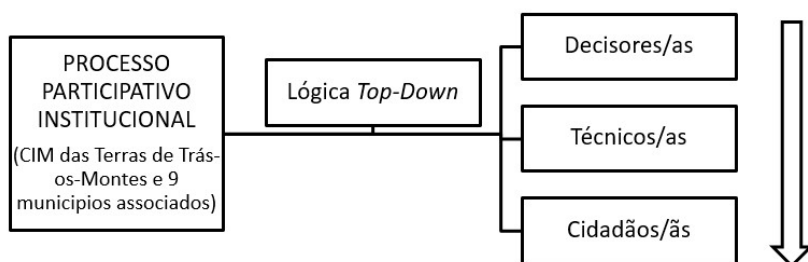


Figura 1: Processo Diagnóstico Participativo

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 Mogadouro, 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:



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

- Formar uma visão o mais consensual possível em torno dos desafios críticos em matéria de igualdade e não discriminação para o município de Mogadouro 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 de todos e de todas 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 Mogadouro - colocando-os/as 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/as indivíduos/as e contextos, visa uma maior vinculação da



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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 transversalidade da perspectiva 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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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° 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).



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

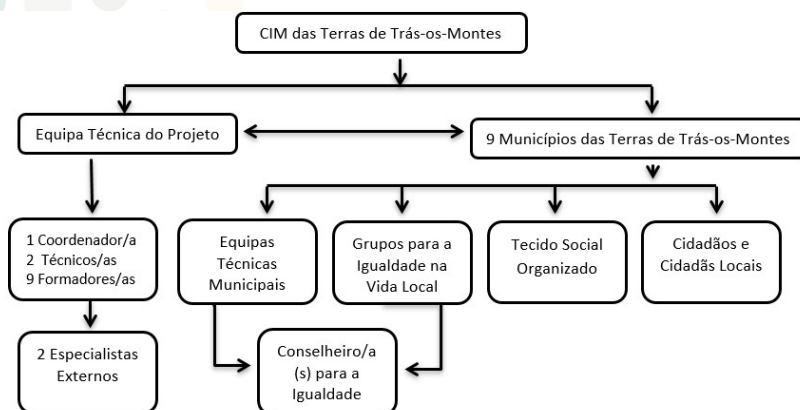
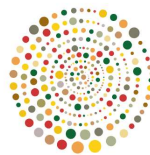


Figura 2: Esquema operativo de atuação no território

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.





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

Esta metodológica participativa², que congrega em si diferentes técnicas participativas, **permite interligar num todo coerente e funcional as distintas fases do projeto** (diagnóstico, execução e implementação, divulgação e avaliação do Plano) **e os**

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.º POISE-22-2020-03 (relativo à Tipologia de Operações 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade).



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

diferentes territórios (9 municípios) que integram a CIM das Terras de Trás-os-Montes, através da criação de uma **plataforma digital** como *setting* central de trabalho.



Figura 3: Plataforma online da Comunidade de Prática Intermunicipal

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,



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

assumindo a componente digital um papel muito importante neste modelo. Esta forte componente de trabalho com grupos no espaço virtual, pensado para ser flexível e reflexivo, com recurso a novas ferramentas digitais de participação e comunicação, permite estabelecer o fluxo entre prática-teoria-prática, e faz uso de um processo participativo facilitador da implicação das equipas técnicas municipais na identificação, análise e resolução de problemas comuns à sua realidade, para voltarem a ela com uma prática enriquecida pela teoria e reflexão individual e coletiva.

c. Capacitação das equipas técnicas municipais

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

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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.

Comentado [ms1]: subst. "equipas técnicas municipais," por "EIVL dos 9 municípios"

Comentado [ms2]: subst. "aproximadamente 20 participantes" por "**18 participantes (5 do sexo masculino e 13 do sexo feminino)**", - esta reunião é igual para todos os municípios

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

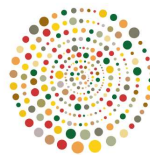
II. Diagnóstico contextual

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 Mogadouro.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

III. Diagnóstico participativo (autodiagnóstico)

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

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

As oficinas de autodiagnóstico decorreram entre junho e novembro de 2022, em sessões presenciais em diferentes espaços da comunidade. A ronda de oficinas participativas, com diferentes tipologias de atores/atrizes, permitiu conhecer diferentes perceções de cidadãos e cidadãs em matéria de igualdade e não discriminação e ajudar a construir



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

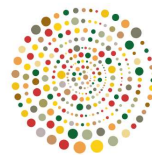
uma visão partilhada dos problemas e potencialidades da realidade local. Cada oficina teve como resultado um conjunto de contributos acerca dos constrangimentos e potencialidades do município e/ou do território, os quais se organizaram por áreas temáticas (internas e externas) pré-definidas e já apresentadas no ponto 1.2 deste relatório.

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

a. Oficinas de identificação de problemas

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

No dia **06 de julho de 2022**, realizou-se uma oficina de autodiagnóstico com o objetivo de identificar problemas e potencialidades relativos à dimensão interna do diagnóstico – a realidade da organização Câmara Municipal de Mogadouro enquanto entidade empregadora - na qual participaram 13 trabalhadores/as do município (7 do sexo feminino e 6 do sexo masculino).



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



Figura 5: Oficina de identificação de problemas interna/organizacional

No dia **01 de agosto de 2022**, realizou-se a segunda oficina de identificação de problemas voltada para a dimensão externa do diagnóstico – a realidade do concelho - na qual participaram 11 pessoas (8 do sexo feminino e 3 do sexo masculino).



Figura 6: Oficina de identificação de problemas externa/territorial

Estas primeiras oficinas serviram também de exercício de tomada de consciência e autocrítica para que os/as participantes percebessem até onde conhecem e desconhecem as relações da organização e da comunidade e as suas limitações. Neste processo o que prevalece são as perguntas e a relação dinâmica entre a palavra, a ação



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

e a reflexão: Quais as conclusões dos dados quantitativos apresentados pelos indicadores de partida? Quais os aspetos positivos e negativos identificados ao nível da organização e do território? Em que áreas temáticas se incluem? De acordo com a vossa experiência, que outros problemas e pontos positivos identificam?

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

	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
Debilidadedes (aspectos negativos internos no presente)									
Forças (aspectos positivos internos no presente)									
Ameaças (aspectos negativos externos e futuros)									
Oportunidades (aspectos positivos externos e futuros)									

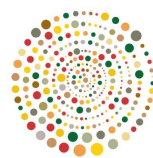
Tabela 1: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna

	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 em género e cidadania	Segregação sexual nas escolas educativas, desporto escolar e federado
Debilidadedes (aspectos negativos internos no presente)							
Forças (aspectos positivos internos no presente)							
Ameaças (aspectos negativos externos)							
Oportunidades (aspectos positivos externos)							

Tabela 2: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Externa

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

- Debilidadedes: os problemas atuais que devem resolver-se;



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

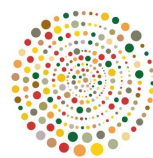
- Forças: aspetos positivos que devem manter-se ou reforçar-se;
- Ameaças: riscos potenciais que devem prevenir-se;
- Oportunidades: potenciais capacidades e recursos que se devem aproveitar na ação coletiva.

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

b. Oficinas de priorização de problemas

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

Para tal, no dia **6 de julho de 2022**, realizou-se a **oficina de priorização de problemas relativa à dimensão interna/organizacional** do diagnóstico, na qual participaram 13 trabalhadores/as da Câmara Municipal (7 do sexo feminino e 6 do sexo masculino) e no dia **16 de novembro de 2022**, realizou-se a **oficina de priorização de problemas relativa à dimensão externa/territorial** do diagnóstico, tendo participado 6 pessoas da comunidade (5 do sexo masculino e uma do sexo feminino).



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



Figura 8: Oficina de priorização de problemas interna/organizacional



Figura 7: Oficina de priorização de problemas externa/territorial



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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.

A oficina foi marcada 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 Mogadouro.

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.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

c. Oficina intermunicipal de mapeamento de atores/atrizes

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

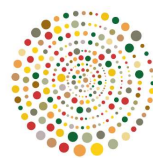


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Género, desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa LGE (*Local Gender Equality*).

No que respeita à **dimensão interna do diagnóstico**, foram realizados **4 focus group**, com um total de 24 participações, a saber:

- 23/11/2022 – *Focus Group I* - Gestão de Recursos Humanos – 7 trabalhadores/as (4 do sexo feminino e 3 do sexo masculino);
- 18/11/2022 – *Focus Group II* - Progressão e desenvolvimento da carreira – 7 trabalhadores/as (5 do sexo feminino e 2 do sexo masculino);
- 23/11/2022 – *Focus Group III* - Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar– 5 trabalhadores/as (4 do sexo feminino e 1 do sexo masculino);
- 22/11/2022 – *Focus Group IV*– Disparidades Salariais – 5 trabalhadores/as (2 do sexo feminino e 3 do sexo masculino).



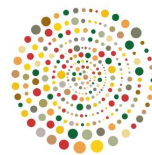
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



Figura 9: Focus Group Internos: Focus Group I (em cima à esquerda); Focus group II (em cima à direita); Focus Group III (em baixo)

A **nível externo**, realizaram-se **4 focus group**, num total de 31 participações, a saber:

- 06/12/2022 – *Focus Group I* - Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal – 6 participantes (4 do sexo feminino e 2 do sexo masculino);
- 06/12/2022 – *Focus Group II* - Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica – 8 participantes (4 do sexo feminino e 4 do sexo masculino);



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

- 06/12/2022 – *Focus Group III* - Formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania – 8 participantes (5 do sexo feminino e 3 do sexo masculino);
- 06/12/2022 – *Focus Group IV* - Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado – 9 participantes (5 do sexo feminino e 4 do sexo masculino).



Figura 10: Focus Group Externos



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Fórum Municipal de devolução de informação

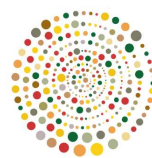
No dia **16 de dezembro de 2022**, das 14h30 às 16h30, realizou-se no Salão Nobre de Mogadouro, o Fórum Municipal DesConstruir TTM – Desconstruir Estereótipos, Construir Igualdade, contando a presença de líderes e decisores/as políticos/as locais, representante da CIM-TTM, conselheiros/as para a igualdade, 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 participantes **são incentivados a apresentar e debater os problemas priorizados em cada área temática, em termos de problemas, soluções e responsáveis pelas soluções.**



Figura 11: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



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 12: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas prioritizadas

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

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

A **devolução da informação** à assembleia foi feita por intermédio da apresentação da **árvore de problemas**, resumindo as principais informações recolhidas nas etapas



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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 Mogadouro foi marcado pela interação comunicativa e debate entre diferentes tipologias de atores/atrizes, permitindo acrescentar informação de relevo ao diagnóstico.



Figura 13: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro

e. 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/as, de



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

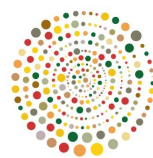
modo a fazer balanços das etapas anteriores, esclarecer dúvidas das etapas seguintes, partilhar experiências, fontes de informação e recursos, estratégias de resolução de problemas entre equipas.

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 Mogadouro em matéria de igualdade e não discriminação. Estas posições discursivas são tidas como representações sociais dos/as indivíduos/as, que constituem o modo de ver o mundo e relacionar-se com ele e com as pessoas que nele habitam.

Não é uma amostra probabilística, é uma amostra qualitativa, que permite alcançar uma representatividade dos discursos sociais, ao invés de uma representatividade estatística das pessoas 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 Mogadouro, começámos por ter presente três categorias de atores/atrizes (setor institucional; setor auto-organizado e setor não organizado) e, à medida que se foi



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

Tabela 3: Categorias de Atores/atrizes do diagnóstico participativo



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

A impossibilidade de ouvirmos todas as tipologias de atores/atrizes implicados, por limitações de tempo, recursos ou dificuldade em chegar a alguns segmentos da população, não permitiu que a amostra fosse tão diversificada como seria desejável. Tendo em conta estes fatores e condicionantes, entre julho e dezembro de 2022, o diagnóstico registou **117 participações**: 13 participações de decisores/as políticos/as; 63 participações de técnicos/as municipais e de organizações locais, 1 participação de líderes sociais e 40 participações de cidadãos/ãs, como podemos observar no gráfico que se segue.

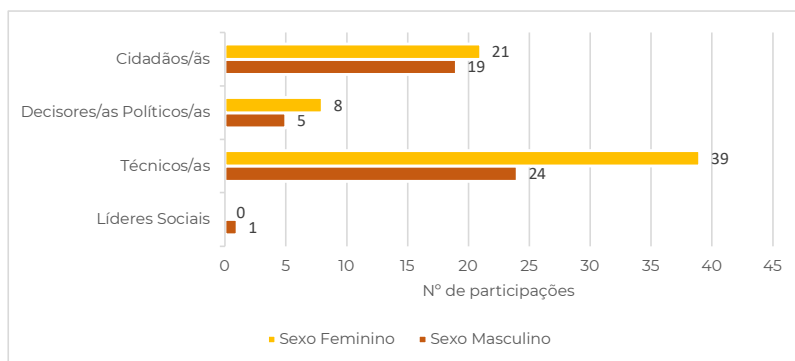


Figura 14: Distribuição da totalidade das participações por grupos de atores/atrizes



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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 Mogadouro 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.

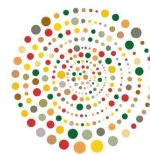
A predefinição de categorias de análise permitiu manter a coerência metodológica e conceptual ao longo do processo, para assegurar, à priori, aspetos da comparabilidade entre diferentes técnicas e fontes de informação. Facilitou também a devolução da informação à comunidade pela construção de quadros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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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 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 MOGADOURO

2.1. Localização Geográfica

O Município de Mogadouro, do distrito de Bragança, localiza-se na Região Norte (NUTII) no Alto Trás-os-Montes (NUTIII). O território é limitado pelos concelhos de Vimioso e Mirando do Douro a norte, Freixo de Espada à Cinta e Torre de Moncorvo a sul, Alfândega da Fé, Macedo de Cavaleiros a oeste e a este e sudeste por Espanha.

Com uma área de cerca de 758 km², administra 21 freguesias, de acordo com a Reorganização Administrativa das Freguesias. A distribuição territorial é feita conforme a figura seguinte.



Figura 15: Freguesias do concelho de Mogadouro e Limitações Geográficas
Fonte: <https://commons.wikimedia.org>



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

2.2. Dados Estatísticos Relevantes

2.2.1. População Residente Total e por Grandes Grupos Etários

De acordo com os dados dos Censos 2021 o concelho de Mogadouro possuía uma população residente total de 8.30 habitantes conforme a tabela acima, apresentado assim uma densidade populacional de 10.95 habitantes/km². Analisando a Tabela verificamos também que a população do Município de Mogadouro, tendo em conta o sexo, se encontrava dividida entre 48,32% (4.011) homens e 51,68% (4.290) mulheres.





Mogadouro	Área km ²	População Residente 2011			População Residente 2021		
		Total			Total		
	758	9.542	4.843	4.699	8.301	4.290	4.011

Tabela 4: População residente (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2021) e Sexo
Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

De acordo com os dados dos Censos 2021 o concelho de Mogadouro possuía uma população residente total de 8.30 habitantes conforme a tabela acima, apresentado assim uma densidade populacional de 10.95 habitantes/km². Analisando a Tabela verificamos também que a população do Município de Mogadouro, tendo em conta o sexo, se encontrava dividida entre 48,32% (4.011) homens e 51,68% (4.290) mulheres.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Verifica-se também um decréscimo da população residente comparando com 2011 de 13%. Este facto poderá estar associado aos movimentos migratórios, devido ao peso da interioridade e a consequente fragilidade do tecido económico.

Ao nível local, a freguesia que apresentava o maior número de habitantes era União das freguesias de Mogadouro, Valverde, Vale de Porco e Vilar de Rei com 3.603 habitantes, por sua vez, aquela que apresentava menor população era a Freguesia de Travanca com 119 habitantes.

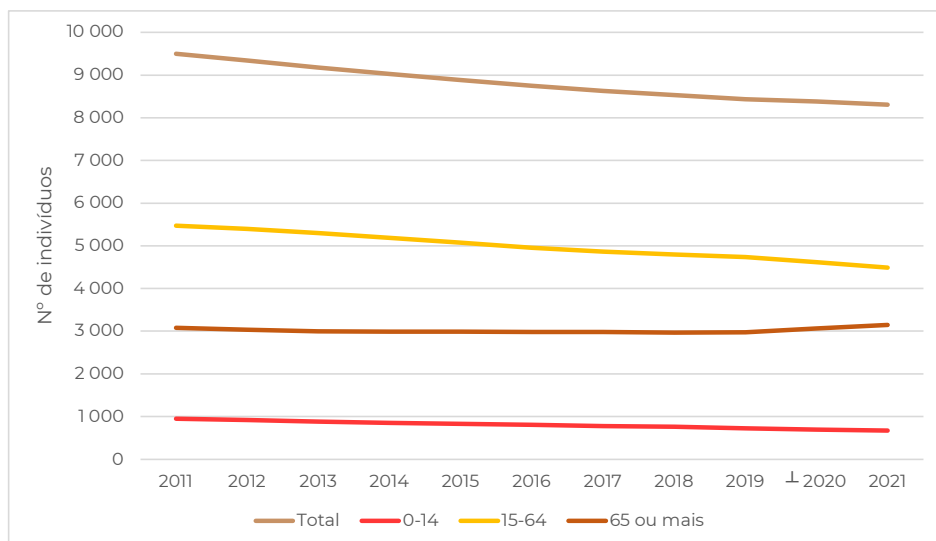
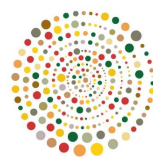


Figura 16: Evolução da população residente no Município de Mogadouro de 2011 a 2021 total e por faixas etárias

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

A população residente distribuía-se, maioritariamente, pela classe etária com 65 anos ou mais (54,1%), totalizando 4492 habitantes distribuídos de forma semelhante entre homens e mulheres (50,9% homens e 49,1% mulheres), seguindo-se a classe etária entre os 15 e os 64 anos, onde predomina o sexo feminino com 1742 residentes, cerca de 11% mais que o sexo masculino.

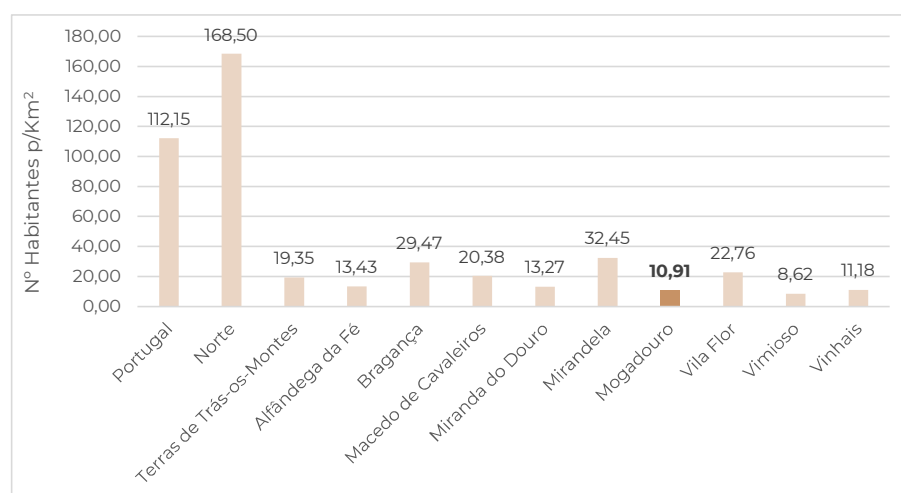
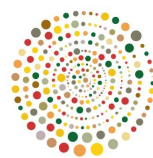


Figura 17: Evolução da população residente no Município de Mogadouro de 2011 a 2021 total e por faixas etárias

Fonte: INE – Censos 2021

Trata-se de um concelho rural, com efetivos populacionais muito baixos e tem vindo a sofrer um contínuo processo de despovoamento e envelhecimento da população. O



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

declínio populacional tem-se vindo a acentuar desde a década de 60 do século passado. Na região Terras de Trás-os-Montes o município do Mogadouro é o segundo que apresenta menor densidade populacional comparativamente a todos os concelhos desta região.

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

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

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

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 sexo, nomeadamente com o facto de as mulheres adiarem a maternidade para se poderem focar em questões profissionais, visto que maioritariamente são estas as responsáveis pelos cuidados aos/às filhos/as.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

A baixa natalidade associada à percentagem superior de pessoas com 65 anos e mais, revela um elevado índice de envelhecimento da região, calculado através da relação entre a população idosa e a população jovem expresso em número de residentes com 65 ou mais anos por 100 residentes com menos de 15 anos, ou seja, número de idosos/as por cada 100 jovens. Esta realidade é transversal a nível nacional segundo dados do INE.

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

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

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.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

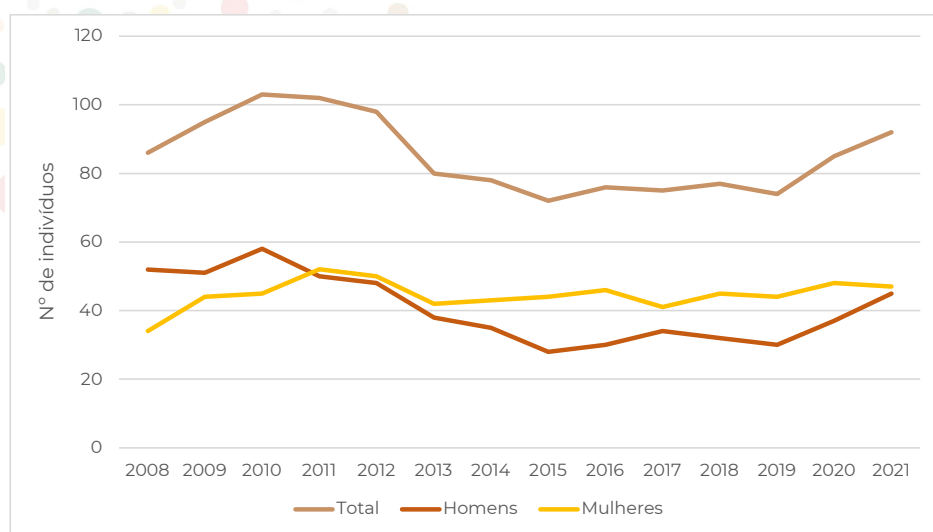
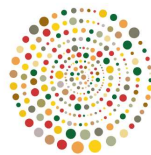


Figura 18: População estrangeira no Município de Mogadouro com estatuto legal de residente: total e por sexo

Fonte: PORDATA, última atualização: 2022-06-30, Fontes de Dados: INE | SEF/MAI - População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente.

Na figura acima verificamos a evolução da população estrangeira residente no município do Mogadouro, verifica-se uma clara oscilação ao longo dos anos e sem qualquer tendência significativa, verificando nos últimos 3 anos uma ligeira subida, sobretudo no sexo masculino, a quase igualar com o número de mulheres em 2021.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

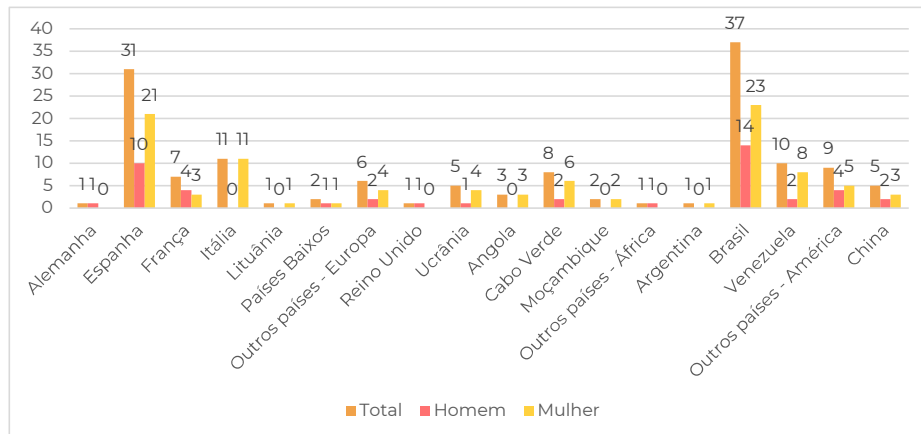
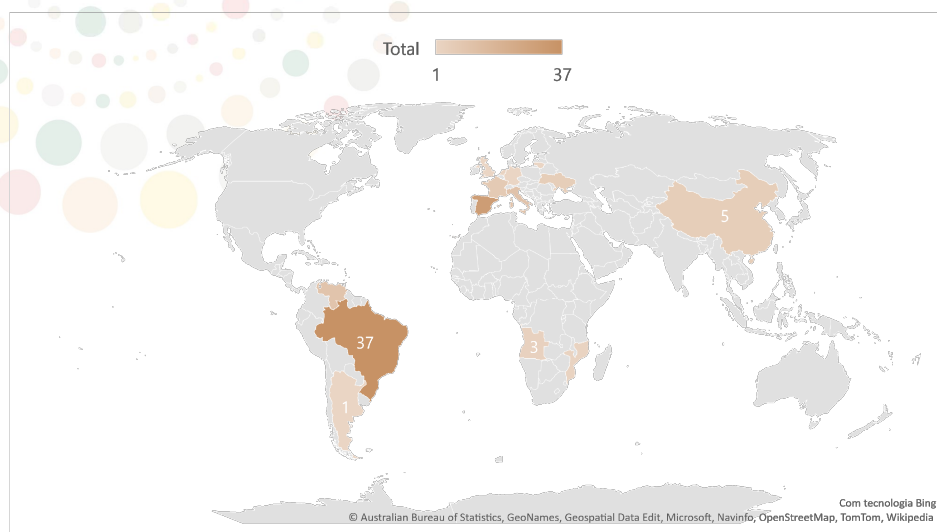
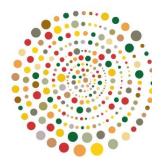


Figura 19: População estrangeira no Município de Mogadouro em 2021, por país de origem e por sexo
Fonte: INE – Censos 2021



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Do total de 92 estrangeiros/as com estatuto legal de residente no município, em 2021, 47 são mulheres e 45 são homens, maioritariamente proveniente de Brasil (40%) e Espanha (34%), o que totaliza 74% dos estrangeiros residentes no concelho de Mogadouro.

2.2.2. Percentagem de População Ativa

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

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

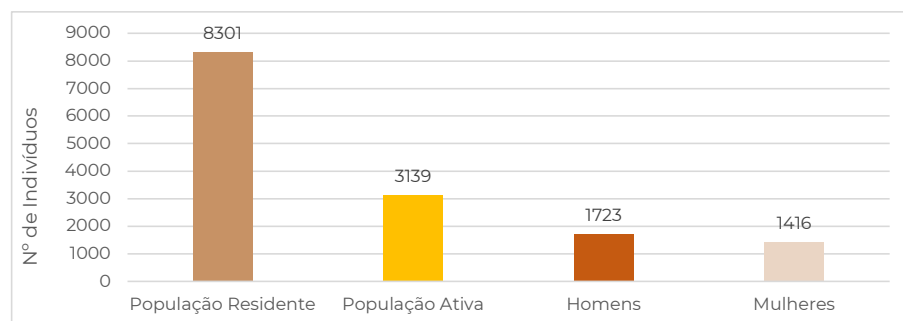
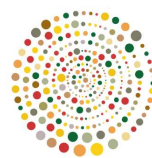


Figura 20: População ativa do Município de Mogadouro em 2021 total e por sexo
Fonte INE – Censos 2021



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Através da análise do gráfico compreende-se que 37,81% dos residentes são população ativa, sendo 54,89% do sexo masculino e 45,11% do sexo feminino.

Pese embora o número de mulheres residentes no concelho seja ligeiramente superior, a população ativa masculina é superior à feminina.

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

2.2.3. População Residente por Nível de Escolaridade

Contrariamente à tendência nacional, neste município as mulheres representam a maioria da população com escolaridade, são elas também 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 às dos homens. No entanto, apesar de as mulheres possuírem níveis de habilitação mais elevados, as categorias profissionais que correspondem a um nível de qualificação mais baixo apresentam uma taxa de feminização mais elevada (Leite, et al. 2016).



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

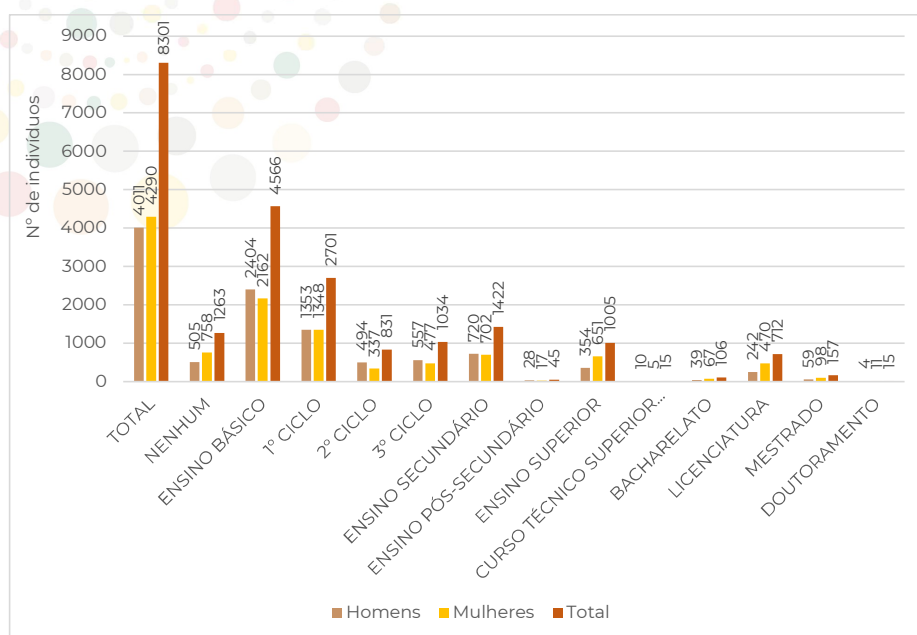
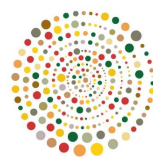


Figura 21: População Residente no Município de Mogadouro em 2021, por nível de escolaridade e por sexo;
Fonte INE – Censos 2021

Analisando o gráfico acima, comparando os sexos, a população do sexo feminino apresenta maior nível de escolaridade comparativamente ao sexo masculino. Verifica-se maior número de mulheres com ensino superior, ao contrário do sexo masculino com maior número de indivíduos/as com ensino básico.

Contudo, o sexo feminino continua a apresentar níveis de escolaridade muito próximos do sexo masculino (veja-se o 1.º ciclo, 3.º ciclo e o ensino secundário), fruto do elevado



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

número de mulheres emancipadas e que priorizaram os estudos e a sua carreira profissional.

A partir do gráfico podemos ainda referir que, no que concerne à população residente do sexo masculino e do sexo feminino, por nível de escolaridade em 2021 verifica-se que existem mais mulheres sem escolaridade do que homens, sendo 758 mulheres (o que representa 17,67% da totalidade de as mulheres) sem escolaridade para 505 homens (o que representa 7,94% da totalidade dos homens). No entanto e independentemente disso, o número de homens com escolaridade representa 42,23% da população com escolaridade são homens, ligeiramente abaixo dos 42,54% que são mulheres.

2.2.4. Número de Inscritos/as no IEFP

Já 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:



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

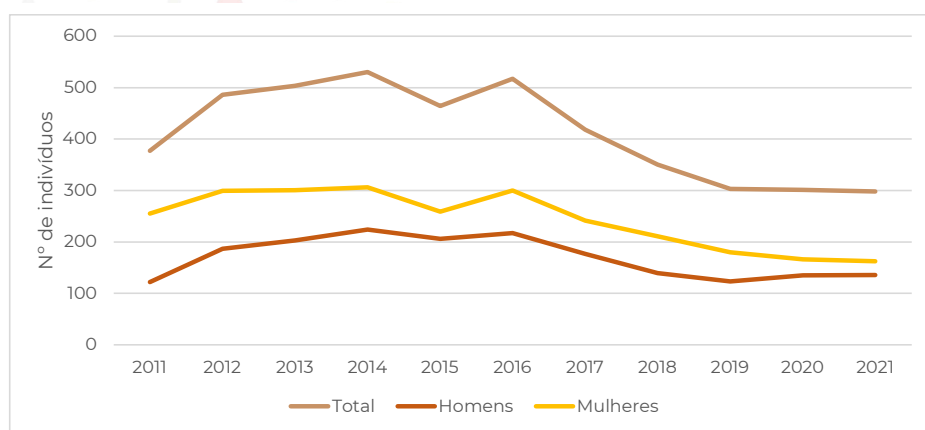
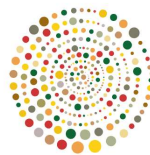


Figura 22: Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Mogadouro de 2011 a 2021 (média anual), total e por sexo
Fontes de Dados: IEFP/MTSSS-METD; Fonte: PORDATA Última atualização: 2022-02-08

A análise do gráfico remete para o facto de haver desde 2011 até 2021, maior número de mulheres desempregadas do que de homens desempregados inscritos no IEFP. Estes dados confirmam a maior incidência de mulheres em situação de precariedade ao longo dos últimos 10 anos, o que confirma que estas são mais vulneráveis no que diz respeito à situação profissional. No que toca ao número de inscritos no IEFP no ano de 2021, há uma “quase” igualização no sexo masculino e feminino.

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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 com as devidas alterações, as prestações de desemprego têm como objetivo compensar os beneficiários da falta de retribuição resultante da situação de desemprego ou de redução determinada pela aceitação de trabalho a tempo parcial ou promover a criação de emprego, através, designadamente, do pagamento por uma só vez do montante global das prestações de desemprego com vista à criação do próprio emprego. Para ter direito ao subsídio de desemprego o/a desempregado/a tem de trabalhar 360 dias, pelo menos, por conta doutrem nos 24 meses que antecedem o desemprego e ter registo na segurança social (Fonte: seg-social.pt).

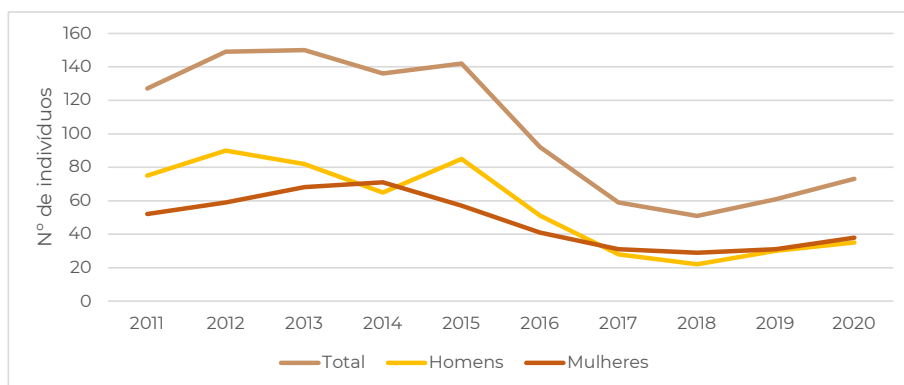
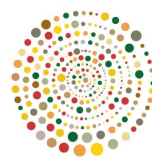


Figura 23: Evolução dos/as Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Mogadouro de 2011 a 2020: total e por sexo
Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

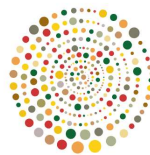
Analisando o gráfico verifica-se oscilação do número de beneficiários/as em relação ao sexo. De 2011 a 2017 os homens beneficiavam em maior número do subsídio de desemprego, à exceção de 2014, em que o número de mulheres ultrapassou os homens.

O facto de as mulheres beneficiárias do subsídio de desemprego serem, no geral, menos do que os homens poderá ser preditor de as mulheres não terem contratos de longa duração o que não permite estarem elegíveis para a atribuição do subsídio de desemprego.

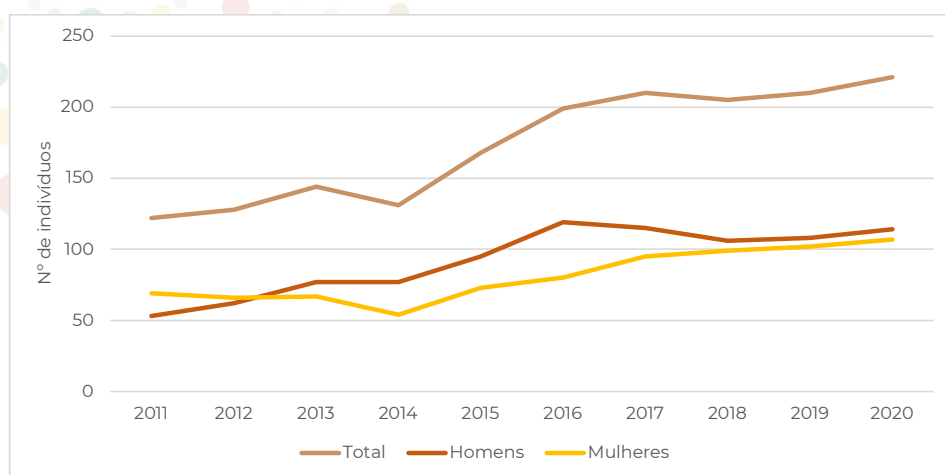
A partir de 2017 as mulheres voltaram a beneficiar em maior número do subsídio de desemprego, mantendo esta posição até 2020, o que pode representar uma melhoria do que foi referido no parágrafo anterior.

2.2.6. Número de Beneficiários/as de RSI por Sexo

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



*Figura 24: Evolução dos/as Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Mogadouro 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 mulheres beneficiárias de RSI é inferior ao dos homens, entre 2012 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.

Há semelhança do que acontece ao número de indivíduos/as inscritos no IEFP há uma "quase" igualização no sexo masculino e feminino no que respeita ao recebimento de rendimento social de inserção.

A justificar estes resultados segundo os/as sociólogos/as está a pandemia (Covid-19) que afetou as atividades "mais dependentes dos contactos sociais", como o turismo e a



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

restauração, e os/as trabalhadores/as desses setores terão passado diretamente de uma situação de emprego para o RSI devido ao encerramento de muitos estabelecimentos.

2.2.7. Indivíduo/as Empregados/as por Faixa Etária

No que diz respeito aos/às indivíduos/as empregados/as por faixa etária em 2021 verifica-se um total de 2898 pessoas empregadas, o que representa 92,32% da população ativa, destas 2898 pessoas 1611 (55,59%) são homens e 1287 (44,41%) são mulheres.

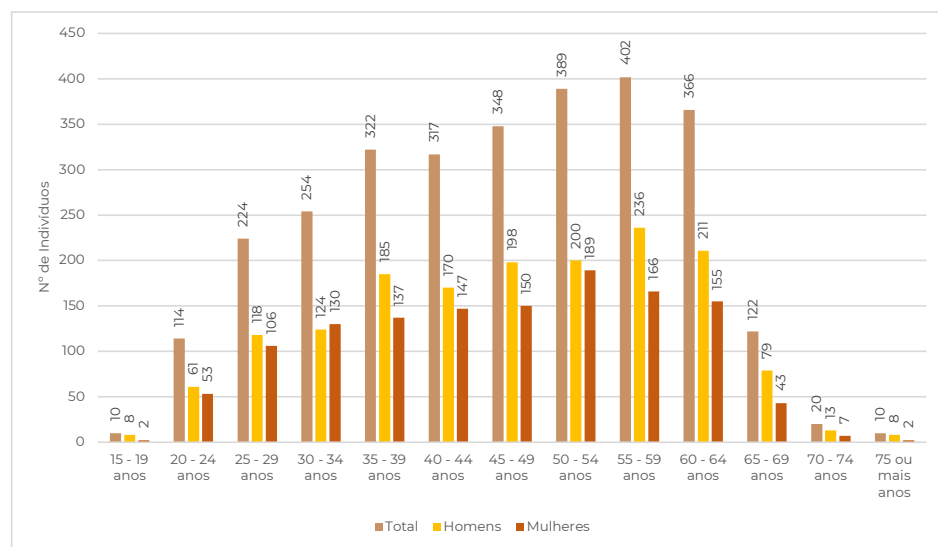
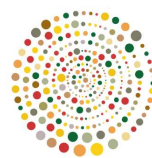


Figura 25: População Empregada no Município de Mogadouro em 2021, por sexo e grupo etário
Fonte INE – Censos 2021



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

A faixa etária com maior número de empregabilidade é dos 55 aos 59 anos com 402 pessoas, sendo que 236 (58,71%) são homens e 166 (41,29%) são mulheres (dados obtidos dos resultados dos Censos 2021), ou seja, uma mão de obra mais envelhecida.

2.2.8. Percentagem de Indivíduos/as por Situação Profissional

Em relação aos dados relacionados com a situação profissional, das 2898 pessoas empregadas do município do Mogadouro, 306 são empregadores/as, 623 são trabalhadores/as por conta própria ou isolado, 1850 são trabalhadores/as por conta de outrem e 119 pessoas têm outra situação profissional não discriminada.

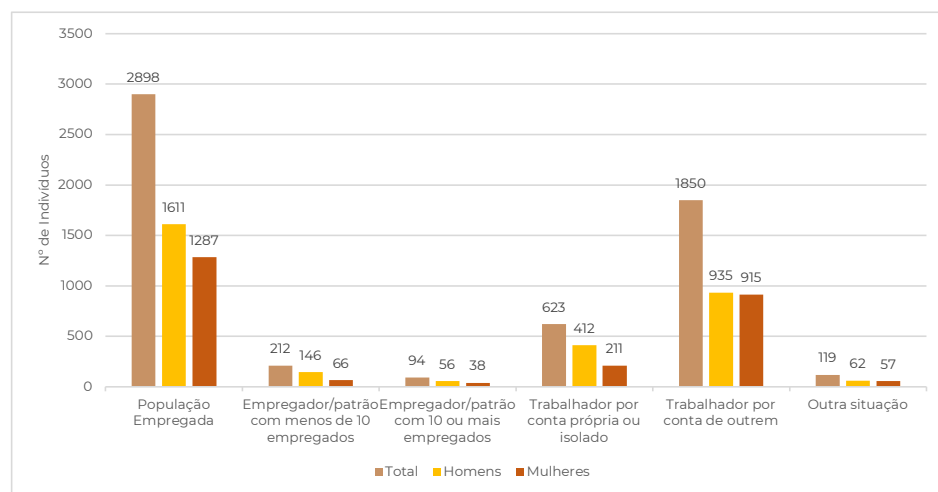


Figura 26: População Empregada no Município de Mogadouro em 2021, por sexo e situação na profissão
Fonte: INE – Censos 2021



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Fazendo uma análise mais detalhada por situação profissional verificamos que no grupo dos empregadores/as 66,01% são homens e 33,99% são mulheres; no grupo dos trabalhadores/as por conta própria ou isolado temos 66,13% homens e 33,87% mulheres; no grupo dos trabalhadores/as por conta de outrem não existe diferença significativa. Com esta análise podemos concluir que a maior desigualdade de género existe nos grupos dos 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 veem prestando serviços/apoios através de diversos Estabelecimentos/Equipamentos.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

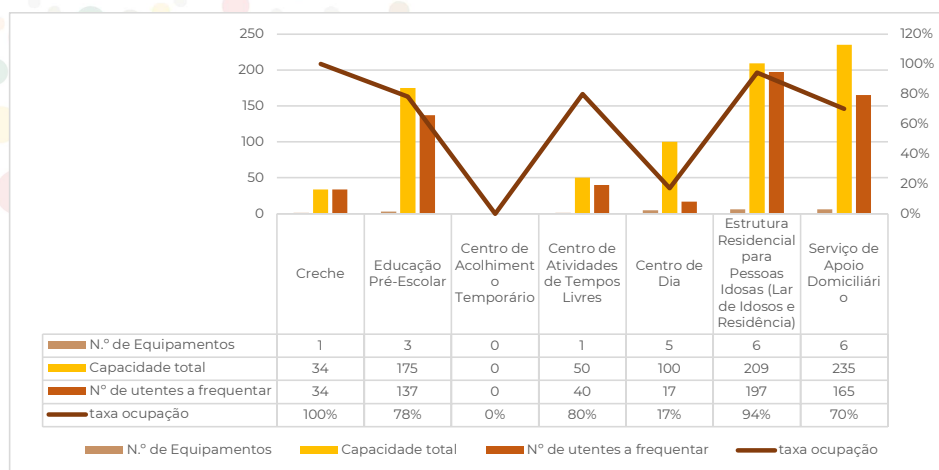
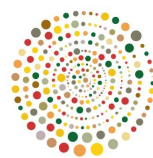


Figura 27: Instituições de apoio à infância e juventude e população idosa do concelho de Mogadouro, por n.º de equipamentos, n.º de utentes e taxa de ocupação
Fonte: GEP, Carta Social - <http://www.cartasocial.pt>

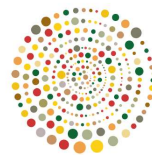
Prevendo-se o aumento da população idosa do concelho, tendência essa já verificada aquando da análise da população residente por escalão etário, e de forma a facilitar a conciliação entre a vida familiar/pessoal e profissional, fica clara a necessidade de um maior investimento nas respostas a dar à população idosa no que toca ao SAD (serviço de apoio domiciliário) e aos Centros de Dia, mas em especial às ERPI (Estruturas Residenciais para Idosos), no sentido da garantia de lazer e de ocupação do tempo livre e salvaguarda de prestação de cuidados primários a uma população fragilizada física e socialmente.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

No território do Mogadouro apenas existe uma creche sendo ela pertencente à Santa Casa da Misericórdia do Mogadouro, que para já consegue dar resposta às necessidades do concelho, pois tem a capacidade total de 34 vagas e está completa. Já a Educação pré-escolar tem uma capacidade total de 175 vagas das quais só estão ocupadas 137 o que corresponde à população residente dentro da faixa etária abrangida por este tipo de equipamento (dos 3 aos 6 anos).

De salientar a existência de um centro de dia completamente desaproveitado, pois tem capacidade para 100 pessoas e apenas 17% da sua capacidade se encontra ocupada.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

3. DIMENSÃO INTERNA - (DES)IGUALDADES ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL

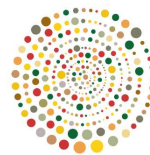
3.1. Gestão de Recursos Humanos

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

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.

Para aferir as (des)igualdades na organização municipal foi feita uma análise da composição da estrutura interna do Município de Mogadouro.

No município de Mogadouro o órgão autárquico da câmara municipal compõe-se por 1 (um) membro do sexo feminino e 4 (quatro) membros do sexo masculino **[indicador 1]**, sendo a Câmara Municipal presidida por um homem.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

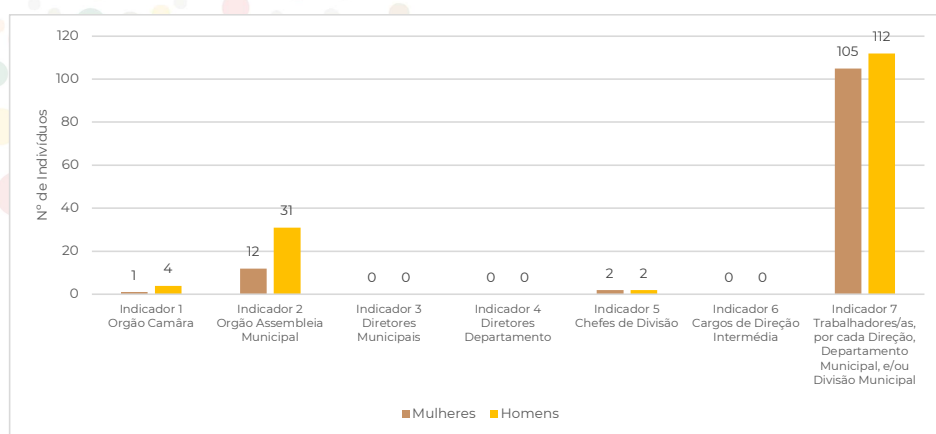
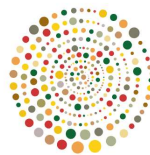


Figura 28: Membros e trabalhadores/as do Município de Mogadouro por sexo (Indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7)

No que diz respeito ao órgão Assembleia Municipal, é constituído por 31 membros do sexo masculino e 12 membros do sexo feminino, existe, assim uma sobre-representação de homens relativamente às mulheres **[indicador 2]**. As mulheres representam apenas 27,90% do órgão Assembleia Municipal. Fator apontado como principal debilidade na análise SWOT efetuada e corroborado quer no *Focus Group* quer no Fórum Municipal.

Posto isto, não se verifica 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). Não se atingiram também 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,



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

seguinte as orientações previstas na (CEDAW – Recomendações Finais dirigidas a Portugal 2015/11/26).

O município de Mogadouro não tem Diretores Municipais nem Diretores de Departamento Municipal pelo que os **indicadores 3 e 4** não são aplicáveis.

No que se refere **às Chefias de Divisão Municipal, (Direção Intermédia de 2º grau)**, a representação entre homens e mulheres é igual sendo que existem dois membros femininos e dois membros masculinos **[indicadores 5]**. Os cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior não têm representação **[indicador 6]**.

Relativamente aos/às Trabalhadores/as, por cada Direção, Departamento Municipal e/ou Divisão Municipal, é possível aferir que estão 217 pessoas ao serviço da Câmara Municipal de Mogadouro, das quais 112 são homens e 105 são mulheres, representando 51,61% e 48,39% respetivamente **[Indicador 7]**. Conclui-se que nos cargos operacionais não se verifica uma disparidade muito acentuada em relação aos dois sexos.

Conforme se pode ver no **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)**, a Câmara Municipal de Mogadouro tem um total de 45 trabalhadores/as a exercer funções sem vínculo, sendo 38 (84,44%) mulheres e 7 (15,56%) homens. Aqui se verifica uma elevada sobrerrepresentação do sexo feminino, demonstrando a precariedade e vulnerabilidade da situação profissional da mulher.

Podemos concluir que as mulheres são predominantes nas situações mais precárias, assim se perpetua a “feminização” da pobreza, como afirma Diane Pearce no seu artigo publicado na Revista da Mudança Urbana e Social, cujo título principal é “*Feminização*”



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

da Pobreza", seguido pelo subtítulo "*mulher, trabalho e assistência social*", de acordo com Buvinic e Gupta (1994).

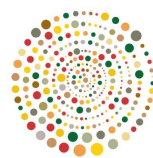
Independentemente do setor de atividade onde exerçam a profissão, as mulheres estão sobrerrepresentadas nos contratos a prazo e, em geral, nas modalidades mais precárias de emprego; as taxas de desemprego feminino são superiores às do desemprego masculino e as remunerações auferidas pelas mulheres são 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.

É também de referir que na análise SWOT foi apontado como ameaça o facto da maioria dos/as trabalhadores/as da organização ter mais de 55 anos, aspeto também evidenciado no *Focus Group* sobre esta temática.

3.2. Formação para Chefias

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

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, de 31 de Dezembro de 2013 (PCM: 2013), prevê a territorialização da dimensão da igualdade de género nas diferentes áreas de política da administração local (através de medidas como



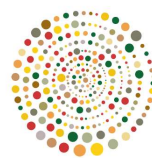
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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 a análise SWOT, uma das debilidades no domínio da formação para chefias é a inexistência de formação para chefias em matéria de igualdade, não discriminação e combate ao assédio no trabalho.

3.3. Disparidades Salariais entre Mulheres e Homens

Em relação ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as na organização, em todas as categorias analisadas: Dirigentes **[indicador 8]**; Técnicos/as Superiores **[indicador 9]**; Assistentes Técnicos/as **[indicador 10]**; Assistentes Operacionais **[indicador 11]**; se verifica um ganho mensal mais elevado auferido por trabalhadores do sexo masculino.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

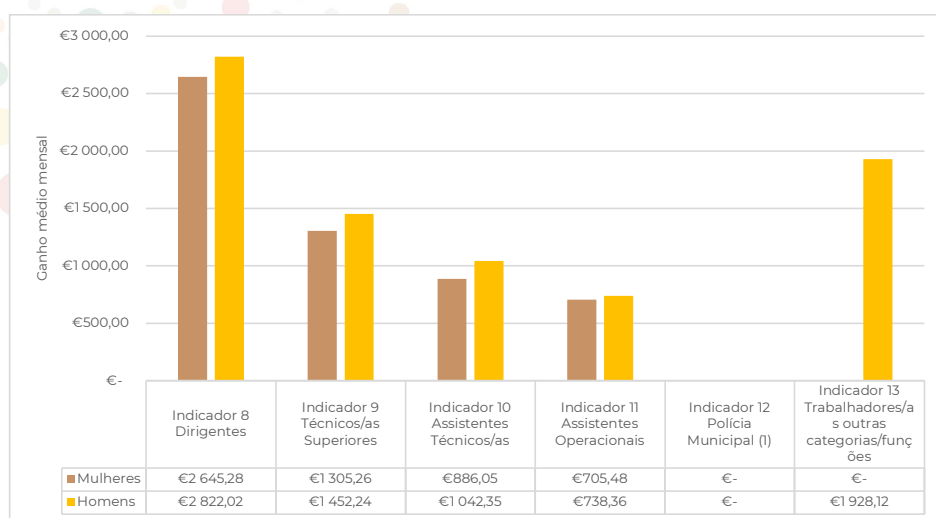


Figura 29: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores do Município de Mogadouro, por sexo (Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13)
(1) Não aplicável

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

A diferença salarial poderá estar intrinsecamente relacionada com o tipo de trabalho/funcões inerentes a cada categoria que naturalmente, geram discrepâncias salariais entre os sexos. Assim sendo, o trabalho operacional, estará mais relacionado



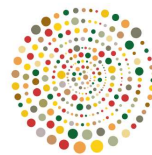
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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 e ainda a atribuição de suplementos de penosidade e insalubridade em maior número bem como remuneração por trabalho noturno e trabalho por turnos. Ponto este corroborado no *Focus Group* da temática Gestão de recursos humanos onde se verificou a existência de 70 homens para 40 mulheres na categoria de assistentes operacionais, números retirados do “Balanço Social 2021”.

Por outro lado, no que diz respeito à categoria de assistente técnico/a, 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. No *Focus Group* ao aprofundar esta categoria verificou-se a existência de 17 mulheres e 14 homens, números retirados do “Balanço Social 2021”.

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.

Os/as participantes do *Focus Group* que aprofundaram a temática das Disparidades Salariais consideraram não existir disparidade salarial na Câmara Municipal de Mogadouro em função do sexo. Referem ainda a existência de mais mulheres do que homens em cargos de dirigentes o que indica um desequilíbrio a favor das mulheres e com os homens menos favorecidos (3 mulheres para 2 homens), sendo que esta diferença não é significativa.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

3.4. Progressão e Desenvolvimento de Carreiras

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

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

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

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

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



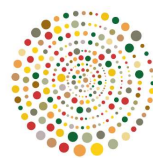
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

De acordo com o *Focus Group* realizado sobre esta temática a percentagem de tempo que as mulheres dedicam à esfera familiar ainda é superior à dos homens, o que impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à carreira. Podendo ser considerado um motivo promotor de desigualdade entre homens e mulheres no acesso a carreiras de dirigentes e superiores. Conforme analisado no ponto 3.1, indicador 1 e 2 é evidente a concentração de homens em cargos superiores.

3.5. Segregação Sexual Horizontal e Vertical

Conforme já analisado no ponto 3.1, através da análise dos indicadores 1, 2, 7 e 14, verifica-se a existência de uma segregação sexual horizontal e vertical no mercado de trabalho. Entende-se por segregação vertical a sobrerepresentação 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 sobrerepresentação) 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 sobrerepresentação de homens ou mulheres numa mesma profissão ou setor profissional.

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

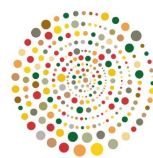


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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).

No que concerne à segregação sexual horizontal na organização, esta é evidenciada através da análise dos indicadores 10 e 11 que mostram que há categorias em que existe distinção entre o ganho médio mensal de mulheres e homens que são maioritariamente ocupadas por homens e outras por mulheres em razão de estereótipos e papéis de género, conforme já explanado no ponto 3.3.

Ainda no que diz respeito à segregação horizontal verifica-se na Câmara Municipal de Mogadouro 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 eletricista. 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.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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.

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 gerirem as expectativas relativamente aos múltiplos papéis que desempenham de mãe, esposa, dona de casa, profissional, entre outros.

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.

Da análise SWOT efetuada identificou-se como debilidade a pouca flexibilidade de horários por motivos de assistência à família, ponto este que poderá melhorar no futuro



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

com a implementação do regime de teletrabalho, aspeto referido como oportunidade na análise, sendo transversal ao género.

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

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

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

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

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

Na análise SWOT foi referido como debilidade que ainda são as mulheres a apresentar a maior percentagem de absentismo laboral, no entanto, ao aprofundar o tema no *Focus Group*, foi referido que nos últimos anos tem aumentado o número de homens a solicitar licença de paternidade, baixa para acompanhamento de menor ou dispensa para comparecer em reuniões escolares. Estes fatores permitem depreender uma tendência positiva relativamente ao aumento da participação dos homens no acompanhamento e educação dos/as filhos/as e na gestão da vida familiar.

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



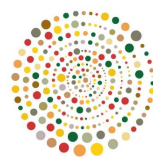
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

para os/as seus/suas trabalhadores/as a fim de facilitarem a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, assegurando o cumprimento das obrigações para com a empresa. A importância deste tipo de políticas é reforçada por (Leite, C. 2018 cit. Hochschild, 2016) ao afirmar que a sua eficácia requer a intervenção da esfera pública. Por outras palavras, mais do que iniciativas individuais das empresas, cabe ao Estado apoiar as famílias através da promoção de políticas que sejam amigas da família. Ao se preocuparem com a conciliação, tais políticas promovem o bem-estar das famílias estando igualmente comprometidas com a promoção da igualdade, conforme refere Leite, C., 2018 cit. Su & Bozeman, 2016. Isto porque se dirigem à totalidade dos/as indivíduos/as, independentemente do seu sexo.

Os/as participantes do *Focus Group* consideram que não é relevante a criação de equipamentos de apoio destinados à infância e juventude exclusivos para os/as filhos/filhas dos/as trabalhadores/as da organização pois o território tem equipamentos suficientes para satisfazer a necessidade dos agregados familiares. Tem sido também prioridade da Câmara Municipal, no âmbito da ação social e da saúde, a criação de parcerias/protocolos com clínicas locais, bem como iniciativas de prevenção na saúde dirigidas a mulheres e homens.

3.7. Proteção da Parentalidade

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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 a conciliação da atividade profissional com a vida familiar na elaboração do horário de trabalho, além de proporcionar ao trabalhador(a) condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

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

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

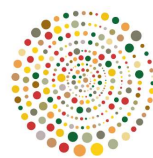
É de referir que 13 anos depois de implementados incentivos legais para a partilha da licença parental inicial, ainda há três em cada cinco casais que optam por não o fazer. O peso cultural anula uma “lei progressista” e traz prejuízo para pais e mães deixando que a desigualdade e discriminação teimem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

Conforme já referido na análise SWOT no que diz respeito às debilidades, indicou-se que as mulheres continuam a apresentar a maior percentagem de licenças parentais (apesar de se começar a verificar uma mudança). Para além disso algumas mulheres trabalhadoras (sobretudo com vínculos precários) adiam a maternidade para se dedicar à carreira.

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

3.8. Proteção contra a Discriminação

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

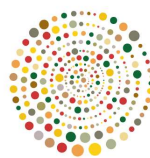
A própria discriminação entre homens e mulheres em contexto laboral assume diversos contornos, tais como desigualdade remuneratória; desigualdade no acesso ao emprego; desigualdade na progressão na carreira; desigualdade na formação profissional; desigualdade nas condições de trabalho; entre muitas outras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

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

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/a empregador(a) a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurar de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de indícios suficientes de situações de assédio moral e/ou sexual.

De acordo com a análise SWOT verifica-se que a autarquia apresenta debilidades no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho, nomeadamente, a inexistência de avaliação sobre ambiente de trabalho e satisfação dos/as trabalhadores/as, bem

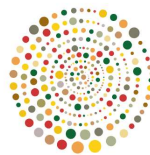


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

como, a falta um mecanismo de denúncia interno de situações de assédio e discriminação que garanta o anonimato. De acordo com o artigo 73º-B da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, regime jurídico da promoção da segurança e saúde no 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 (DGAEP).

Da análise SWOT realizada os intervenientes salientaram como debilidades a falta de um código de conduta e de um canal para denúncias, sendo estas duas falhas vistas como oportunidades (aspetos positivos externos e futuros). E ainda dificuldades no acesso e compreensão do conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres de alguns trabalhadores/as, sendo uma oportunidade a criação de um canal de comunicação que informe os/as trabalhadores/as das diretrizes emanadas do Diário da República e Legislação Pública.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

4. DIMENSÃO EXTERNA - (DES)IGUALDADES NO CONCELHO

4.1. Representação por Sexo nas Organizações Locais

No que diz respeito à representação por sexo nas organizações locais, os indicadores de partida revelam no geral uma maior representatividade de homens face às mulheres na composição dos órgãos sociais das organizações locais, tal como podemos observar no gráfico que se segue.

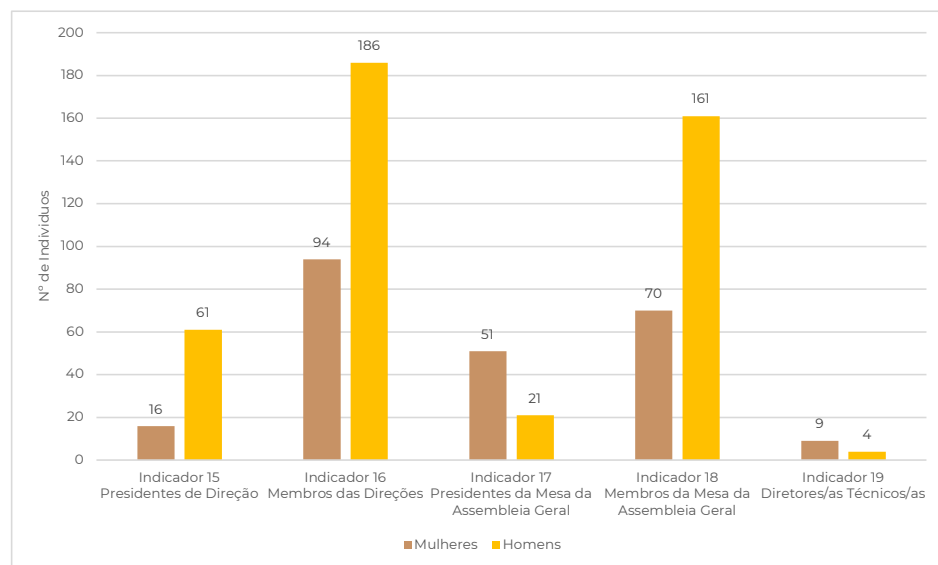


Figura 30: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Mogadouro, por sexo, Ind. 15, 16, 17, 18 e 19



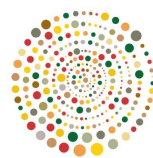
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

A análise efetuada demonstra que 61 presidentes das Organizações locais são do sexo feminino e em contrapartida 16 presidentes são do sexo masculino, o que reflete uma discrepância traduzida na desigualdade de género **[Indicador 15]**.

Quanto aos membros das direções das organizações temos 186 homens e 94 mulheres **[Indicador 16]**. Quanto aos/às presidentes da Mesa da Assembleia Geral das organizações, a tendência inverte-se, sendo esta de 21 homens face a 51 mulheres no respetivo cargo **[Indicador 17]**. Quanto aos membros da Mesa de Assembleia Geral existem 161 homens e 70 mulheres **[Indicador 18]**. Quanto aos diretores/as técnicos/as existem 9 mulheres e 4 homens **[indicador 19]**.

No âmbito da análise SWOT apurou-se como debilidade a sobrerrepresentação de homens (65%) face às mulheres (35%) na composição dos órgãos sociais das organizações locais, conforme já se tinha verificado para a organização Câmara Municipal. A baixa representatividade feminina em cargos políticos e na direção das principais instituições e empresas do concelho também foi apontada no Fórum Municipal como uma debilidade, esta poderá estar estreitamente ligada à interioridade, ao baixo índice académico da maioria da população e ao envelhecimento populacional.

Considerou-se a sensibilização para a participação cívica como uma oportunidade na análise SWOT. A formação assume-se como um instrumento fundamental visando a promoção de mudanças de atitudes e comportamentos de atores e atrizes socioeconómicos, de modo a promover mudança no contexto familiar, pessoal e profissional, prevenir e eliminar as desigualdades de género em domínios como o acesso ao emprego, progressão profissional e local de trabalho. Promovendo a igualdade de género e contribuindo para a inversão de trajetórias de exclusão social (Leite et al., 2016).



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

4.2. Remuneração

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

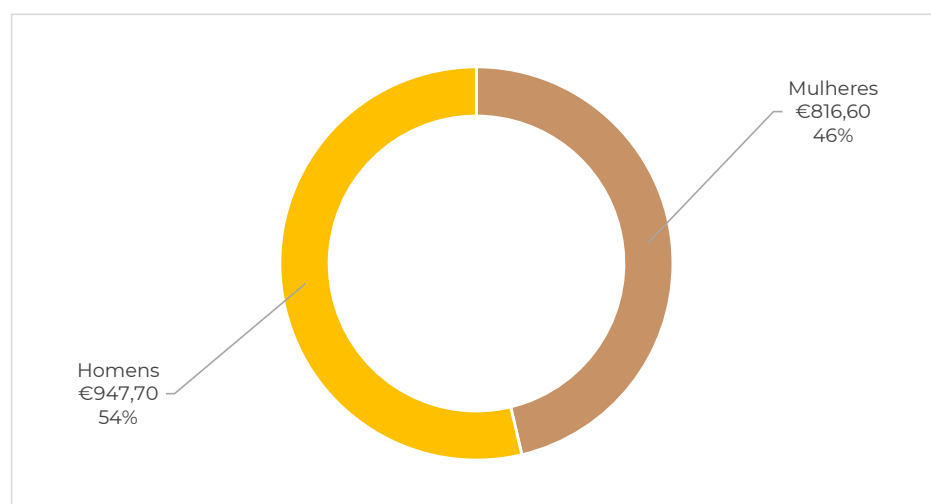


Figura 31: Ganho Médio de mulheres e de homens no concelho de Mogadouro

Relativamente às diferenças salariais verifica-se que o ganho médio mensal dos homens é 947,70 € e o ganho médio mensal das mulheres é de 816,60 €. Conclui-se que o ganho médio dos homens é superior ao ganho médio mensal de as mulheres com um diferencial de 131,10 € **[indicador 21]**.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Conforme evidenciado no ponto **4.1**, através da análise dos **indicadores 15, 16 e 18**, os homens continuam a ocupar os cargos de topo nas organizações, o que poderá justificar a diferença salarial entre homens e mulheres. Assim, pode considerar-se a existência de uma segregação sexual vertical. Foi ainda apontada como debilidade, na análise SWOT, os salários baixos e muito tributados.

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

4.3. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

No *Focus Group* foi referido que a participação dos homens nas tarefas domésticas e cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar, mas na maioria das famílias são ainda as mulheres que continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar, existe maior percentagem de tempo dedicado pelas mulheres às tarefas domésticas e responsabilidades familiares, o que impossibilita iguais condições para se dedicarem à carreira profissional. A prevalência de estereótipos de género relacionados com os papéis sociais do Homem e da Mulher (perceção da mulher como principal cuidadora) é considerada uma debilidade na medida em que perpetua a sobrecarga da mulher na esfera de vida familiar, paralelamente às responsabilidades no mercado de trabalho.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

As mulheres contribuem para a economia através do trabalho remunerado e do trabalho não remunerado realizado em casa, sendo este último simbolicamente desvalorizado, o que intensifica a necessidade de respostas na comunidade que prestem apoio formal à família. Neste sentido, o concelho dispõe de equipamentos de apoio à família tendo eles valências de creche e educação pré-Escolar.

A creche é uma resposta social que se destina a crianças dos 0 aos 3 anos de idade, durante o período diário correspondente ao trabalho dos/as pais/mães, proporcionando às crianças condições adequadas ao seu desenvolvimento harmonioso e global, vocacionada para o apoio à criança e à família. No concelho de Mogadouro não existem dados, à data, acerca de Amas.

Considerando esta faixa etária, segundo os Censos de 2021 residiam no concelho 101 crianças. Assim, tendo em conta a capacidade total dos equipamentos existentes no território (34 crianças) verificou-se uma taxa de cobertura 33,66% **[Indicador 22]**. Na análise SWOT foi apontado como debilidade a existência de listas de espera para acesso às creches, ponto em conformidade com a análise efetuada à figura 26 (gráfico instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Mogadouro) a qual demonstra uma taxa de ocupação de 100% dos equipamentos desta resposta social, o que levava a crer que pudessem existir crianças em lista de espera.

Quanto aos equipamentos de Jardim de Infância (pré-escolar), uma resposta vocacionada para o desenvolvimento das crianças, proporcionando atividades educativas e de apoio à família, verifica-se que a rede pública do concelho com uma capacidade para acolhimento de 175 crianças. Considerando que os dados mais recentes relativamente à faixa etária das crianças que integram o jardim de infância reportam a 2021, é possível aferir que existiam no concelho 112 crianças com idades compreendidas



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

entre os 3 e os 5 anos. Assim, a Taxa de Cobertura de Jardim de Infância da Rede Pública é de 156,25% **[Indicador 23]**.

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

Os Centros de Dia, são uma resposta social que presta um conjunto de serviços que contribuem para a manutenção das pessoas idosas no seu meio sociofamiliar. Relativamente à Taxa de Cobertura dos Centros de Dia, considerou-se que a capacidade dos equipamentos de Centro de Dia no concelho é de 100 vagas de acordo com a Carta Social, com 65 ou mais anos de idade residiam no concelho 3142 pessoas, verificando-se assim uma taxa de cobertura de 3,18% **[Indicador 24]**, no entanto a taxa de ocupação desta resposta social é muito baixa.

O Serviço de Apoio Domiciliário é uma resposta social que consiste na prestação de cuidados individualizados e personalizados no domicílio, a indivíduos/as e famílias quando, por motivo de doença, deficiência ou outro impedimento, não possam assegurar temporária ou permanentemente, a satisfação das necessidades básicas e/ou as atividades de vida diária. Considerando que a capacidade dos equipamentos de Apoio Domiciliário no concelho é, de acordo com a Carta Social, de 235 utentes e que, residiam em Mogadouro um total de 3142 pessoas com 65 ou mais anos de idade, verifica-se uma taxa de cobertura de 7,48% **[Indicador 25]**.

Os Lares de Idosos (ERPI) são respostas sociais destinadas a alojamento coletivo, de utilização temporária ou permanente, para pessoas idosas ou outras em situação de maior risco de perda de independência e ou de autonomia. Considerando que a capacidade dos equipamentos de Lar de Idosos (ERPI) no concelho é, de acordo com a Carta Social, de 209 utentes e que, em 2021, residiam um total de 3142 pessoas com 65



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

ou mais anos de idade, verifica-se uma taxa de cobertura de 6,65% **[Indicador 26]**. Esta informação vai de encontro ao que se identificou através da análise SWOT, ou seja, a existência de listas de espera para as respostas sociais de lares, sendo esta uma debilidade, na medida em que as mulheres são as principais responsáveis pela prestação de cuidados a pessoas idosas. Tal como, o facto de as mulheres que trabalham continuarem a ser sobrecarregadas com as tarefas domésticas e responsabilidades familiares, o que poderá ser um dos fatores que contribui para as mulheres do concelho adiarem a maternidade para se dedicarem à carreira, sendo esta também uma debilidade identificada na análise SWOT.

Pese embora, o pai e a mãe possam beneficiar da licença parental conjunta, a realidade demonstra que são as mulheres que maioritariamente gozam da licença parental, dedicando-se menos tempo à carreira, e à formação e por consequência obtendo menores resultados na avaliação de desempenho e consequente subida na carreira. (Andrade, 2018). Está proibida qualquer forma de discriminação relacionada com o gozo de direitos de parentalidade. Nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado/a, nomeadamente na remuneração resultante de atribuição de prémios por produtividade.

Da análise SWOT resultou ainda como ameaça a fraca participação dos pais nas atividades escolares.

4.4. Respostas à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

A violência doméstica não é um fenómeno exclusivo de as mulheres, no entanto são estas que maioritariamente são vítimas deste tipo de crime, o que poderá ser explicado

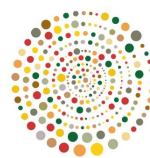


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

A investigação neste domínio ajuda a compreender que na maioria dos casos as vítimas de violência doméstica são mulheres, sendo esta realidade confirmada a nível local através das debilidades identificadas na análise SWOT e confirmada no *Focus Group*. Neste parâmetro, também se identifica como debilidades o facto de terem vindo a aumentar o número de denúncias de casos de violência doméstica ao longo dos anos, bem como o aumento do número de sinalizações de crianças/jovens expostas a violência doméstica. No entanto, o facto de haver maior número de atendimentos e maior número de sinalizações não significa necessariamente que haja uma maior incidência de casos de violência doméstica, poderá indicar que há uma maior conscientização sobre o fenómeno por parte da comunidade e dos/as profissionais. Foi registado pelos/as participantes do *Focus Group* que grande parte da população, principalmente a mais envelhecida, continua a entender que esta é uma questão privada, a ser discutida apenas no seio familiar ou conjugal.

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



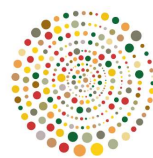
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

O concelho de Mogadouro beneficia de uma resposta de atendimento à vítima de violência contra as mulheres **[Indicador 27]**, aspeto mencionado como uma força na análise SWOT.

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

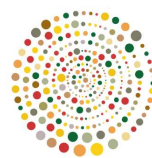
condições de segurança; dinamizar ações de informação e de formação sobre a problemática da violência doméstica e de género, junto de públicos estratégicos a nível regional e local, em articulação, designadamente, com as escolas ou agrupamentos, organizações da sociedade civil, autarquias e empresas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

Um ponto comum e transversal a todos os momentos e técnicas de recolha de dados do diagnóstico participativo (análise SWOT, *Focus Group*, Fórum Municipal) foi o facto de, na maioria dos casos, as mulheres vítimas de violência doméstica aceitarem essa situação devido a estarem dependentes economicamente do agressor e por não considerarem os maus-tratos a que estão sujeitas como um crime. Registou-se também a opinião de que a própria comunidade não vê a violência doméstica como um crime público.

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

4.5. Sensibilização e Formação para a Prevenção e Combate à Violência contra Mulheres e Violência Doméstica

No concelho de Mogadouro, foi apenas realizada uma ação de formação promovida pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadre nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual **[indicador 28]**. A insuficiente



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

oferta formativa no concelho para a prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres foi apontada como debilidade na análise SWOT representando, também ela uma oportunidade de melhoria.

Foi realizada uma ação de formação 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. **[Indicador 29].**

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 (D. Madalena et al., 2019).

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

Considerando este contexto, é fundamental dotar a comunidade e os/as 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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

onde possam ser abordadas as questões de género, a evolução social e histórica, o enquadramento legal de forma a promover a coresponsabilização da comunidade na desocultação de situações de violência doméstica, bem como encorajar as vítimas a pedir ajuda formal, na medida em que a tomada de conhecimento sobre a rede a apoio poderá dar a sensação de segurança às vítimas, essencial para tomarem a decisão de terminar com as relações violentas.

É premente encontrar estratégias que possibilitem que a informação chegue aos/às cidadãos/ãs, já que se identifica também como debilidades a necessidade de sensibilizar a comunidade em geral para a identificação e denúncia do crime público de violência doméstica e o facto de algumas mulheres não consideram como crimes, os maus-tratos a que estão sujeitas por parte de cônjuges ou companheiros/as. Tendo em conta a heterogeneidade demográfica, entende-se pertinente a programação de ações dirigidas a públicos específicos, tendo em conta intervalos etários, comunidades migrantes ou étnicas onde existam especificidades culturais relevantes na matéria. Uma oportunidade será também a divulgação/distribuição de materiais informativos sobre esta temática.

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.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

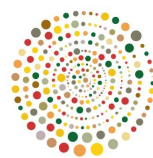
4.6. Formação Certificada para Docentes em Igualdade de Género e Cidadania

Existe no corpo docente a lecionar no concelho de Mogadouro três docentes com formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, **[indicador 30]**. Da mesma forma verifica-se que não foi realizada qualquer ação de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia **[indicador 31]**.

Também a análise SWOT é reveladora destas debilidades, evidenciando a necessidade da formação certificada de docentes em matéria de igualdade, já que é na infância que são construídas as bases da personalidade e da identidade, incluindo estereótipos e papéis de género, e a escola, a par da família e dos pares, constitui-se um pilar central neste processo de aprendizagem.

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

Também, no quadro da formação inicial e contínua dos/as docentes nem sempre têm assumido esta preocupação com a importância necessária. Como dizem (Vieira, et al.2012, p. 39) *"pretender a emancipação e uma cidadania inclusiva das diversas*

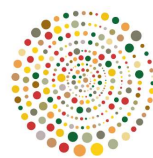


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

identidades deve implicar a manutenção pela busca da igualdade de direitos e de oportunidades como um objetivo essencial e, neste quadro a escola e os/as docentes não podem assumir uma atitude neutra ou pouco consciente.

É fundamental que os/as docentes tenham formação certificada na área da Igualdade de Género e Cidadania, pois é nos primeiros anos de escolaridade que acontece aprendizagem, faz assim sentido a integração contínua da Igualdade de Género e Cidadania na atividade pedagógica e na organização das escolas. A instituição escolar deve contribuir para uma sociedade mais justa, equitativa e sem estereótipos, promovendo a inclusão, sendo que para isso os/as 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/as seus/suas profissionais se consciencializam da importância de agirem e mobilizarem na sua intervenção uma participação e aceitação igualitária e sem estereótipos. *“O exercício de cidadania consubstancia-se nos direitos e deveres, não apenas numa lógica da cidadania civil, mas sobretudo através do desenvolvimento de uma cidadania social, democrática e inclusiva”* e, nesse sentido inclusivo, a escola *“deve desempenhar o seu papel na eliminação das desigualdades entre homens e mulheres que continuam a prevalecer”*.

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

(Marchão, 2014). Tais práticas requerem que a formação de docentes que os/as 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.

Pelo exposto, a possibilidade de incluir a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na formação certificada de pessoal docente e não docente no concelho de Mogadouro é identificada como uma oportunidade na análise SWOT.

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

No que diz respeito a discentes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias verifica-se 28 estudantes do sexo feminino e 24 estudantes do sexo masculino **[Indicador 32]**.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Relativamente aos/as estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades verifica-se 25 estudantes do sexo feminino e 18 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 70 estudantes do sexo masculino **[Indicador 37]**. Na prática de desportos federados verifica-se uma incidência de 4 atletas do sexo feminino e 43 atletas do sexo masculino **[Indicador 38]**. Estes indicadores corroboram com a análise SWOT que revela como debilidade uma maior representatividade masculina no desporto escolar e uma sobrerrepresentação masculina no desporto federado de 91,5%. Na abordagem desta temática quer no *Focus Group*, quer no Fórum Municipal foi referido que continuam a existir alguns estereótipos no desporto e ainda uma oferta desportiva pouco diversificada que pode limitar a participação das raparigas/mulheres. Foi referido, também, que os/as docentes responsáveis pelo desporto escolar não recebem formação específica em igualdade de género, esta seria importante para ajudar a desmitificar a ideia de “desportos de rapazes” e “desportos de raparigas” enraizada na sociedade.

No âmbito do desporto federado em idade adulta foi também referida a dificuldade em conciliar a vida familiar e o apoio necessário a prestar aos/as filhos/as com a prática desportiva, uma vez que, como já foi evidenciado anteriormente, são ainda as mulheres as principais cuidadoras, e com menos tempo livre para a prática do desporto.

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

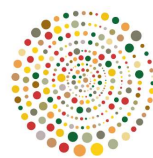
costumam projetar o futuro exclusivamente em termos profissionais. Sobre ambos “pesam” os estereótipos que limitam as suas escolhas. A escola funciona, muitas vezes, como veículo para a segregação das profissões (Xavier, C. et. al., 2014).

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

Ann Gallagher e James Kaufman (citado em *Diccionario Online de Coeducación*) revelam que alunas têm uma perceção errada das suas aptidões matemáticas porque são menos valorizadas pelos/as professores/as, colegas e pela família. Isto explicaria a eleição de cursos tradicionalmente masculinos por parte deles e tradicionalmente femininos por parte delas. Portanto, apesar da importante presença de as 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*).

É assim necessário, intervir na segregação sexual das escolhas educativas de raparigas e rapazes, que tem impactos ao longo das suas vidas e em dimensões críticas como os rendimentos e as pensões, desenvolvendo projetos dirigidos às camadas mais jovens que contrariam as representações estereotipadas das áreas de estudos e das profissões.

Também a este nível, outro indicador que importa considerar diz respeito ao uso das novas tecnologias, que coloca as mulheres numa clara desvantagem em relação aos homens, sobretudo as mulheres idosas. Neste sentido, embora não tenha sido identificada qualquer ação de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas **[Indicador 36]**, o *Focus Group* referiu que têm vindo a ser



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

desenvolvidas algumas ações orientadas para o aumento das qualificações das gerações mais velhas, como o reconhecimento e validação de competências adquiridas ao longo da vida, realizadas através dos Centros Qualifica, sendo certo que a maioria das pessoas requalificadas no seu nível académico através deste mecanismo são mulheres. Embora persistam alguns/mas cidadãos/ãs analfabetos/as no concelho, na sua grande maioria são de gerações mais velhas, de uma época em que a escola não era frequentada por todas as crianças, sendo o analfabetismo mais frequente entre as mulheres do que os homens, pois eram-lhes atribuídas tarefas de gestão doméstica e familiar. Como os/as cidadãos/s maiores de 65 anos constituem cerca de 40% da população total do território o analfabetismo ainda tem uma grande representação no concelho.

No que diz respeito à segregação sexual no desporto, verifica-se através da análise SWOT uma oferta desportiva federada pouco diversificada que pode limitar a participação das raparigas/mulheres, na medida em que a maioria dos desportos federados do concelho referem-se a desportos maioritariamente praticados por rapazes/homens, na medida em que os estereótipos e preconceitos de género apontam, mais uma vez, para a existência de determinado tipo de desportos serem mais praticados por rapazes (futebol, hóquei patins) enquanto que outro tipo de desportos são maioritariamente praticados por raparigas (*ballet*, dança).



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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	Predominância do sexo masculino na composição do órgão câmara (80%) e da assembleia municipal (72%) Défice de trabalhadores/as Trabalhadores/as com pouca formação Desmotivação Profissional
Formação para chefias	Sobrerrepresentação de mulheres (84,4%) em soluções precárias de emprego (RSI, estágios, contratos a termo) Falta de articulação entre algumas chefias As chefias não têm formação em matéria de igualdade, não discriminação e combate ao assédio no trabalho
Disparidades salariais entre mulheres e homens	Ganho médio mensal dos H superior ao das M em todas as categorias profissionais
Progressão e Desenvolvimento de Carreiras	Sistema de avaliação (SIADAP)
Segregação sexual horizontal e vertical	Há concentração de homens e mulheres em profissões específicas (eletricistas, auxiliares limpeza)
Conciliação da vida profissional pessoal e familiar	Fraca flexibilidade de horários Prevalência do papel da mulher como cuidadora/educadora



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

	<p>O acompanhamento de descendentes/ascendentes por parte dos/as trabalhadores/as é assegurado maioritariamente por mulheres</p> <p>As mulheres apresentam a maior % de absentismo laboral por motivos de assistência à família</p>
Proteção na parentalidade	<p>As mulheres apresentam a maior % de licenças parentais</p>
Proteção contra a discriminação	<p>Inexistência de um gabinete apropriado</p> <p>A Câmara não possui local de amamentação/fraldário para utentes que a frequentam</p>
Prevenção e combate ao assédio no trabalho	<p>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> <p>Não é divulgada informação sobre os direitos e deveres dos/as trabalhadores/as sobre assédio no trabalho</p> <p>A autarquia não realizou até ao momento ações de sensibilização/formação para os seus/suas trabalhadores/as sobre igualdade de género, violência de género ou <i>bullying</i></p>

Tabela 5: Problemas identificados na organização por áreas temáticas

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

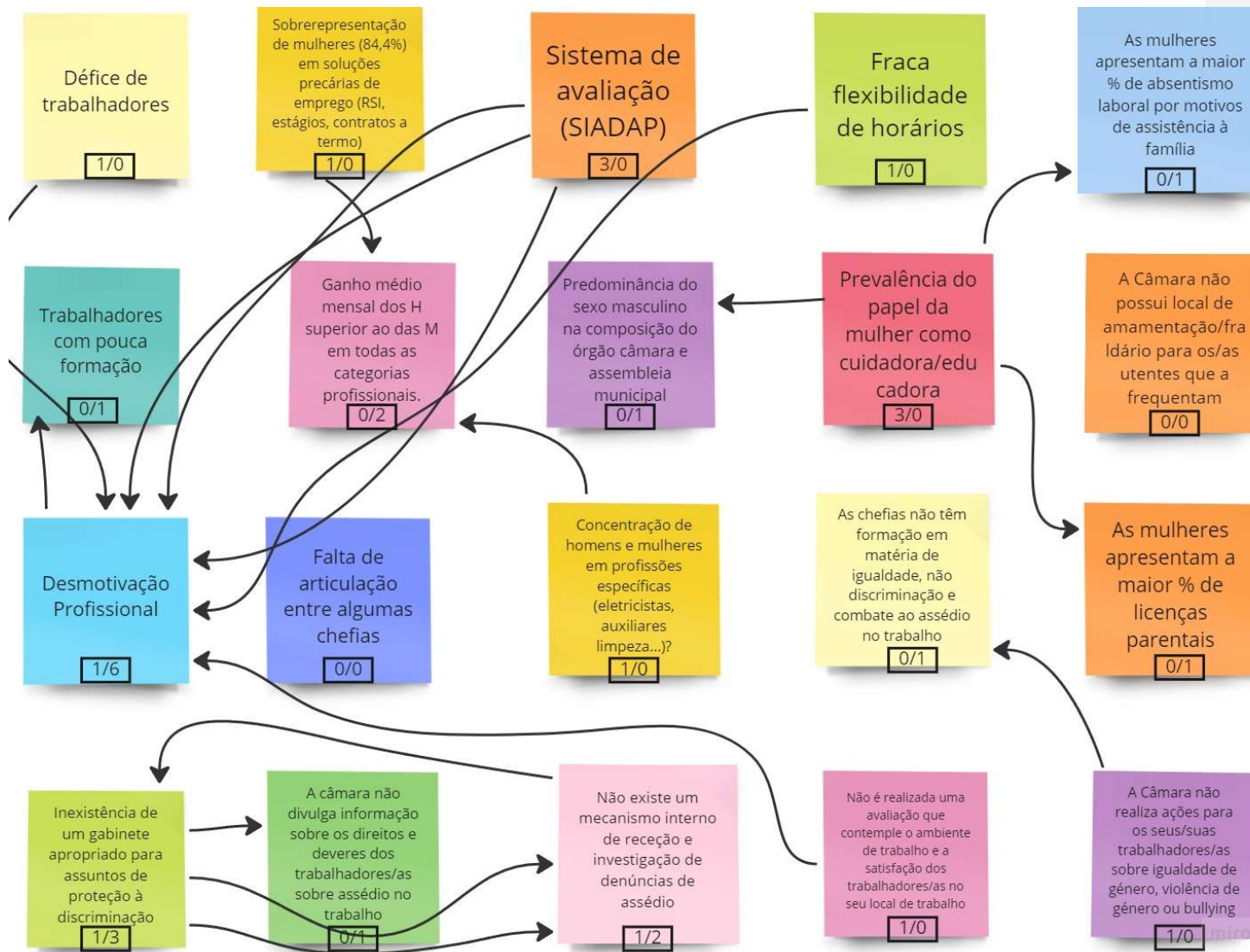
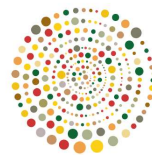


Figura 32: Fluxograma Interno/organizacional do Município de Mogadouro

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

Problema	Causa	Consequência
Predominância do sexo masculino na composição do órgão câmara (80%) e da assembleia municipal (72%)	0	1
Défice de trabalhadores/as	1	0
Trabalhadores/as com pouca formação	0	1
Desmotivação profissional	1	6
Sobrerrepresentação de mulheres (84,4%) em soluções precárias de emprego (RSI, estágios, contratos a termo)	1	0
Falta de articulação entre algumas chefias	0	0
As chefias não têm formação em matéria de igualdade, não discriminação e combate ao assédio no trabalho	0	1
Ganho médio mensal dos H superior ao das M em todas as categorias profissionais	0	2
Sistema de avaliação (SIADAP)	3	0
Há concentração de homens e mulheres em profissões específicas (eletricistas, auxiliares limpeza)	1	0
Fraca flexibilidade de horários	1	0
Prevalência do papel da mulher como cuidadora/educadora	3	0
As mulheres apresentam a maior % de absentismo laboral por motivos de assistência à família	0	1
As mulheres apresentam a maior % de licenças parentais	0	1
Inexistência de um gabinete apropriado	1	3
A Câmara não possui local de amamentação/fraldário para utentes que a frequentam	0	0
Não existe um mecanismo interno de receção e investigação de denúncias e participações,	1	2



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

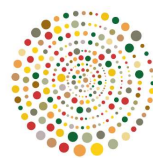
que garanta a confidencialidade, objetividade e independência		
Não é realizada uma avaliação que contemple o ambiente de trabalho e a satisfação dos trabalhadores/as no seu local de trabalho	1	0
Não é divulgada informação sobre os direitos e deveres dos/as trabalhadores/as sobre assédio no trabalho	0	1
A autarquia não realizou até ao momento ações de sensibilização/formação para os seus/suas trabalhadores/as sobre igualdade de género, violência de género ou <i>bullying</i>	1	0

Tabela 6: Resultados do Fluxograma Interno/Organizacional de Mogadouro

Embora não tenha sido consensual o reconhecimento de alguns dos problemas identificados ao longo do diagnóstico, sendo mesmo considerado por alguns e algumas participantes da oficina como 'não problemas', o exercício da sua priorização exige esse consenso, o que explica as poucas relações causais estabelecidas, com implicações na priorização.

Os resultados do fluxograma realizado apontam como principais problemas causais, segundo este grupo, o 'sistema de avaliação (SIADAP)' e a 'prevalência do papel da mulher como cuidadora/educadora' e, como principal problema consequencial a 'desmotivação profissional'.

A tabela que se segue apresenta os problemas priorizados pelos participantes por áreas temáticas.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Áreas temáticas Internas	Problemas priorizados
Gestão de Recursos Humanos	Desmotivação profissional
Progressão e desenvolvimento da carreira	Sistema de avaliação (SIADAP)
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Prevalência do papel da mulher como cuidadora/educadora

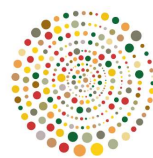
Tabela 7: Problemas priorizados na organização por áreas temáticas

Para ajudar a clarificar esta leitura, também usamos uma 'árvore de problemas' que, a partir dos problemas identificados pelos 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 às trabalhadoras e aos trabalhadores do município de Mogadouro, de um modo que torne a mensagem mais apelativa e de fácil compreensão.

Desmotivação profissional



Figura 33: Árvore dos Problemas Organizacionais



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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 uma realidade social, num território do interior de Portugal, marcada por papéis de género fortemente acentuados e que acabam por condicionar a organização e a vida dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, assim como a pouca formação e reflexão interna sobre as questões da igualdade, da não discriminação e do assédio no local de trabalho.

De acordo com os/as participantes do diagnóstico, existem diferenças na participação e gestão da vida familiar entre funcionários e funcionárias, no sentido em que, não obstante os progressos verificados, continuam a ser as mulheres a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares (e.g. fazer compras, acompanhar as consultas de ascendentes ou descendentes, levar e buscar crianças à escola, ajudar nos trabalhos de casa, participar nas reuniões da escola, etc.), o que acarreta diferentes implicações para homens e mulheres e manifesta-se na organização em termos de licença parental não partilhada e de maior percentagem de absentismo laboral por motivos de assistência à família por parte das mulheres, impossibilitando que tenham as mesmas condições que os homens para se dedicarem à sua vida profissional. As mulheres interrompem com maior frequência a carreira profissional por razões familiares, ou relacionadas com gravidez e licença parental, sendo muitas vezes prejudicadas em termos de desenvolvimento e progressão da carreira.

Assim, a par deste problema causal, foi identificado um outro, relacionado com a progressão e desenvolvimento da carreira, isto é, o sistema de avaliação de desempenho (SIADAP). De acordo com a perceção dos/as participantes, a existência de quotas na avaliação gera situações de discriminação entre os/as trabalhadores, conduzindo à sua desmotivação profissional. Importa, deste modo, assegurar procedimentos que visem a



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

redução de elementos subjetivos de discriminação, incluindo a baseada no sexo, nos processos de avaliação de desempenho; que as licenças gozadas nos termos da lei sejam consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho; e que os objetivos de desempenho sejam igualmente alcançáveis para funções predominantemente femininas e masculinas (Leite et al, 2016).

De facto, os números da organização revelam que os homens se encontram mais representados na composição dos órgãos autárquicos (73%), ao passo que as mulheres se encontram sobrerrepresentadas (84,4%) em soluções mais precárias de emprego (RSI, estágios, contratos a termo) e continuam a estar concentradas em setores, profissões e categorias tipicamente femininos, com uma elevada taxa de feminização, associadas ao cuidar, mais desvalorizadas, com menor capacidade de influência e de decisão e auferem remunerações inferiores (ganho médio mensal dos trabalhadores do município superior ao das trabalhadoras em todas as categorias profissionais).

Atendendo ao papel central que os horários laborais desempenham na organização da vida pessoal/familiar, neste diagnóstico, assume relevância a flexibilização dos horários de trabalho, cuja prática pouco frequente na organização surge como um dos problemas identificados pelos/as participantes. 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 descurar as necessidades de produtividade.

Para a análise municipal, será igualmente importante integrar nos estudos de clima organizacional questões para monitorização da satisfação dos trabalhadores/as no



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

âmbito do assédio no local de trabalho. De acordo com o grupo de participantes, a temática não tem sido suficientemente discutida dentro da organização e carece de vias de reflexão-ação. 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 a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, a proteção na parentalidade, a prevenção e o combate à discriminação e ao assédio no local de trabalho. Será igualmente pertinente a autarquia disponibilizar espaços de informação, onde trabalhadores e trabalhadoras do município possam ver respondidas questões do foro dos direitos e deveres no domínio da igualdade de género no emprego. Este gabinete pode ainda prever serviços de apoio a colaboradores/as vítimas de discriminação e/ou 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.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

5.2. Dimensão externa/territorial

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

Áreas temáticas externas	Problemas identificados
Representação por sexo nas organizações locais	Maior representação de homens (65%) na composição dos órgãos das organizações locais
Remuneração	Baixos salários e muito tributados Ganho médio de homens superior ao das mulheres no concelho
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Horários de trabalho pouco flexíveis Prevalência do papel da mulher como cuidadora/educadora As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar As mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira Listas de espera nas respostas sociais de apoio à família (creches, lares, etc.)
Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica	Aumento do número de denúncias de violência doméstica contra mulheres Aumento do número de casos de crianças e jovens expostos/as a violência doméstica Insuficiência de respostas locais ao nível da violência doméstica



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Áreas temáticas externas	Problemas identificados
	Pouca articulação entre programas e projetos na comunidade de prevenção e combate à violência doméstica
Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	<p>Insuficiente oferta formativa no concelho para a prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres.</p> <p>Violência Doméstica é tema tabu na sociedade e comunidade</p> <p>Há necessidade de sensibilizar a comunidade em geral para a identificação e denuncia do crime público de violência doméstica</p>
Formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania	<p>Pessoal docente e não docente com pouca formação na área da igualdade e cidadania</p> <p>Inexistência de ações de promoção da igualdade e não discriminação incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela autarquia.</p>
Segregação sexual nas escolhas desportivas, desporto federado e escolhas educativas, escolar e	<p>Sobrerrepresentação masculina no desporto federado (91,5%)</p> <p>Oferta desportiva pouco diversificada</p> <p>Constata-se a manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas desportivas dos/as jovens no concelho</p> <p>As instalações desportivas não são adequadas à prática desportiva feminina</p> <p>Verifica-se uma baixa implicação das famílias e fraca comunicação com os clubes desportivos</p>



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Áreas temáticas externas	Problemas identificados
	Falta de coerência entre a oferta desportiva em idade escolar e a oferta desportiva federada, dando continuidade às atividades iniciadas em idade escolar Inexistência de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC destinadas a idosos/as

Tabela 8: Problemas identificados no território por áreas temáticas

Num segundo momento da oficina, com a aplicação da técnica do fluxograma, procurou-se aprofundar a análise dos problemas identificados e priorizar elementos a serem trabalhados. O fluxograma consiste na elaboração coletiva de um gráfico, no qual se procura estabelecer de forma consensual as relações de causa e efeito entre os problemas, para identificar os nós críticos, ou seja, os principais fatores por onde o trabalho deve começar. Apresentamos, de seguida, o diagrama de fluxo realizado com o grupo de participantes na oficina.

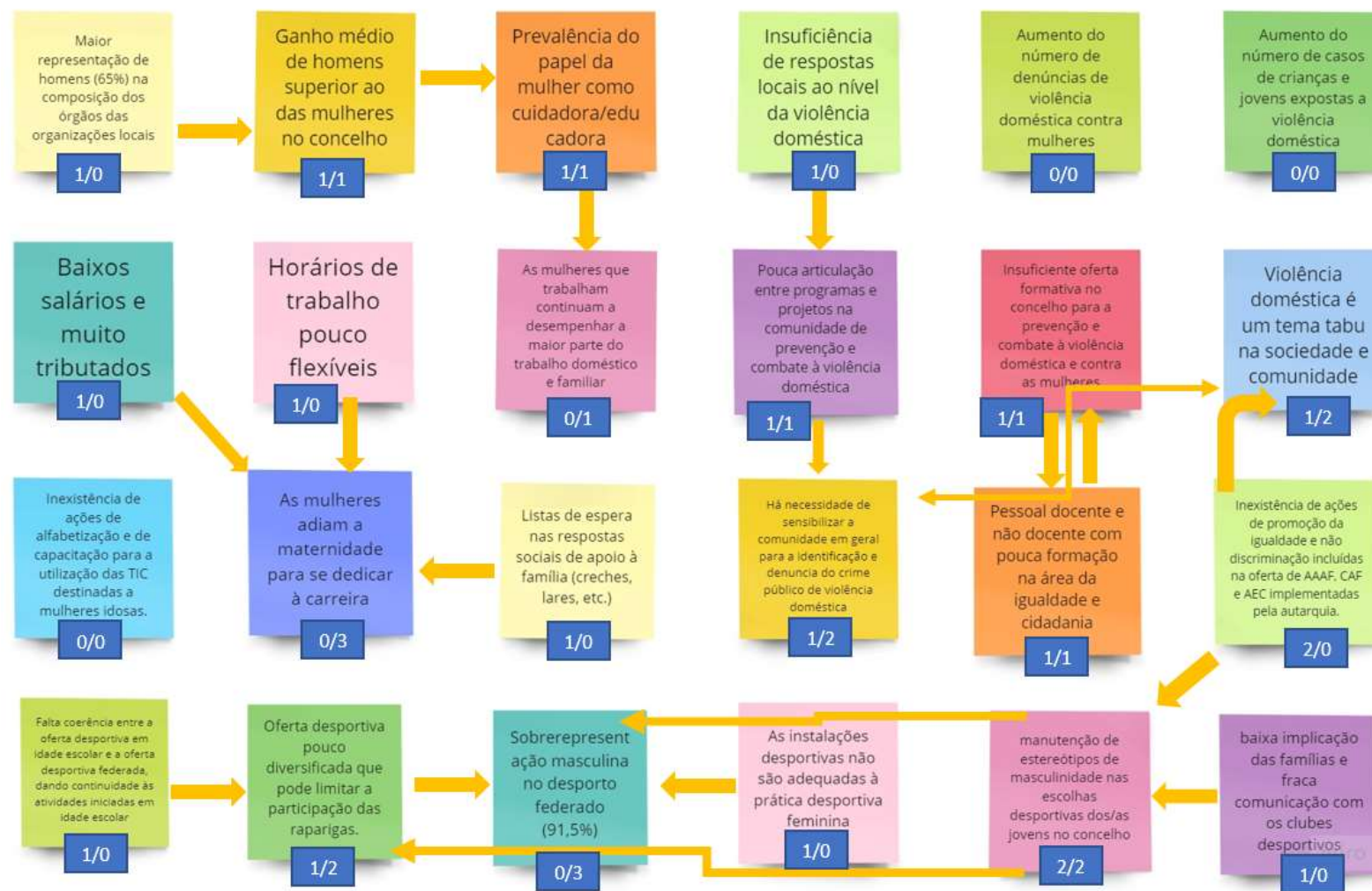


Figura 34: Fluxograma Externo/territorial do Município de Mogadouro



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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
Maior representação de homens (65%) na composição dos órgãos das organizações locais	1	0
Baixos salários e muito tributados	1	0
Ganho médio de homens superior ao das mulheres no concelho	1	1
Horários de trabalho pouco flexíveis	1	0
Prevalência do papel da mulher como cuidadora/educadora	1	1
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar	0	1
As mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira	0	3
Listas de espera nas respostas sociais de apoio à família (creches, lares, etc.)	1	0



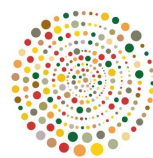
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Problema	Causa	Consequência
Aumento do número de denúncias de violência doméstica contra mulheres	0	0
Aumento do número de casos de crianças e jovens expostos a violência doméstica	0	0
Insuficiência de respostas locais ao nível da violência doméstica	1	0
Pouca articulação entre programas e projetos na comunidade de prevenção e combate à violência doméstica	1	1
Insuficiente oferta formativa no concelho para a prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres	1	1
Violência Doméstica é tema tabu na sociedade e comunidade	1	2
Há necessidade de sensibilizar a comunidade em geral para a identificação e denúncia do crime público de violência doméstica	1	2



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Problema	Causa	Consequência
Pessoal docente e não docente com pouca formação na área da igualdade e cidadania	1	1
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	2	0
Sobrerrepresentação masculina no desporto federado (91,5%)	0	3
Oferta desportiva pouco diversificada que pode limitar a participação feminina	1	2
As instalações desportivas não são adequadas à prática desportiva feminina	1	0
Manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas desportivas dos/as jovens no concelho	2	2
Verifica-se uma baixa implicação das famílias e fraca comunicação com os clubes desportivos	1	0



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Problema	Causa	Consequência
Falta de coerência entre a oferta desportiva em idade escolar e a oferta desportiva federada, dando continuidade às atividades iniciadas em idade escolar	1	0
Inexistência de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC destinadas a mulheres idosas	0	0

Tabela 9: Resultados do Fluxograma Externo/Territorial

Os resultados do fluxograma realizado apontam como principais problemas causais, segundo este grupo, a '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' e a 'manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas desportivas dos/as jovens no concelho' e os principais problemas consequenciais são a 'as mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira', 'sobrerrepresentação masculina no desporto federado (91,5%)', 'violência doméstica é tema tabu na sociedade e comunidade', 'há necessidade de sensibilizar a comunidade em geral para a identificação e denúncia do crime público de violência doméstica' e 'oferta desportiva pouco diversificada que pode limitar a participação feminina'.

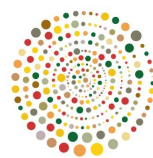
A tabela a seguir sistematiza os problemas priorizados pelos participantes.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Áreas temáticas externas	Problemas priorizados
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	As mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira.
Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	Violência doméstica é tema tabu na sociedade e comunidade. Há necessidade de sensibilizar a comunidade em geral para a identificação e denuncia do crime público de violência doméstica.
Formação certificada para docentes em 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	Manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas desportivas dos/as jovens no concelho. Sobrerrepresentação masculina no desporto federado (91,5%). Oferta desportiva pouco diversificada que pode limitar a participação feminina.

Tabela 10: Problemas priorizados no território por áreas temáticas

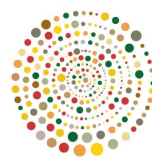


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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 35: Árvore dos Problemas Territoriais Mogadouro



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Nesta 'árvore de problemas' observamos, segundo a análise dos/as participantes, que, em matéria de igualdade e não discriminação, os dois principais problemas causais prendem-se com a 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 e a manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas desportivas dos/as jovens no concelho. Ou seja, de acordo com os/as participantes, a raiz dos problemas prende-se, sobretudo, com o âmbito educativo local, que deve incluir nas suas políticas e práticas as questões da igualdade de género e não discriminação.

Efetivamente, o setor da educação desempenha um papel central na preparação das crianças e jovens para os seus papéis e responsabilidades de adultos/as. E, ao longo dos anos, têm vindo a aumentar as áreas de responsabilidade das autarquias no sector da educação, já concretizadas no ensino pré-escolar e no primeiro ciclo (Lei 159/99, de 14 de setembro), 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), que devem constituir-se em espaços privilegiados de fomento da igualdade de género e não discriminação, incluindo estes princípios no tipo de temáticas trabalhadas e de atividades culturais e desportivas propostas. Todas as crianças, devem ter iguais oportunidades de brincar com quaisquer tipos de brinquedos ou brincadeiras, independentemente do seu sexo, evitando, deste modo, a perpetuação de estereótipos e regras de género.

Mas, a atenção à questão da igualdade de género e não discriminação deverá estar transversalmente presente em todos os níveis de ensino e em todas as áreas educativas.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

O papel da escola na promoção da igualdade, incluindo a igualdade de género e a prevenção da violência escolar baseada no género ou noutras formas de discriminação, é fulcral e para isso acontecer torna-se necessário incluir a temática nas ações de formação de pessoal docente e não docente, rever materiais pedagógicos em todos os níveis e modalidades de ensino e formação, em interação com a investigação que vai sendo produzida, incluir a linguagem inclusiva em toda a comunicação da escola, prestar informação e apoio a pais e mães.

De acordo com o Saleiro et al. (2016, p. 16), *“os estereótipos de género, nomeadamente relacionados com a construção, demonstração e reprodução da feminilidade e da masculinidade, estão por detrás de formas de discriminação verbais e físicas presentes nas escolas que devem ser monitorizadas”*. A manutenção destes estereótipos, enraizados na cultura e no quotidiano da comunidade, passam de geração em geração, perpetuam desigualdades e discriminações, condicionam o desenvolvimento social de raparigas/mulheres e rapazes/homens e conduzem-nos a outros problemas identificados pelos/participantes: partilha pouco equilibrada das tarefas domésticas e responsabilidades familiares, que sobrecarregam as mulheres trabalhadoras; dificuldades sentidas pelas mulheres na conciliação da vida familiar e com a vida profissional; mulheres que adiam a maternidade para se dedicarem à carreira; ganho médio mensal dos homens no concelho superior ao das mulheres; maior representação masculina na composição dos órgãos das associações locais; violência doméstica.

A violência baseada no género constitui uma grave violação dos direitos humanos e, no domínio escolar, impede o direito das crianças à educação; afeta o seu bem-estar psicológico, físico e social e a capacidade de aprendizagem. A este nível, Saleiro et al (2016, p. 16) sugerem a criação de mecanismos que permitam a queixa/denúncia dos atos, assegurando a confidencialidade e o anonimato, pelas próprias pessoas visadas, ou

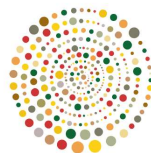


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

por quem deles tenha conhecimento, através, por exemplo, de plataformas disponíveis online, e a criação de “observatórios” da discriminação e violência nas escolas.

No domínio comunitário, é reconhecido e priorizado pelo grupo de participantes o problema consequencial da violência doméstica e violência contra as mulheres como um ‘tema tabu’ para muitas pessoas, em paralelo com a falta de sensibilização da comunidade em geral para a identificação e denúncia do crime de violência doméstica. Apesar das mudanças ao nível legislativo e das condutas coletivas, o fenómeno da violência doméstica ainda se faz presente na realidade local a par com os estereótipos e representações sociais que se mantêm. Importa, por isso, empreenderem-se ações de sensibilização para públicos estratégicos e campanhas destinadas ao público em geral. De igual forma, os/as participantes consideram que há necessidade de reforçar as respostas locais a este nível e criar rede de cooperação entre agentes, programas e projetos na prevenção e combate à violência doméstica e violência contra mulheres.

A manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas desportivas dos/as jovens do concelho de Mogadouro é outro exemplo, e emerge neste diagnóstico como problema causal priorizado. Se o papel da escola na promoção da igualdade de género no desporto é fundamental por ser o meio privilegiado de acesso à prática de desporto para as meninas/raparigas do concelho, esta realidade não é extensível ao desporto federado, onde a predominância do masculino se faz sentir (91,5%). A autarquia, com responsabilidade na componente das AEC e das CAF e AAAF, deve assegurar práticas desportivas não segregadoras em termos de género, nas condições de acesso e de frequência (incluindo instalações e materiais) e no tipo de oferta, que deve ter em conta as preferências de ambos os sexos. A autarquia pode ainda promover as ligações entre as escolas e as estruturas e coletividades desportivas do concelho para encorajar os/as



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

jovens a continuar a prática desportiva após a saída da escola, sobretudo as raparigas, porque são as que mais desistem.

Devem por isso encetar-se esforços em conjunto com responsáveis de creches, jardins de-infância, de escolas do 1.º, 2º e 3º ciclos e secundário, responsáveis pelas AEC, AAAF e CAF, responsáveis de bibliotecas e ludotecas e os mais diversos agentes associativos e desportivos locais – no sentido de se reforçarem as condições adequadas à criação de ambientes educativos inclusivos e ao desenvolvimento comunitário promotor de maior igualdade e justiça na participação económica, política, social e familiar de homens e mulheres.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

6. CONCLUSÃO

O diagnóstico participativo efetuado, permitiu aferir que ainda existem desigualdades entre homens e mulheres em Mogadouro.

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.

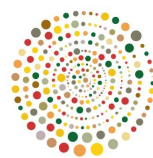
Este diagnóstico das necessidades internas e externas está na génese do desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, permitindo criar medidas ajustadas à realidade e que colmatem as fragilidades identificadas e sumarizadas através da definição dos Domínios de Intervenção. No



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

entanto, importa referir que mediante o público-alvo, os eixos de intervenção e a abordagem aos diferentes temas são distintos.

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APAV (2012) – www.apav.pt/

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

AVISO 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.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.http://app.parlamento.pt](http://app.parlamento.pt)

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

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

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

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

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

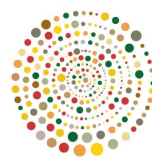
Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto- Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

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

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

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

Lopes, M.; & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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].



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

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

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

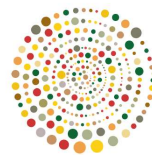
Rosa Monteiro - Entrevista publicada a 17 abril 2018- Associação para a Cooperação e Desenvolvimento.

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

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

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

Simões, Ana Condeço, Vieira, Cristina Coimbra & Almeida, Helena Neves. (2014). "Comunidades de prática: a construção de pontes entre a produção e a aplicação de conhecimento". In As Ciências da Educação: Espaços de investigação, reflexão e ação



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

interdisciplinar, editado por, M.J. Carvalho, A. Loureiro e C.A. Ferreira (org.), (pp. 2333-2344).

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

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

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

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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		
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)			X	Em fase de construção do plano; 1ª edição; período 2022-2025
Período de vigência do atual Plano			X	
Conselheira/o(s), Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	X			
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal. Integram a EIVL, designadamente: - Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade; - Conselheiros/as Locais para a Igualdade; - Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social,	X			



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

	Sim	Não	Não se aplica	Observações
saúde e educação; - Até Três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre: - Um/a investigador/a ou especialista; - Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município; - Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.				
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	X			
Data de assinatura (do protocolo)				25/01/2019
Renovação (caso tenha havido renovação)				02/03/2022
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	X			
B) Prémio Viver em Igualdade				



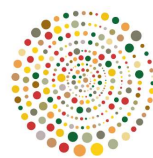
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

	Sim	Não	Não se aplica	Observações
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(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	<u>Conselheira Interna:</u> Marta Sofia Ramos Madureira <u>Conselheiro Interno:</u> Helder Valdez Ferreira <u>Conselheiro Interno:</u> Gabriel Joaquim Teixeira <u>Conselheira Externa:</u> Maria João Moredo Oliveira			
b. Contacto	279 340 100 marta.madureira@mogadouro.pt; helder.ferreira@mogadouro.pt; gabriel.teixeira@mogadouro.pt; mariajoao_oliveira@hotmail.com			
c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Marta Sofia Ramos Madureira – Técnica Superior Helder Valdez Ferreira – Técnico Superior Gabriel Joaquim Teixeira – Técnico Superior			



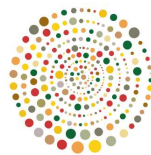
DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

	Sim	Não	Não se aplica	Observações
d. Equipa para a Igualdade na Vida Local	X			
e. Nome das pessoas envolvidas na equipa	Alexandra Carlota Ámen de Morais Machado; Marta Sofia Ramos Madureira; Helder Valdez Ferreira; Gabriel Joaquim Teixeira; Maria João Moredo Oliveira			
f. Contactos	279 340 100 alexandra.machado@mogadouro.pt; marta.madureira@mogadouro.pt; helder.ferreira@mogadouro.pt; gabriel.teixeira@mogadouro.pt; mariajoao_oliveira@hotmail.com			
g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	Alexandra Carlota Ámen de Morais Machado – Técnica Superior Marta Sofia Ramos Madureira – Técnica Superior Helder Valdez Ferreira – Técnico Superior Gabriel Joaquim Teixeira – Técnico Superior			
D) Protocolos e programas				
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local		X		



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

	Sim	Não	Não se aplica	Observações
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 Mogadouro

Nome do/a **Ponto focal** com a CIG: [Alexandra Carlota Ámen de Morais Machado](#)

Cargo/ Função na Autarquia: [Técnica Superior](#)

Unidade funcional: [Urbanismo](#)

Telefone: [279340100](#) Telemóvel: _____

E-mail: alexandra.machado@mogadouro.pt

Morada para correspondência: [Largo do Convento, 5200-244 Mogadouro](#)

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

[Marta Sofia Ramos Madureira](#)

1

Cargo/ Função na Autarquia: [Técnico Superior](#)

Unidade funcional: [Cultura, Social, Educação](#)

Telefone: [279340100](#) Telemóvel: _____

E-mail: marta.madureira@mogadouro.pt

Morada para correspondência: [Largo do Convento, 5200-244 Mogadouro](#)

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

[Helder Valdez Ferreira](#)

Cargo/ Função na Autarquia: [Técnico Superior](#)

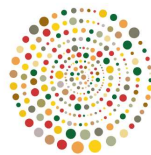
Unidade funcional: [Obras Municipais](#)

Telefone: [279340100](#) Telemóvel: _____

E-mail: helder.ferreira@mogadouro.pt

Morada para correspondência: [Largo do Convento, 5200-244 Mogadouro](#)

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



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

Gabriel Joaquim Teixeira

Cargo/ Função na Autarquia: Técnico Contabilidade

Unidade funcional: Divisão Administrativa, financeira, recursos humanos

Telefone: 279340100 Telemóvel: _____

E-mail: gabriel.teixeira@mogadouro.pt

Morada para correspondência: Largo do Convento, 5200-244 Mogadouro

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

Maria João Moredo Oliveira

Entidade que representa: _____

Cargo/ Função: _____

Profissão: Advogada

E-mail: mariajoao_oliveira@hotmail.com

Data de preenchimento: 14 / 02 / 2022

1

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



Protocolo de Cooperação entre a CIG e a ANMP

Para aderir ao Protocolo assinado entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios Portugueses, no dia 5 de fevereiro de 2019, o Município que pretende aderir, deverá preencher esta ficha de adesão.

FICHA DE ADESÃO

Concelho

Distrito

Responsável pelo acompanhamento do protocolo

Nome	Sónia Cristina Dos Santos Rosa
Função	Técnica Superior de Serviço Social

Conselheira/o para a Igualdade Sim Não

Contactos	Telefone	279 340 504
	e-mail	social@mogadouro.pt

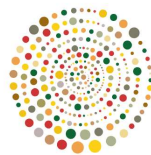
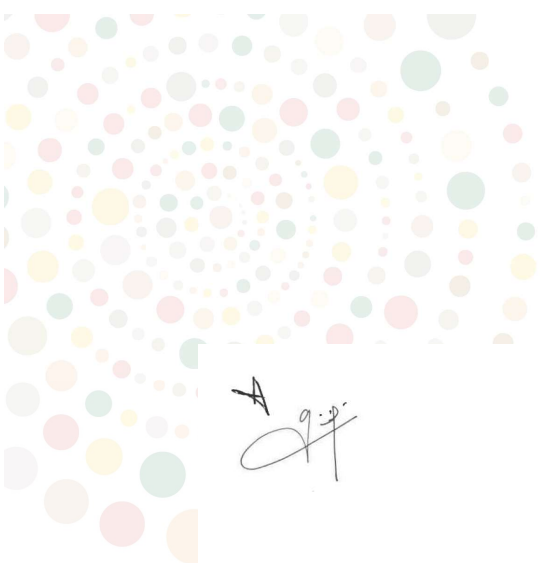
Assinatura do/a Presidente do Município

Data de assinatura

Imprimir Formulário

Submeter por E-mail

Data de revisão - 2019-03-15



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



Homologo
Rosa Monteiro
Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE MOGADOURO



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

AK



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

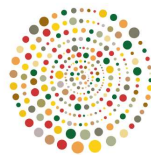
A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND),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

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

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

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





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

AS



Assim, entre:

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º Andar, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representado neste ato, pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, Manuel Albano, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, Teresa Fragoso, conforme despacho n.º 3799/2017, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 88 de 8 de maio, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DE MOGADOURO pessoa coletiva de direito público com o n.º 506 851 168, com sede no Largo do Convento de São Francisco, 5200-244 Mogadouro, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Francisco José Mateus Albuquerque Guimarães, doravante designado por Município,

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

CLÁUSULA PRIMEIRA Finalidade e objetivos

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



Página 3 de 10



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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



Página 4 de 10



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



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

CLÁUSULA QUARTA Obrigações do Município

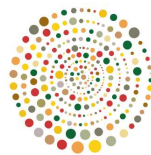
Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

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



REPÚBLICA
PORTUGUESA
SECRETARIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

PORTUGAL
MAIS IGUAL
2018 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
2020 A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

A



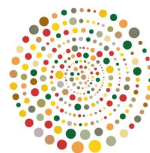
- c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
- d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente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

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

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





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



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

CLÁUSULA SEXTA

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

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



REPÚBLICA
PORTUGUESA
SECRETARIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E IGUALDADE



PORTUGAL
MAIS IGUAL
2018 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
2020 A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



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





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

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

CLÁUSULA NONA

Resolução

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

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

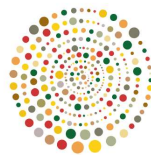
1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.
2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.



REPÚBLICA
PORTUGUESA
SECRETARIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E IGUALDADE



PORTUGAL
MAIS IGUAL
2016 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
2020 A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

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

Mirandela, aos 25 dias do mês de janeiro de 2019

Pela Presidente da CIG

O Presidente da Câmara Municipal de
Mogadouro





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Homologo



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE MOGADOURO



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



Assim, entre:

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DE MOGADOURO, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506 851 168, com sede em Convento de S. Francisco, 5200-244 MOGADOURO, neste ato representado pelo/a Presidente da respetiva Câmara Municipal, António Joaquim Pimentel, doravante designada por Município.

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

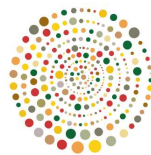
CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

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



Página 3 de 10



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



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

CLÁUSULA QUARTA Obrigações do Município

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

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



Página 5 de 10



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



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

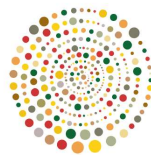
CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

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



Página 6 de 10



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



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

CLÁUSULA SEXTA

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

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



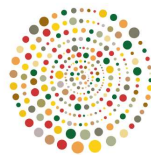


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



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





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



CLÁUSULA SÉTIMA Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA Interpretação

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

CLÁUSULA NONA Resolução

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

CLÁUSULA DÉCIMA Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de quatro anos, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção.





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA
Outorga

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

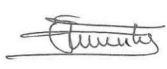
Lisboa, aos 2 dias do mês de março de 2022

A Presidente da CIG



Sandra Ribeiro

O Presidente da Câmara Municipal de Mogadouro



António Joaquim Pimentel





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

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

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	1	4

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	31	12

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	2	2



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	105	112

Ganho médio mensal:

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

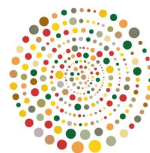
Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	2645,28€	2822,02€

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	1305,26€	1452,24€

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	886,05€	1042,35€



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	705,48€	738,36€

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	0	0

*não existe polícia municipal

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	N/A	1928,12€

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores	38	7

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

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	16	61



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	94	186

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	51	21

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	70	161

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	9	4

Ind. 20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho

Sexo	Feminino	Masculino
% do total	34%	66%

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

Ganho médio de homens	947,7€
Ganho médio de mulheres	816,6€
Diferencial de ganho médio	-131,1€



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

Taxa de cobertura	33,66%
-------------------	--------

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

Taxa de cobertura	156,25%
-------------------	---------

Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia

Taxa de cobertura	3,18%
-------------------	-------

Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário

Taxa de cobertura	7,48%
-------------------	-------

Ind. 26 –Taxa de cobertura de lares.

Taxa de cobertura	6,65%
-------------------	-------

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

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

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

N° de ações	1
-------------	---



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

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	3
----------------	---

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

N° de ações	0
-------------	---

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

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	28	24

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	18



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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	70

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	4	43