DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Município de Macedo de Cavaleiros

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 Macedo de Cavaleiros
Jardim 1º de Maio
5340-218 Macedo de Cavaleiros

ORGANISMO INTERMÉDIO
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

EQUIPA TÉCNICA
Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL):
Sónia Salomé; Cristina Brinço; Cristina Mesquita; João Martins; Cristina Ferreira; António Pinto

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

EDIÇÃO
Edição 1 | 2022-2025

Cofinanciado por

PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Mensagem da Presidência

A promoção da coesão social constitui-se como estratégia do Município de Macedo de Cavaleiros, pilar essencial para o desenvolvimento sustentável do concelho. Tal desígnio apenas é possível tendo presentes as necessidades, expectativas e aspirações de homens e mulheres, e beneficiando, de forma transversal, das suas múltiplas e diversificadas competências neste propósito de se ir construindo uma sociedade mais justa.

Tendo presente o princípio da Igualdade consagrado na Constituição da República Portuguesa, assumimos como pedra basilar a promoção da igualdade entre homens e mulheres no nosso território. A Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros terá assim de assumir-se como um exemplo positivo de não discriminação, de construção de relações de género igualitárias, de eliminação da segregação profissional, adotando uma atitude transversal de igualdade nas suas políticas locais e nos seus planos de intervenção.

Este documento é importante para se conhecer a realidade do concelho relativamente às questões da igualdade de género, nele se identificarem lacunas e se definirem orientações e formas de atuação, tendo este sido construído com a relevante colaboração de pessoas e instituições que atuam nas várias áreas da atividade social da comunidade Macedense e cujo contributo foi fundamental.

Desejamos, sinceramente, com este trabalho, promover uma sociedade mais justa, mais equitativa e mais solidária, mostrando à comunidade que o município está presente e atento.

A Presidência da Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros,

Dr. Benjamim do Nascimento Pereira Rodrigues

Índice

1. ENQUADRAMENTO GERAL 10
1.1. Justificação 10
1.2. Objetivos 13
1.3. Abordagem metodológica 15
1.3.1. Estratégia e técnicas de recolha de dados 19
1.3.2. Participantes 41
1.3.3. Modalidade de tratamento e análise de dados 45
2. O MUNICÍPIO DE MACEDO DE CAVALEIROS 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 59
2.2.6. Número de Beneficiários/as de RSI por Sexo 61
2.2.7. População Empregada por Faixa Etária 62
2.2.8. População Empregada por Situação Profissional 63
2.2.9. Número de Equipamentos Sociais no Apoio à Família no Concelho 64
3. Dimensão Interna - (DES)Igualdades na Organização Municipal 66

3.1. Gestão de Recursos Humanos 66
3.2. Formação para Chefias 74
3.3. Disparidades Salariais entre Mulheres e Homens 76
3.4. Progressão e Desenvolvimento de Carreiras 78
3.5. Segregação Sexual Horizontal e Vertical 81
3.6. Conciliação da Vida Profissional Pessoal e Familiar 84
3.7. Proteção da Parentalidade 87
3.8. Proteção contra a Discriminação 90
3.9. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho 92
4. Dimensão Externa - (DES)IGUALDADES NO CONCELHO 95
4.1. Representação por Sexo nas Organizações Locais 95
4.2. Remuneração 98
4.3. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal 99
4.4. Respostas à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica 104
4.5. Sensibilização e Formação para a Prevenção e Combate à VMVD 108
4.6. Formação Certificada para Docentes em Igualdade de Género e Cidadania 113
4.7. Segregação Sexual nas Escolhas Educativas, Desporto Escolar e Federado ..116
5. Prioridades de Intervenção 120
5.1. Dimensão interna/organizacional 120
6. CONCLUSÃO 142
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 144

ANEXO I - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DA AUTARQUIA COM A CIG 147

ANEXO II - Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local 191

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 24
Figura 4: Formação de Equipas Técnicas Municipais– Equipas da Igualdade na Vida Local (EIVL) 26
Figura 5: Oficina de identificação de problemas – dimensão interna à esquerda e dimensão externa à direita 30
Figura 6: Oficina de priorização de problemas – dimensão externa 33
Figura 7: Focus Group Externos 37
Figura 8: Cartaz promocional do Fórum Municipal 38
Figura 9: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas priorizadas 39
Figura 10: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Macedo de Cavaleiros 40
Figura 11: Número de Participações em Função do Perfil dos/as Participantes 44
Figura 12: Freguesias do concelho de Macedo de Cavaleiros e Limitações Geográficas 47
Figura 13: Evolução da população residente no Município de Macedo de Cavaleiros de 2011 a 2021 total e por faixas etárias 49
Figura 14: Densidade Populacional por local de residência 50
Figura 15: População estrangeira no Município de Macedo de Cavaleiros com estatuto legal de residente: total e por sexo 53
Figura 16: População estrangeira no Município de Macedo de Cavaleiros em 2021, por país de origem e por sexo 54
Figura 17: População ativa do Município de Macedo de Cavaleiros em 2021 total e por sexo 55

Figura 18: População Residente no Município de Macedo de Cavaleiros em 2021, por nível de escolaridade e por sexo 57
Figura 19: Desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Macedo de Cavaleiros de 2011 a 2021(média anual), total e por sexo 58
Figura 20: Evolução dos Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Macedo de Cavaleiros de 2011 a 2020: total e por sexo 60
Figura 21: Evolução dos Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Macedo de Cavaleiros de 2011 a 2020: total e por sexo 61
Figura 22: População Empregada no Município de Macedo de Cavaleiros em 2021, por sexo e grupo etário 62
Figura 23: População Empregada no Município de Macedo de Cavaleiros em 2021, por sexo e situação na profissão 63
Figura 24: Instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Macedo de Cavaleiros, por nº de equipamentos, nº de utentes e taxa de ocupação 65
Figura 25: Membros e trabalhadores/as do Município de Macedo de Cavaleiros por sexo (Indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7) 67
Figura 26: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores/as do Município de Macedo de Cavaleiros, por sexo (Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13) 76
Figura 27: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Macedo de Cavaleiros, por sexo, Ind. 15, 16, 17, 18 e 19 95
Figura 28: Ganho Médio de mulheres e de homens no concelho de Macedo de Cavaleiros 98
Figura 29: Fluxograma interno/organizacional do Município de Macedo de Cavaleiros 122
Figura 30: Árvore dos problemas organizacionais do Município de Macedo de Cavaleiros 125
Figura 31: Fluxograma externo/territorial do concelho de Macedo de Cavaleiros 132
Figura 32: Árvore dos problemas territoriais do Município de Macedo de Cavaleiros 136

Índice de Tabelas

Tabela 1: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna 31
Tabela 2: Modelo de Matriz SWOT - Dimensão Externa 32
Tabela 3: Atores/atrizes implicados/as na realidade em estudo por categoria 43
Tabela 4: Problemas identificados na organização por áreas temáticas 121
Tabela 5: Resultados do Fluxograma Interno/Organizacional 123
Tabela 6: Problemas priorizados no território por áreas temáticas vertente Interna/organizacional 124
Tabela 7: Problemas identificados no território por áreas temáticas 130
Tabela 8: Resultados do Fluxograma Externo/Territorial de Macedo de Cavaleiros 134
Tabela 9: Problemas priorizados no território por áreas temáticas do Município de Macedo de Cavaleiros 135

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

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

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

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

O Município de Macedo de Cavaleiros, por considerar que esta é uma temática central na gestão da vida democrática, renovou o **protocolo de cooperação com a CIG**, 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 Municipais para a Igualdade, enquanto conselheiro/a externo e interno. Deste modo, a 25 de janeiro de 2023, a Dra. Cristina Brinço (Conselheira Interna) e a Dra. Cristina Mesquita (Conselheira Externa) passaram a assumir essa função, em conformidade com o estipulado no nº2 do art.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros nº39/2010 de 25 de maio. Neste âmbito, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação é um documento estratégico que enquadra a temática da igualdade e

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

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

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

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

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

1.2. Objetivos

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

- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH);
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD);

[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.

- 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 Macedo de Cavaleiros e do território, de modo a sustentar a estratégia de intervenção a definir no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, abrangendo as seguintes áreas temáticas:

A nível interno/organização

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

A nível externo/território

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

1.3. Abordagem metodológica

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

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

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

A participação não é, porém, algo pontual, **a participação é um processo** através do qual as pessoas, os grupos, os territórios se (re)apropriam dos seus recursos, da sua identidade, intervêm na vida social, política e cultural e fazem ouvir a sua voz nas instâncias de decisão. Os processos participativos constituem uma estratégia coerente, flexível, intencional para pôr as pessoas e comunidades afetadas por um mesmo problema a trabalhar juntas, oferecendo-lhes metodologias para cooperar e assegurando que obtenham e compreendam a informação necessária para tomar decisões consensuais. São, por isso, espaços de encontro, diálogo, intercâmbio, reflexão, mas também de ação, conflito, transformação e negociação, naturalmente presentes em processos e dinâmicas de desenvolvimento.

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

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

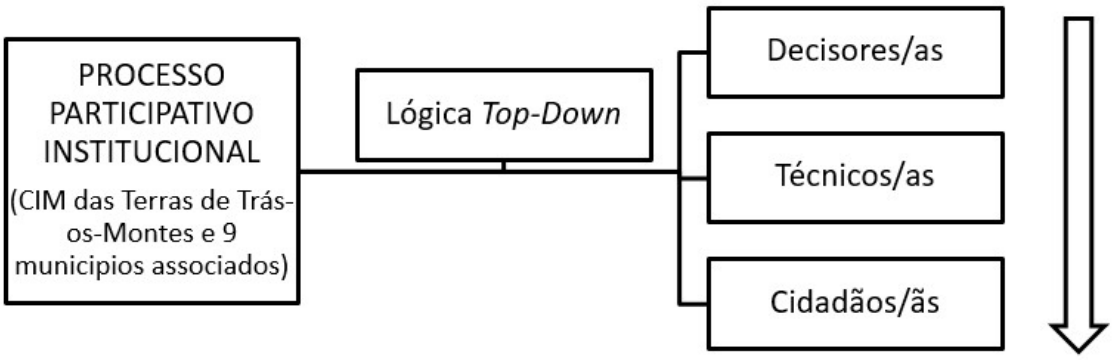


Figura 1: Processo Diagnóstico Participativo

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

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

A dinamização do processo diagnóstico participativo procura:

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

- Contribuir para definir prioridades e orientações para o investimento do município e da CIM das Terras de Trás-os-Montes.

1.3.1. Estratégia e técnicas de recolha de dados

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

O modelo de implementação que apresentamos preconiza a triangulação de técnicas quantitativas, qualitativas e participativas, que permitam dar conta da integralidade das pessoas e dos seus contextos (Bergano & Vieira, 2020), de modo a aumentar a credibilidade do estudo diagnóstico e a adequabilidade do plano de ação às necessidades e problemas diagnosticados. Não se pretende apenas a recolha de

informação para a descrição de uma realidade, mas o fomento da ação e da transformação social, pela adoção de uma transversalização da perspetiva da igualdade de género e não discriminação, por parte das pessoas que integram essa mesma realidade.

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

I. Fase prévia

a. Negociação e acordos iniciais

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

O compromisso dos/as decisores/as políticos 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 Nº POISE- 22-2020-03), sugeriu-se nesta fase prévia, a homologação de um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que estariam implicados na execução do diagnóstico e no processo de implementação do plano, em estreita articulação com a equipa técnica do projeto, assim como, a **nomeação de conselheiro/a(s) locais para a igualdade** nos termos propostos pela Resolução do

Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio, que acompanham todas as fases e atividades do projeto. De igual forma, foi sugerido, em fase posterior de implementação do PMIND, a **constituição de Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)**, como **comissão de acompanhamento e monitorização do plano**, e meio de suporte à continuidade do processo iniciado após o período do seu financiamento (constituída por pessoas com poder de decisão a nível local, isto é, o/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade, representante da CIM das Terras de Trás-os-Montes, a/o(s) Conselheira/o(s) para Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes de organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação do plano).

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

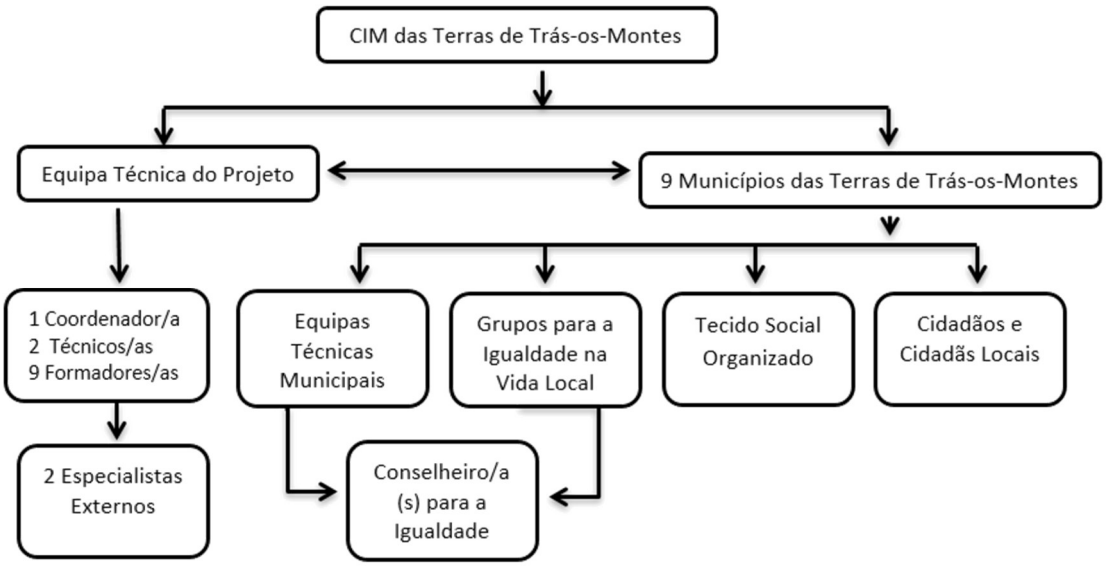


Figura 2: Esquema operativo de atuação no território

b. Criação da Comunidade de Prática Intermunicipal *online*

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

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

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

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

de recursos, experiências, histórias, estratégias de resolução de problemas, decorrentes de uma prática.

Esta metodológica participativa[2], que congrega em si diferentes técnicas participativas, **permite interligar num todo coerente e funcional as distintas fases do projeto** (diagnóstico, execução e implementação, divulgação e avaliação do Plano) **e os diferentes territórios** (9 municípios) que integram a CIM das Terras de Trás-os-Montes, através da criação de uma **plataforma digital** como *setting* central de trabalho.

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

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

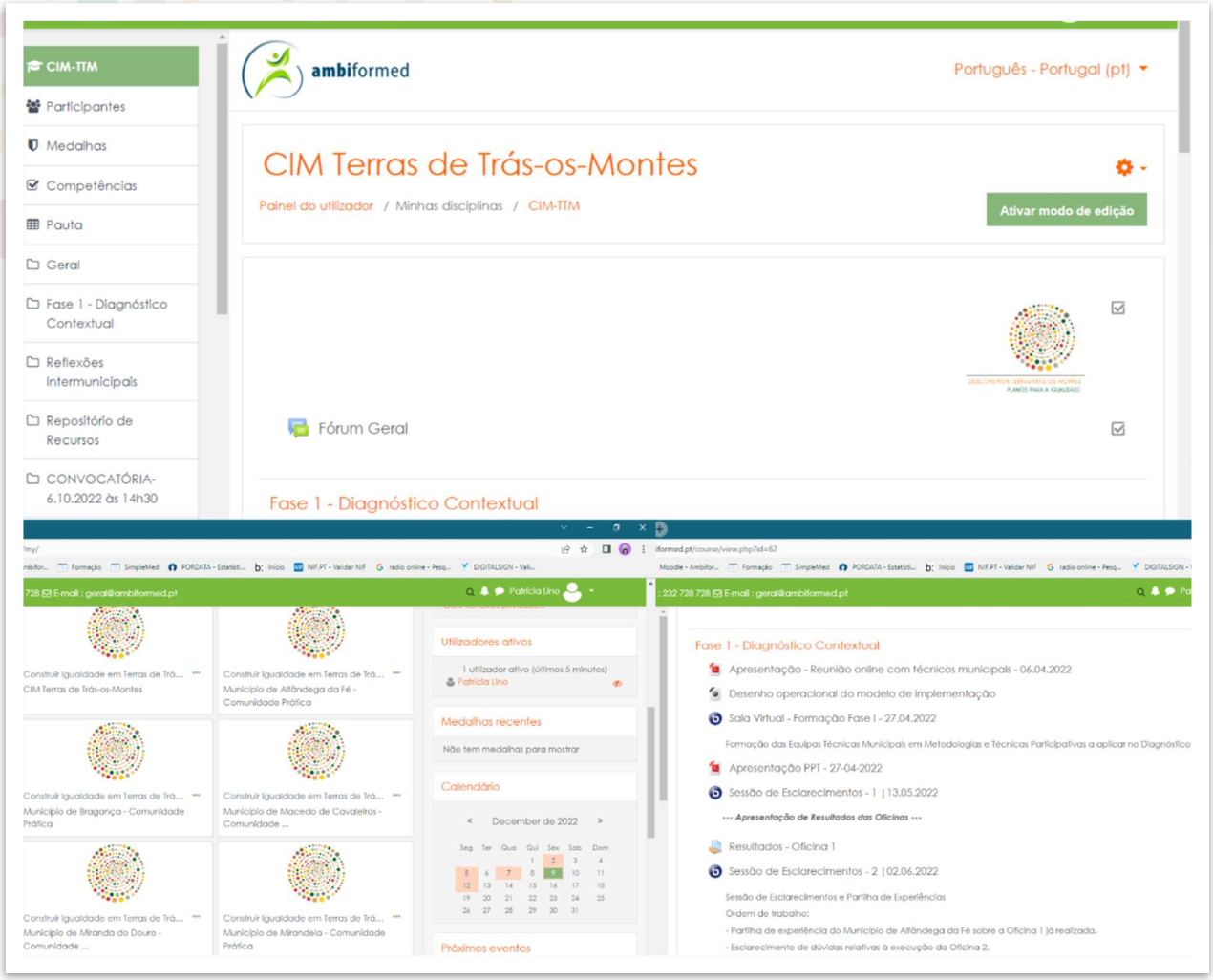


Figura 3: Plataforma online da Comunidade de Prática Intermunicipal

c. Capacitação das equipas técnicas municipais

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

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

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

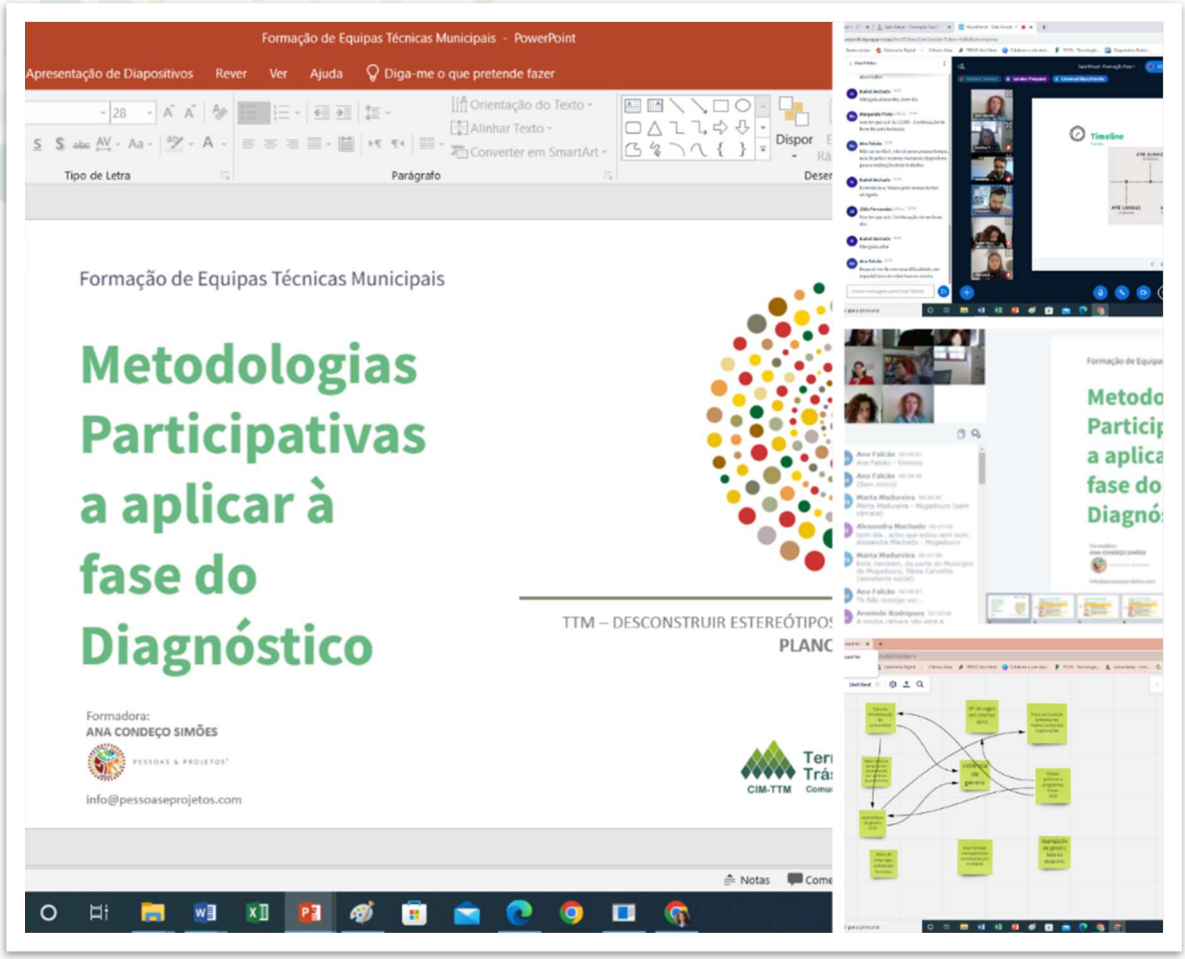


Figura 4: Formação de Equipas Técnicas Municipais– Equipas da Igualdade na Vida Local (EIVL)

II. Diagnóstico contextual

a. Levantamento de indicadores de partida

Na fase inicial do diagnóstico, a equipa técnica municipal procedeu à recolha de dados contextuais estatisticamente quantificáveis, com base nos **indicadores de políticas de**

igualdade a nível local (Anexo 1 – Aviso Nº 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 Macedo de Cavaleiros.

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 diferentes atores/atrizes implicados no processo, de modo a complementar e a enriquecer a informação estatística com a análise da **perceção das temáticas em estudo pelos/as atores/atrizes locais**.

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

Para aceder às perceções dos 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 **6 de junho 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 Macedo de Cavaleiros enquanto entidade empregadora - na qual participaram 10 trabalhadores/as do município (6 do sexo masculino e 4 do sexo feminino). No dia **8 de junho 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 9 pessoas da comunidade (7 do sexo feminino e 2 do sexo masculino).

Figura 5: Oficina de identificação de problemas – dimensão interna à esquerda e dimensão externa à direita

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

As informações recolhidas foram organizadas tendo em conta as **áreas temáticas pré-definidas** e consideradas determinantes no que diz respeito à igualdade e não discriminação a **nível interno** (i.e. gestão de recursos humanos; formação para chefias; disparidades salariais entre mulheres e homens; progressão e desenvolvimento de carreiras; segregação sexual horizontal e vertical; conciliação da vida profissional pessoal e familiar; proteção na parentalidade; proteção contra a discriminação; prevenção e

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

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

Tabela 1: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna

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

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

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

b. Oficinas de priorização de problemas

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

Para tal, no dia **19 de junho de 2022**, realizou-se a **oficina de priorização de problemas relativa à dimensão interna/organizacional** do diagnóstico, na qual participaram 9 trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal (3 do sexo feminino e 6 do sexo masculino) e no dia **23 de junho de 2022**, realizou-se a **oficina de priorização de problemas relativa à dimensão externa/territorial** do diagnóstico, tendo participado 11 pessoas (8 do sexo feminino e 3 do sexo masculino).

Figura 6: Oficina de priorização de problemas – dimensão externa

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

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

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

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

c. Oficina intermunicipal de mapeamento de atores/atrizes

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

d. Oficinas de aprofundamento de problemas priorizados

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

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

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

No que respeita à **dimensão interna do diagnóstico**, foram realizados **3 *focus group***, a saber:

- 10/10/2022 – Focus Group I - Gestão de Recursos Humanos – 4 trabalhadores/as (3 do sexo feminino e um do sexo masculino);
- 11/10/2022 – Focus Group II - Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal – 4 trabalhadores/as (2 do sexo feminino e 2 do sexo masculino);
- 11/10/2022 – Focus Group III - Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho – 4 trabalhadores/as (3 do sexo feminino e um do sexo masculino).

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

- 28/10/2022 – Focus Group I - Sensibilização para a Prevenção e Combate à Violência contra Mulheres e Violência Doméstica – 6 participantes (3 do sexo feminino e 3 do sexo masculino);
- 02/11/2022 – Focus Group II - Formação Certificada para Docentes em Igualdade de Género – 4 participantes (3 do sexo feminino e 1 do sexo masculino);
- 04/11/2022 – Focus Group III - Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado – 5 participantes (2 do sexo feminino e 2 do sexo masculino);
- 9/11/2022 – Focus Group IV - Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal – 3 participantes (2 do sexo feminino e 1 do sexo masculino).

Figura 7: Focus Group Externos

e. Fórum Municipal de devolução de informação

No dia **21 de novembro de 2022**, entre as 14h30 e as 17h30, realizou-se no Centro Cultural de Macedo de Cavaleiros, o Fórum Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, contando a presença de líderes e decisores políticos locais, representante da CIM-TTM, conselheiros para a igualdade, trabalhadores/as do município, forças de segurança, líderes sociais, docentes e alunos, cidadãos e cidadãs comuns, meios de comunicação social.

Figura 8: Cartaz promocional do Fórum Municipal

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 9: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas priorizadas

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

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

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

Figura 10: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Macedo de Cavaleiros

A iniciativa contou ainda com cobertura mediática a nível local e regional, com o intuito de difundir as mensagens-chave do fórum, incluindo uma peça de comunicação em formato vídeo, realizado pelo Canal Ntv, e que pode ser acedida através do link canaln.tv: ENTREVISTA | CIM TERRAS DE TRÁS-OS-MONTES PROMOVE IGUALDADE DE GÉNERO NOS 9 CONCELHOS

f. Reuniões intermunicipais de acompanhamento

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

1.3.2. Participantes

Numa investigação participativa a amostra rege-se predominantemente pela sua diversidade, tentando abarcar o maior número de posições discursivas sobre o objeto de análise, neste caso: a realidade atual do município e território de Macedo de Cavaleiros em matéria de igualdade e não discriminação. Estas posições discursivas são tidas como representações sociais dos indivíduos, que constituem o modo de ver o mundo e relacionar-se com ele e com as pessoas que nele habitam.
Não é uma amostra probabilística, é uma amostra qualitativa, que permite alcançar uma representatividade dos discursos sociais, ao invés de uma representatividade estatística

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

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

Categorias de Atores/atrizes	Atores/atrizes implicados/as 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:

Categorias de Atores/atrizes	Atores/atrizes implicados/as na realidade em estudo por categoria
	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: Atores/atrizes implicados/as na realidade em estudo por categoria

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

A impossibilidade de ouvirmos todas as tipologias de atores/atrizes implicados, por limitações de tempo, recursos ou dificuldade em chegar a alguns segmentos da população, não permitiu que a amostra fosse tão diversificada como seria desejável. Tendo em conta estes fatores e condicionantes, entre junho e novembro de 2022, o diagnóstico registou **86 participações**: 5 participações de decisores políticos; 2 participações de líderes sociais; 65 participações de técnicos/as municipais e de organizações locais e 14 participações de cidadãos/ãs, como podemos observar no gráfico que se segue.

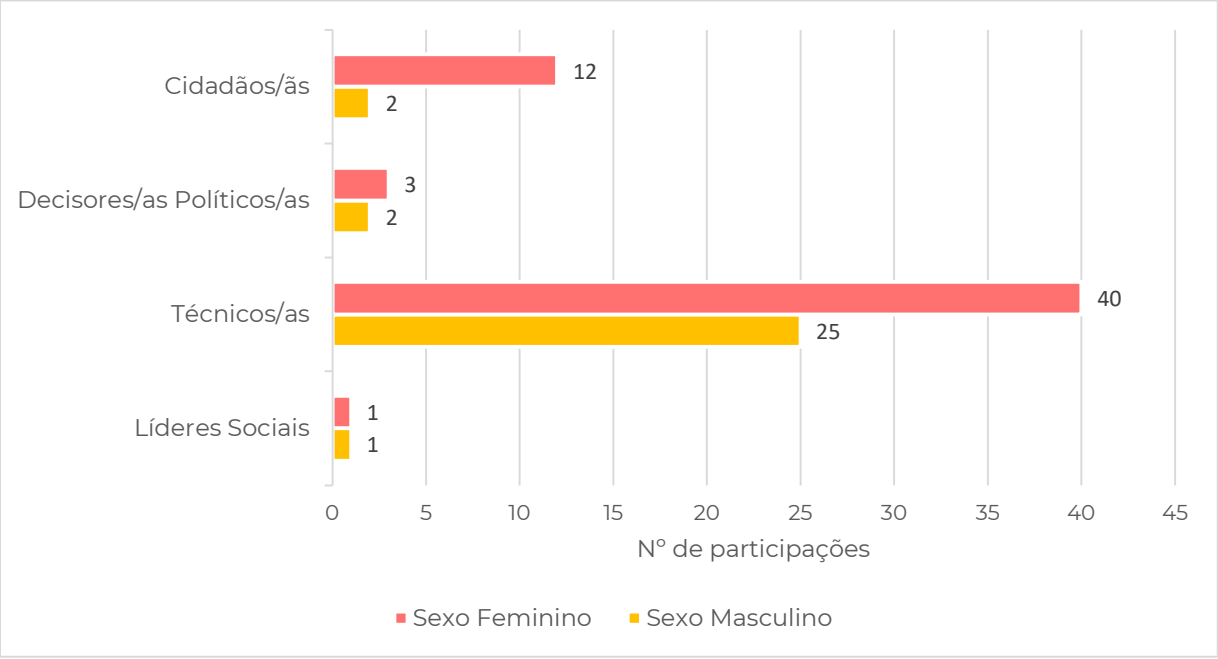


Figura 11: Número de Participações em Função do Perfil dos/as Participantes

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

1.3.3. Modalidade de tratamento e análise de dados

No diagnóstico participativo os dados foram analisados (e interpretados) com o intuito de descobrir as dimensões do problema que está a ser investigado, que permitirá guiar o desencadear de ações coletivas. À medida que a recolha de dados foi sendo realizada, a informação foi sendo organizada em função das técnicas utilizadas.
Nesta análise a ênfase é colocada na análise sistémica e coletiva de problemas e potencialidades do município e território de Macedo de Cavaleiros em matéria de igualdade de não discriminação, no seu refinamento e interpretação, ou seja, centramo-nos nos conteúdos a trabalhar e na relação entre eles.

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

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

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

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

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

2. O MUNICÍPIO DE MACEDO DE CAVALEIROS

2.1. Localização Geográfica

O Município de Macedo de Cavaleiros pertence ao distrito de Bragança e integra a Região (NUTS II) Norte e a Sub-região (NUTS III) de Terras de Trás-os-Montes, é limitado a Norte por Vinhais, a Nordeste por Bragança, a Leste por Vimioso, a Sudeste por Mogadouro, a Sul por Alfândega da Fé e a Oeste por Mirandela.

O território está divido em 30 freguesias de acordo com a Reorganização Administrativa das Freguesias e apresenta uma área de 699,14 km². A distribuição territorial é feita conforme a figura abaixo.

Figura 12: Freguesias do concelho de Macedo de Cavaleiros e Limitações Geográficas
Fonte: https://commons.wikimedia.org

2.2. Dados Estatísticos Relevantes

2.2.1. População Residente Total e por Grandes Grupos Etários

Macedo de Cavaleiros	Área km²	População Residente 2011			População Residente 2021		
		Total			Total		
	699,14	15.726	8.261	7.466	14.251	7.478	6.773

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

De acordo com os dados dos Censos 2021 o concelho de Macedo de Cavaleiros possuía uma população residente total de 14.251 habitantes (tabela acima), apresentando assim uma densidade populacional de 20,38 habitantes/km^2. Analisando a Tabela 1 verificamos também que a população do Município de Macedo de Cavaleiros, tendo em conta o género, se encontrava dividida entre 47,53% (6.773) homens e 52,47% (7.478) mulheres. Verifica-se também um decréscimo da população residente comparando com 2011 de 9,38%. 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 a freguesia de Macedo de Cavaleiros com 43,06% da população do concelho (6.137 habitantes), por sua vez, aquela que apresentava menor população era a freguesia de Corujas com 143 habitantes, apenas 1% da população total do território.

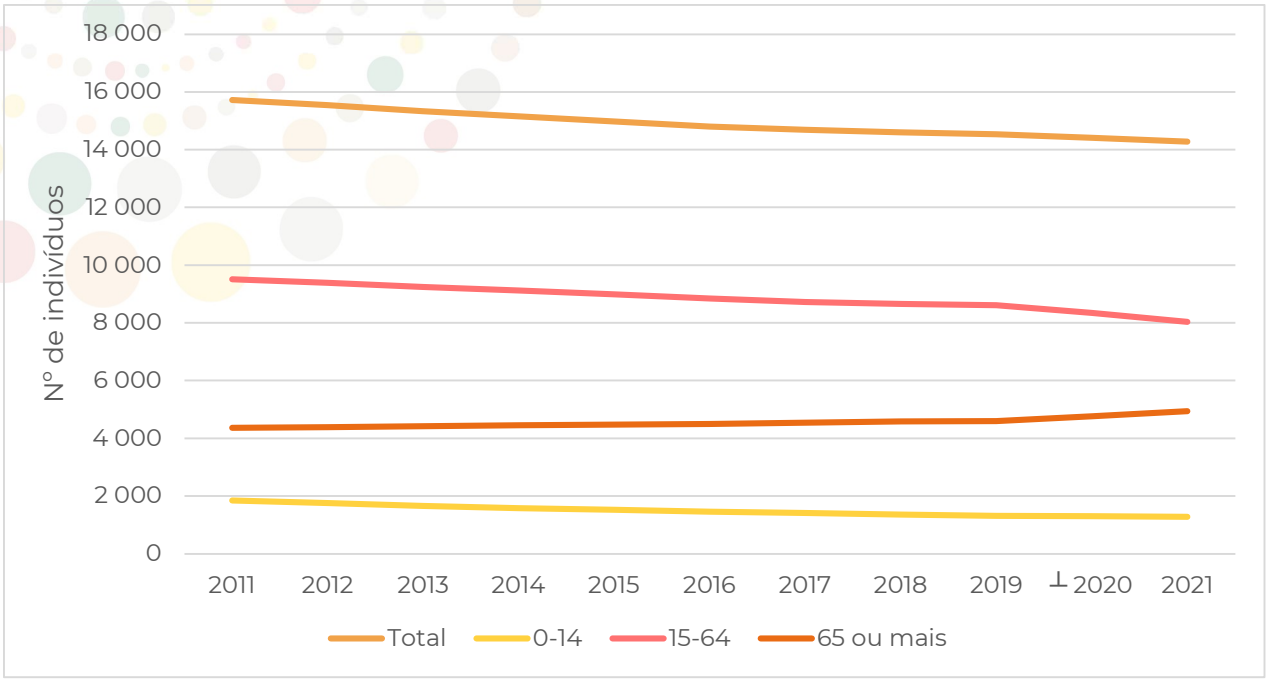


Figura 13: Evolução da população residente no Município de Macedo de Cavaleiros de 2011 a 2021 total e por faixas etárias.

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

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

Em 2021 a população residente distribuía-se, maioritariamente, pela classe etária dos 15 aos 64 anos (56,30%), totalizando 8024 habitantes (48,97% homens e 51,03% mulheres), seguindo-se a classe etária dos 65 e mais anos, onde predomina o sexo feminino com 2751 residentes.

Macedo de Cavaleiros é um concelho rural, com efetivos populacionais muito baixos e tem vindo a sofrer um contínuo processo de despovoamento e envelhecimento da população. O declínio populacional tem-se vindo a acentuar desde a década de 60 do século passado. Apesar disso comparando com a região Terras de Trás-os-Montes, o concelho de Macedo de Cavaleiros apresenta em 2021 uma densidade populacional ligeiramente superior, estando na quarta posição comparativamente a todos os concelhos desta região conforme figura abaixo.

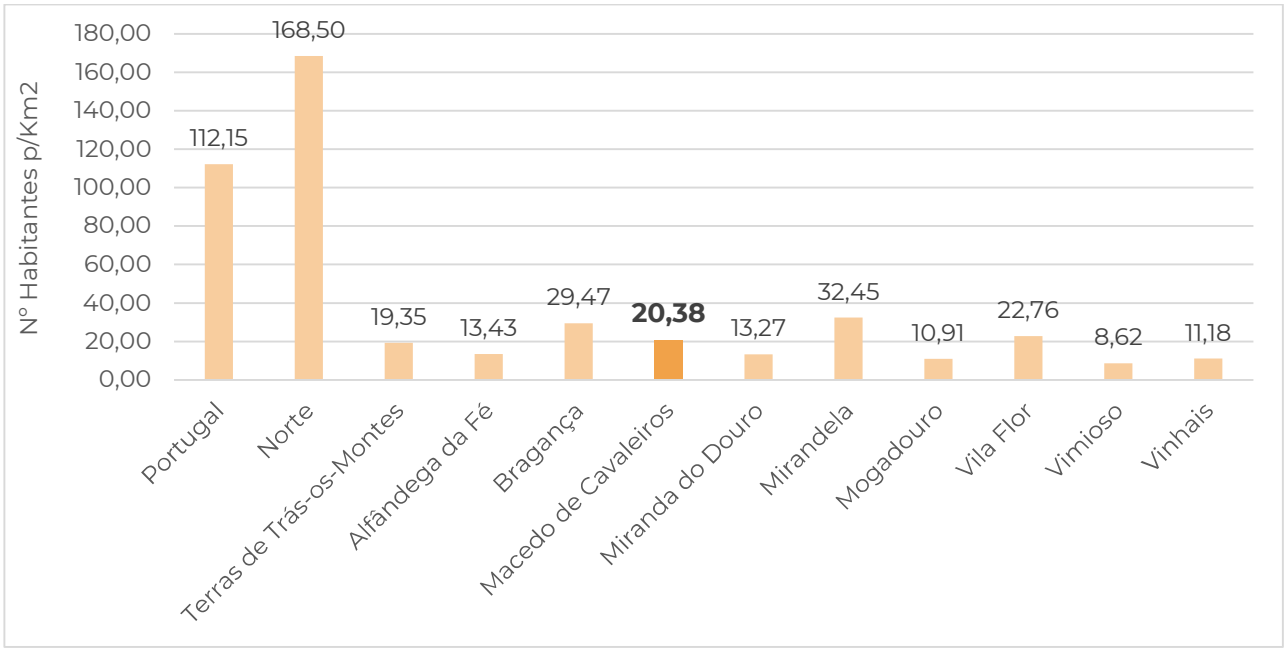


Figura 14: Densidade Populacional por local de residência; Fonte: INE – Censos 2021

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.

Analisando a população residente com idades entre os 0-14 anos verificamos que esta é a faixa etária com menor número de residentes, compreendendo-se uma baixa natalidade, o que, naturalmente, poderá comprometer o desenvolvimento territorial. A baixa natalidade poderá estar relacionada com questões de sexo, nomeadamente com o facto de as mulheres adiarem a maternidade para se poderem focar em questões profissionais, visto que maioritariamente são estas as responsáveis pelos cuidados aos/às filhos/as.

A baixa natalidade associada à percentagem superior de pessoas com 65 anos e mais, revela um elevado índice de envelhecimento da região, calculado através da relação entre a população idosa e a população jovem expresso em número de residentes com 65 ou mais anos por 100 residentes com menos de 15 anos, ou seja, nº de idosos 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.

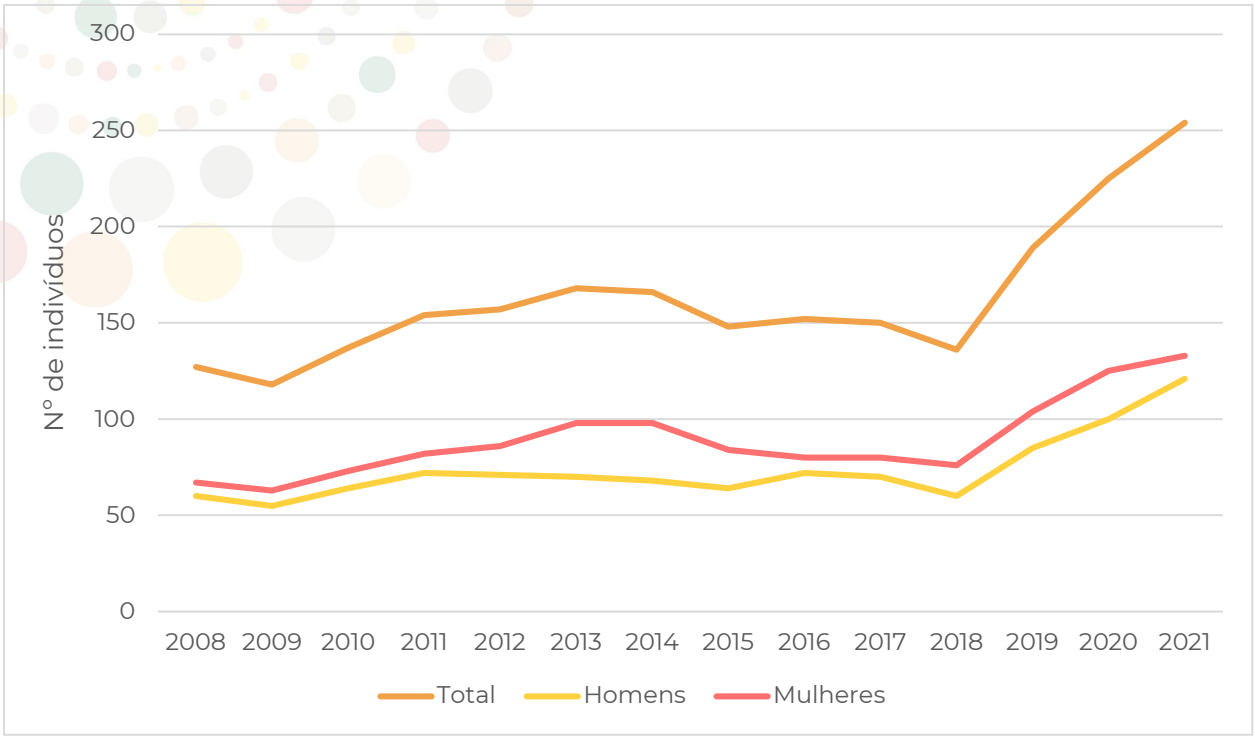


Figura 15: População estrangeira no Município de Macedo de Cavaleiros com estatuto legal de residente: total e por sexo. Fonte: PORDATA, última atualização: 2022-06-30. Fontes de Dados: INE | SEF/MAI - População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente

Na figura acima verificamos a evolução da população estrangeira residente no município de Macedo de Cavaleiros. Ao longo dos anos têm se verificado oscilações no número total de residentes estrangeiros, de 2018 a 2021 verificamos um aumento desta população. De referir que a população estrangeira feminina foi sempre superior à masculina, no período de 2008 a 2021 como representado no gráfico acima.

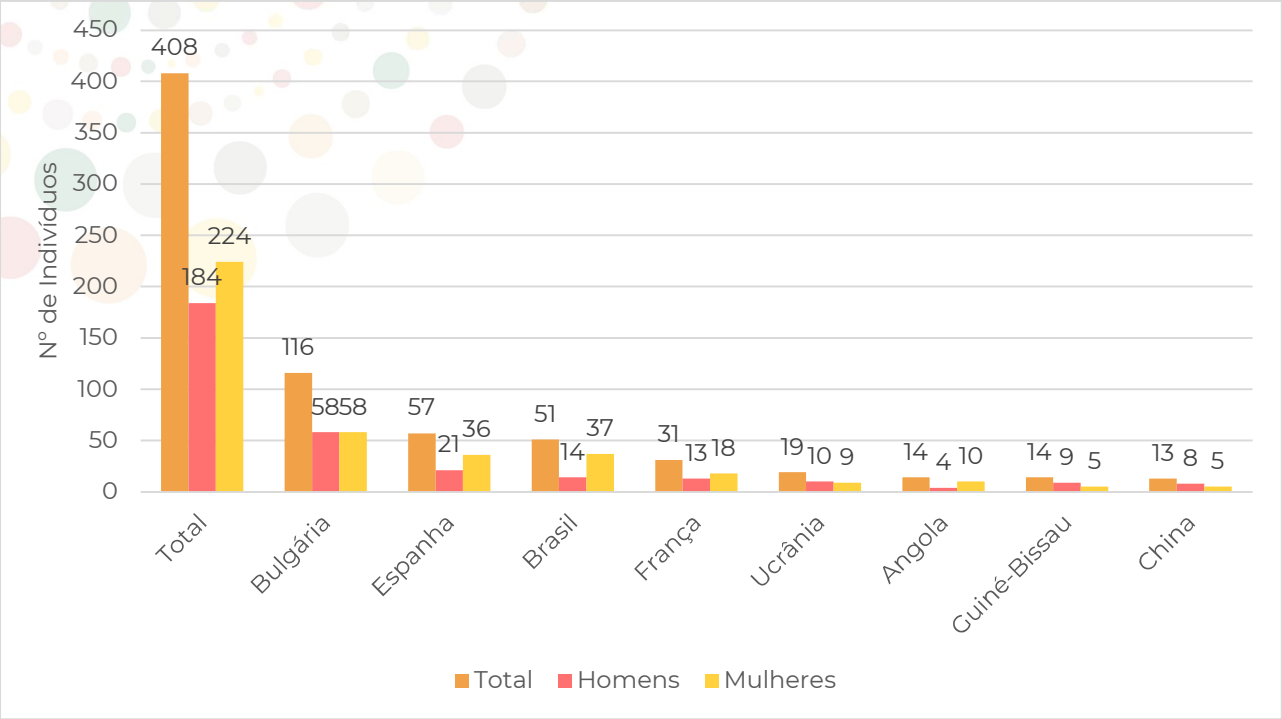


Figura 16: População estrangeira no Município de Macedo de Cavaleiros em 2021, por país de origem e por sexo (estão representados apenas os 8 países com maior representatividade)
Fonte: INE – Censos 2021

Do total de 408 estrangeiros/as com estatuto legal de residente no município, em 2021, 224 são mulheres e 184 são homens.

A comunidade estrangeira residente no concelho de Macedo de Cavaleiros tem como principal atividade o trabalho agrícola sazonal, destacando-se a comunidade búlgara com maior representatividade, 116 pessoas (28,43% do total da população estrangeira residente). Dos 116 residentes de nacionalidade búlgara 58 eram homens e 58 eram mulheres, pelo que não se verifica aqui disparidade.

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 (Fonte: Infopédia).

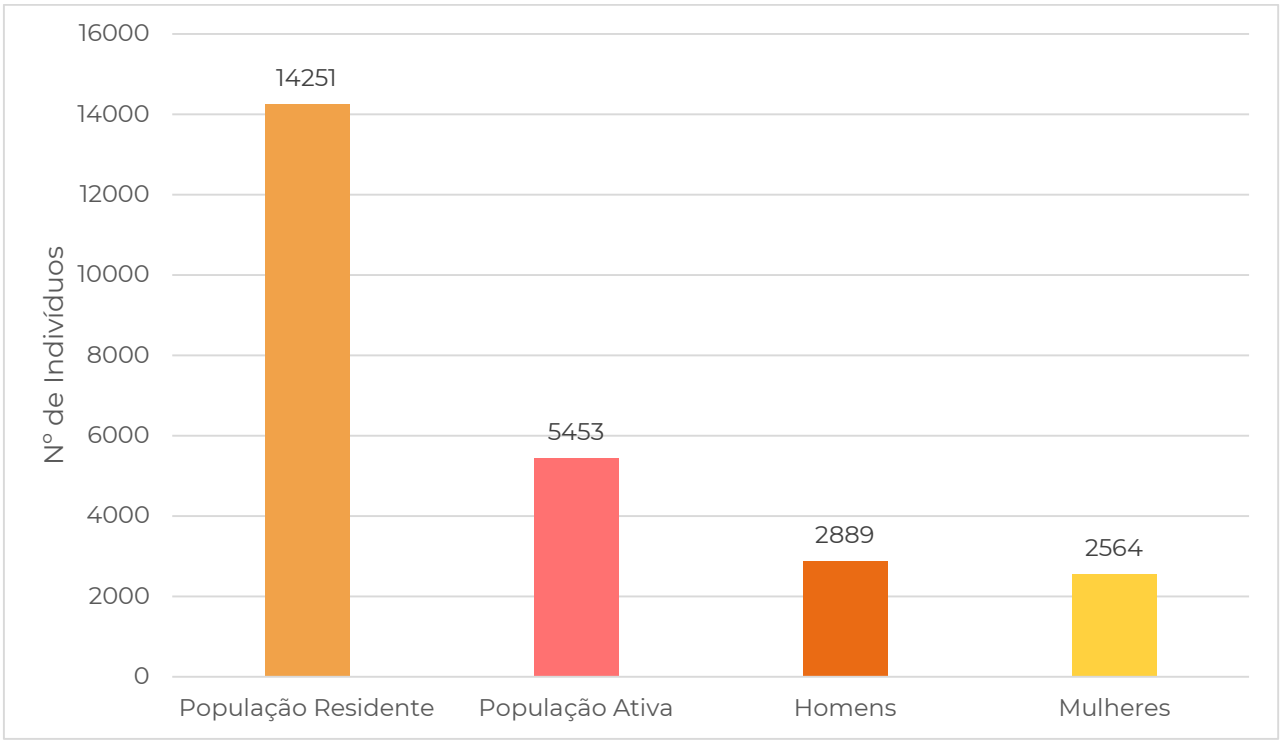


Figura 17: População ativa do Município de Macedo de Cavaleiros em 2021 total e por sexo
Fonte INE – Censos 2021

Através da análise do gráfico acima verifica-se que a população ativa representa 38,26% (5453) da população residente, sendo esta constituída por 52,98% sexo masculino (2889) e 47,02% sexo feminino (2564).

Pese embora haja um maior número de mulheres residentes no concelho, 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

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

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

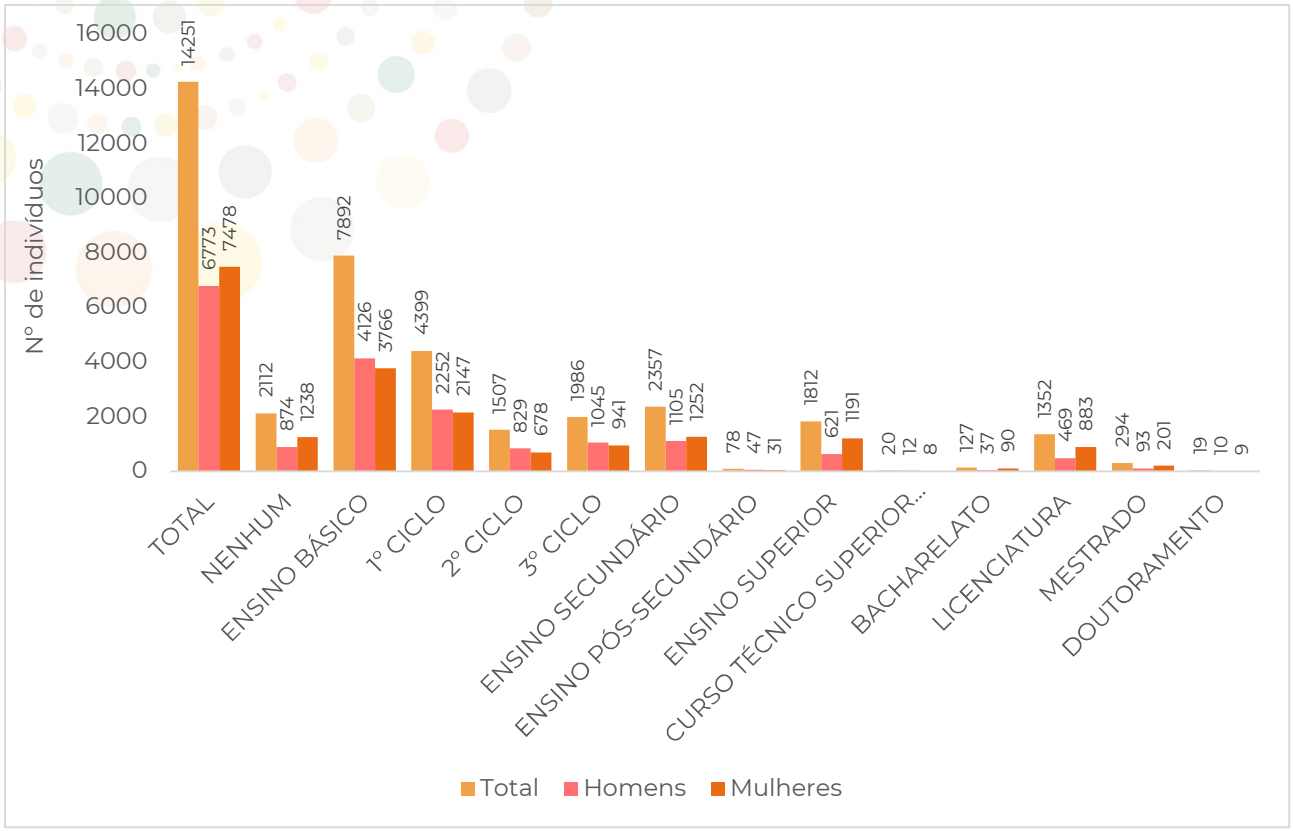


Figura 18: População Residente no Município de Macedo de Cavaleiros em 2021, por nível de escolaridade e por sexo
Fonte INE – Censos 2021

Analisando o gráfico acima, comparando os sexos, a população feminina apresenta maior nível de escolaridade. Verifica-se maior número de mulheres com ensino superior e pelo contrário o sexo masculino tem maior número de indivíduos com ensino básico 1.º ciclo.

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 existem mais

mulheres sem escolaridade do que homens, sendo 1238 mulheres (o que representa 16,56% da totalidade das mulheres) sem escolaridade para 874 homens (o que representa 12,90% da totalidade dos homens). Consequentemente existem mais homens com escolaridade do que mulheres face à totalidade da população, sendo que 48,60% da população com escolaridade são homens e 51,40% são mulheres.

2.2.4. Número de Inscritos/as no IEFP

No que respeita à população desempregada e que se encontra inscrita no Centro de Emprego e Formação Profissional, o número tem variado ao longo dos anos no concelho, como se pode verificar no gráfico seguinte.

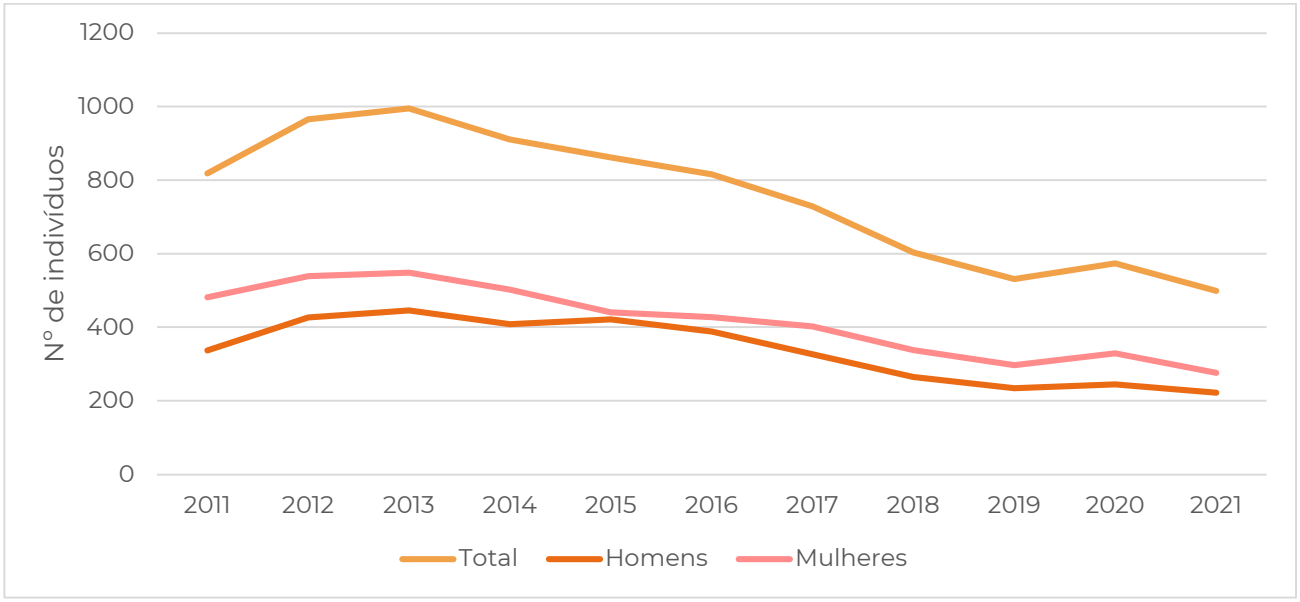


Figura 19: Desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Macedo de Cavaleiros de 2011 a 2021(média anual), total e por sexo
Fontes de Dados: IEFP/MTSSS-METD; Fonte: PORDATA Última atualização: 2022-02-08.

A análise do gráfico remete para o facto de haver desde 2011 até 2021, quase sempre, maior número de mulheres desempregadas do que de homens desempregados inscritos/as no IEFP, excetuando 2015 em que os valores foram muito semelhantes. 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. As diferenças de género ainda são consideradas um dos maiores desafios laborais a enfrentar a nível global.

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

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

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

O gráfico abaixo representa a Evolução dos Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Macedo de Cavaleiros de 2011 a 2020.

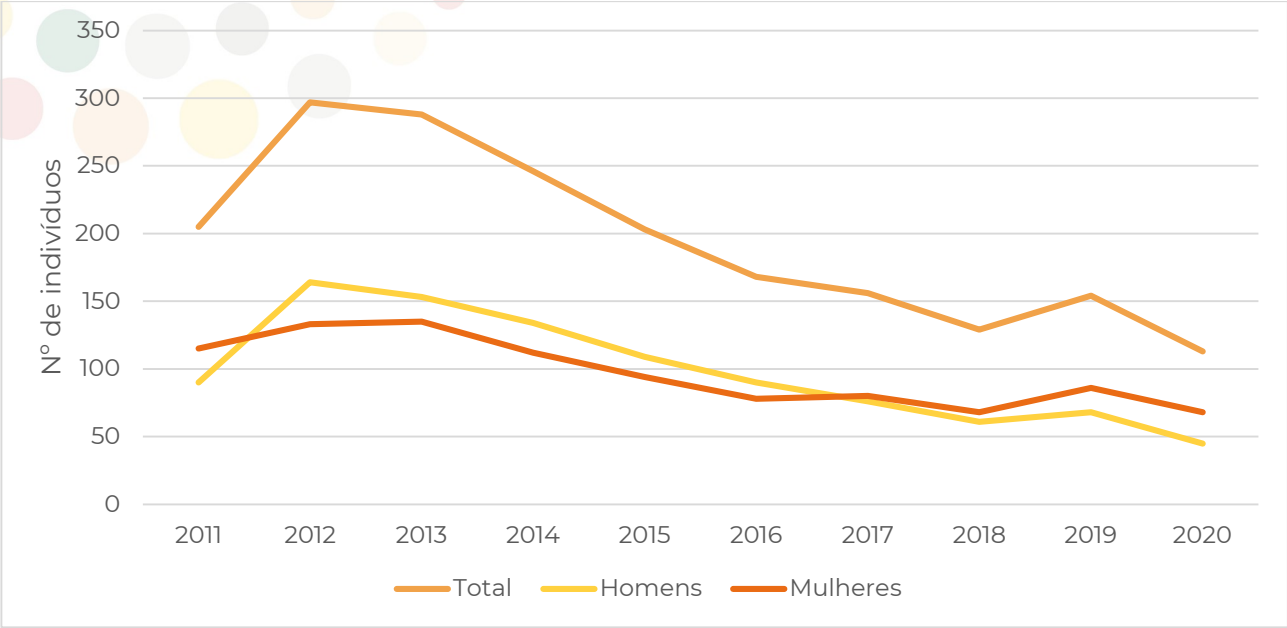


Figura 20: Evolução dos Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Macedo de Cavaleiros de 2011 a 2020: total e por sexo
Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11

Analisando o gráfico verifica-se oscilação do número de beneficiários/as em relação ao sexo. De 2011 a 2017 os homens beneficiavam em maior número do subsídio de desemprego, no ano seguinte os dois sexos mantiveram-se muito semelhantes.

A partir de 2019 as mulheres representam o maior número de beneficiários/as do subsídio de desemprego. Não podemos deixar de realçar o facto de que, desde 2013, que o número de benificiários/as de subsídio de desemprego tem vindo a diminuir para os dois sexos. É evidente que esta tendência possa estar relacionada com o decréscimo da população residente, mas, também se pode relacionar com o aumento do desemprego de longa duração e consequente falta de prorrogação dos subsídios.

2.2.6. Número de Beneficiários/as de RSI por Sexo

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

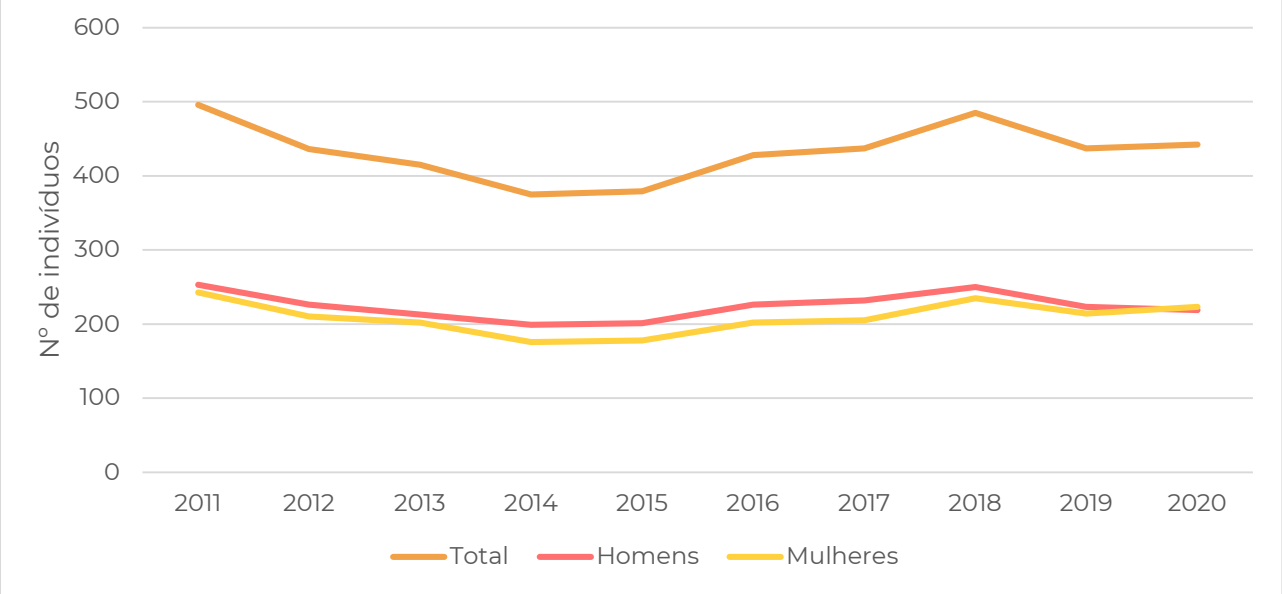


Figura 21: Evolução dos Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Macedo de Cavaleiros de 2011 a 2020: total e por sexo
Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11

Analisando o gráfico, conclui-se que neste concelho o número de homens beneficiários de RSI é ligeiramente superior ao das mulheres, entre 2011 e 2019, contrariamente ao 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. Nos anos de

2019 e 2020 há uma quase igualização no género masculino e feminino no que respeita ao recebimento de rendimento social de inserção.

É de salientar que, embora o território tenha perdido mais de mil residentes entre 2011 e 2021 (conforme constatado no ponto 2.2.1), o número de beneficiários/as de RSI tem mantido um valor muito constante.

2.2.7. População Empregada por Faixa Etária

No que diz respeito aos/às indivíduos/as empregados/as por faixa etária em 2021 verifica-se um total de 5049 pessoas empregadas, o que representa 92,59% da população ativa, destas 5049 pessoas 2695 (53,38%) são homens e 2354 (46,62%) são mulheres.

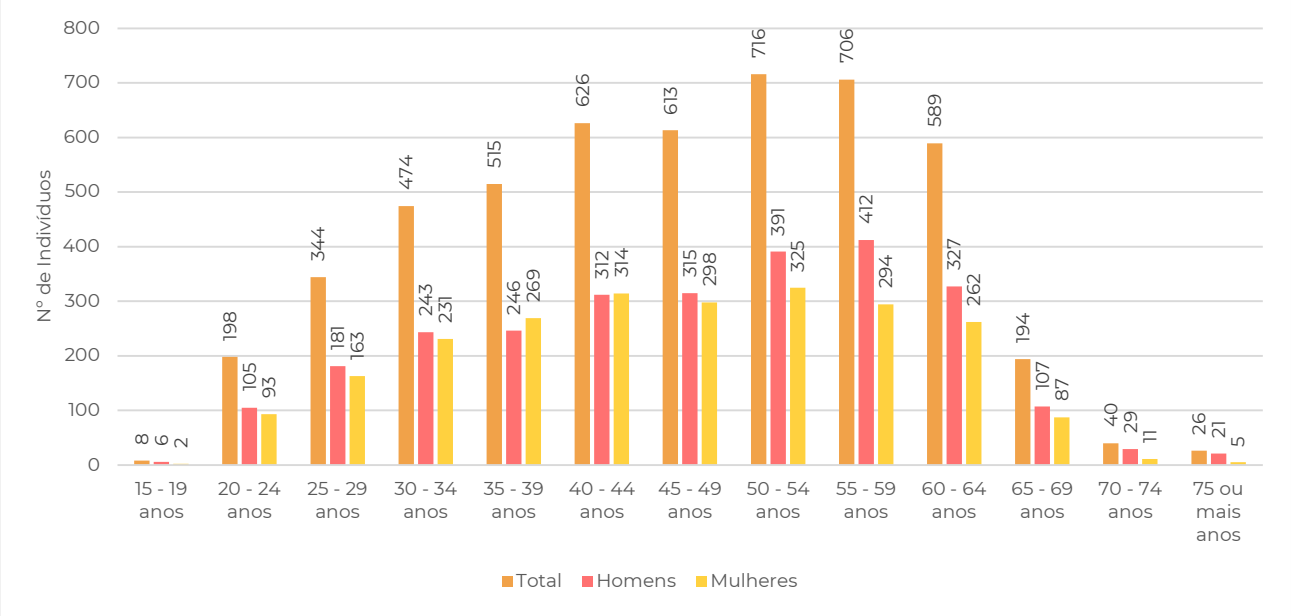


Figura 22: População Empregada no Município de Macedo de Cavaleiros em 2021, por sexo e grupo etário. Fonte INE – Censos 2021

A faixa etária com maior número de empregos é a faixa dos 50 aos 54 anos com 716 pessoas, ou seja, uma mão de obra mais envelhecida. Das 716 pessoas integram esta faixa etária 391 (54,61%) são homens e 325 (45,39%) são mulheres (dados obtidos dos resultados dos Censos 2021).

2.2.8. População Empregada por Situação Profissional

Em relação aos dados relacionados com a situação profissional, das 5049 pessoas empregadas no município de Macedo de Cavaleiros 543 são empregadores, 918 são trabalhadores por conta própria ou isolado, 3397 são trabalhadores por conta de outrem e 191 pessoas têm outra situação profissional não discriminada.

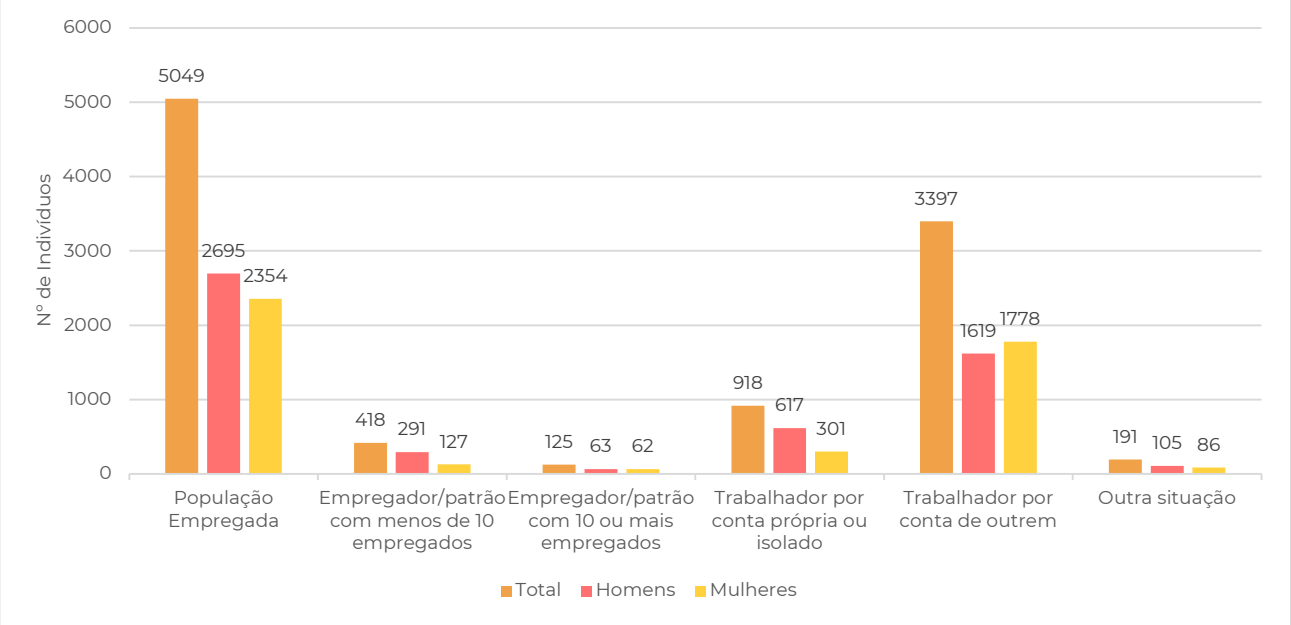
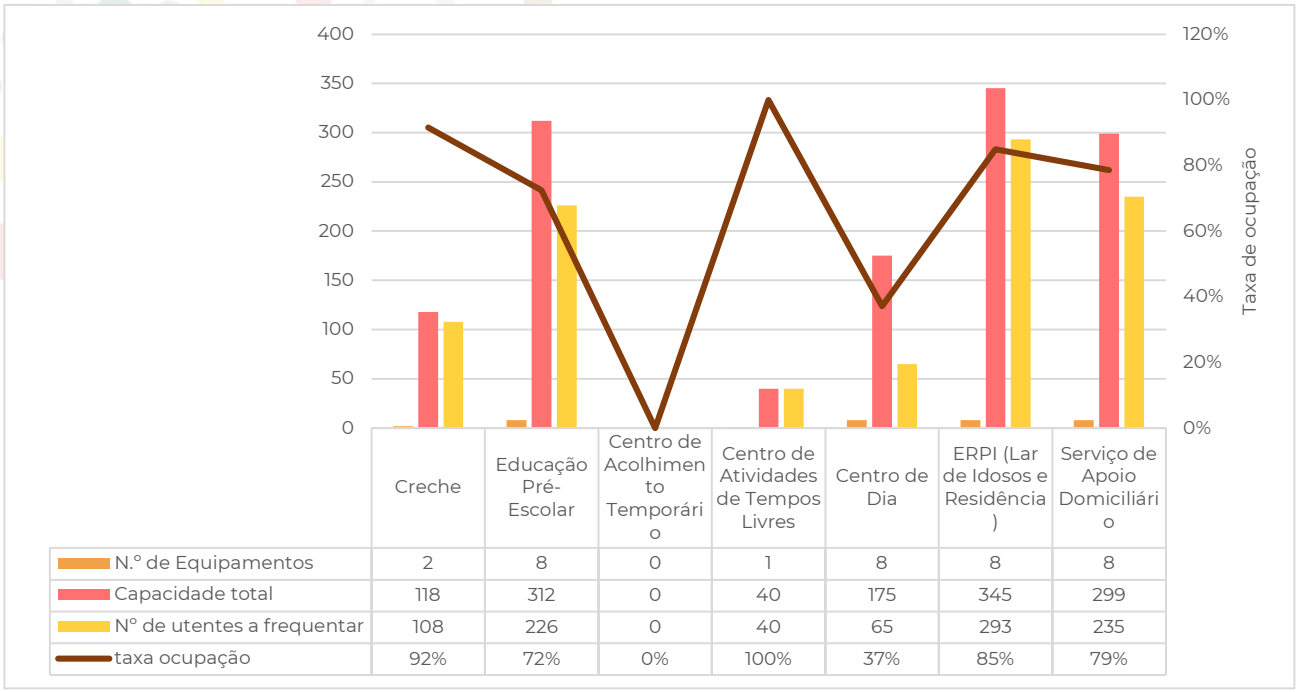


Figura 23: População Empregada no Município de Macedo de Cavaleiros em 2021, por sexo e situação na profissão
Fonte INE – Censos 2021.

Fazendo uma análise mais detalhada por situação profissional verificamos que no grupo dos empregadores 65,19% são homens e 34,81% são mulheres; no grupo dos trabalhadores por conta própria ou isolado temos 67,21% homens e 32,79% mulheres; no grupo dos trabalhadores por conta de outrem verifica-se 47,66% de homens e 52,34% de mulheres. Com esta análise podemos concluir que a maior desigualdade de género existe nos grupos dos empregadores e trabalhadores por conta própria ou isolado, tendo os homens um papel predominante, grupos estes associados a cargos de maior responsabilidade e/ou autoridade e que também exigem para tempo para dedicar à esfera profissional.

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 de Macedo de Cavaleiros tem ao seu dispor diferentes respostas sociais desenvolvidas por Instituições Particulares de Solidariedade Social e por resposta social da rede lucrativa, que vêm prestando serviços/apoios através de diversos Estabelecimentos/Equipamentos.



	Creche	Educação Pré-Escolar	Centro de Acolhimento Temporário	Centro de Atividades de Tempos Livres	Centro de Dia	ERPI (Lar de Idosos e Residência)	Serviço de Apoio Domiciliário
N.º de Equipamentos	2	8	0	1	8	8	8
Capacidade total	118	312	0	40	175	345	299
Nº de utentes a frequentar	108	226	0	40	65	293	235
taxa ocupação	92%	72%	0%	100%	37%	85%	79%

Figura 24: Instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Macedo de Cavaleiros, por nº de equipamentos, nº 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.

De salientar que no território de Macedo de Cavaleiros existe apenas um Centro de atividades de tempos livres, a qual tem todas as vagas preenchidas, o que nos leva a crer que terá utentes em lista de espera.

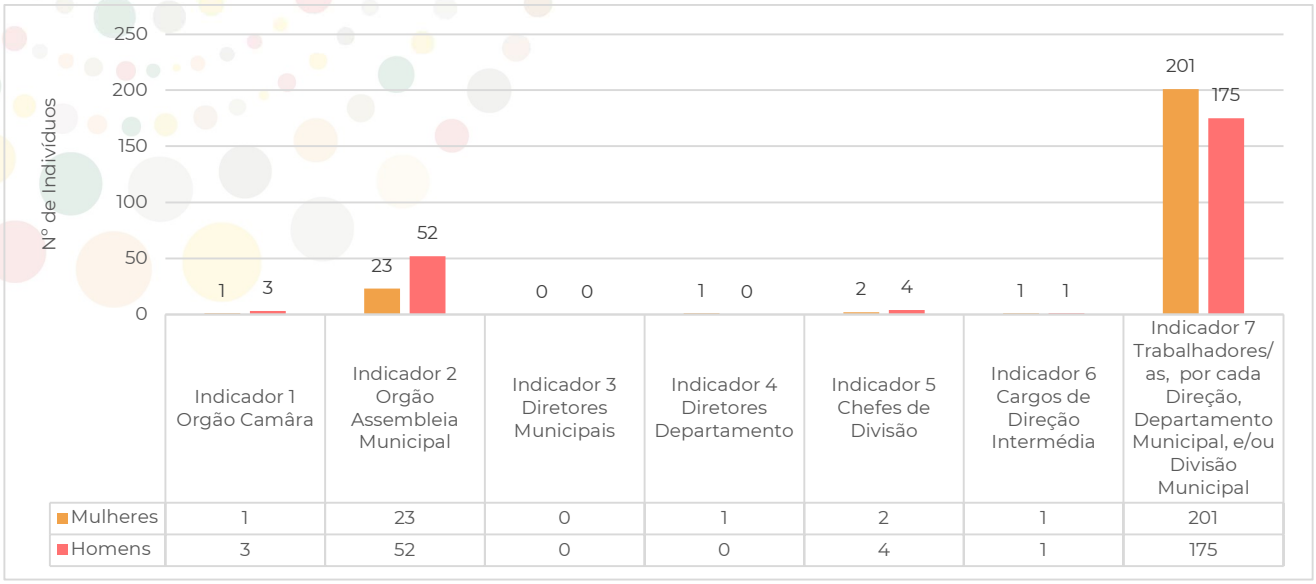
3. Dimensão Interna - (DES)Igualdades na Organização Municipal

3.1. Gestão de Recursos Humanos

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

A lei da paridade entrou em vigor em 2006 e foi aplicada nos três atos eleitorais realizados em 2009, eleições para o parlamento europeu, assembleia da república e autarquias locais. A penalização prevista na lei para as situações de incumprimento é a redução do montante de subvenções públicas para as campanhas eleitorais.

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



	Indicador 1 Orgão Camâra	Indicador 2 Orgão Assembleia Municipal	Indicador 3 Diretores Municipais	Indicador 4 Diretores Departamento	Indicador 5 Chefes de Divisão	Indicador 6 Cargos de Direção Intermédia	Indicador 7 Trabalhadores/as, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal
Mulheres	1	23	0	1	2	1	201
Homens	3	52	0	0	4	1	175

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

No município de Macedo de Cavaleiros o órgão autárquico da câmara municipal compõe-se por 1 membros do sexo feminino e 3 membros do sexo masculino **[indicador 1],** sendo a Câmara Municipal presidida por um homem.

No que diz respeito ao órgão Assembleia Municipal, este é constituído por 23 membros do sexo feminino e 52 membros do sexo masculino existe, assim, uma sobrerepresentação de homens relativamente às mulheres **[indicador 2]**.

O extraordinário aumento da escolarização e inserção das mulheres no mercado de trabalho coloca-nos ao lado dos países nórdicos, apontados como aqueles em que as relações sociais de sexo são mais igualitárias. Esta evolução não tem tido, no entanto, correspondência, ao nível da participação das mulheres na vida pública e política, nomeadamente, no governo e nos órgãos políticos eleitos quer nacionais, quer regionais

e locais. O protagonismo das mulheres, em termos políticos, é muito inferior ao alcançado em domínios como o mercado de trabalho, o ensino e a família (Lopes, 2009).

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

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

O município de Macedo de Cavaleiros apresenta apenas um diretor de departamento municipal, sendo ele uma mulher **[indicador 4]** e não tem Diretores Municipais **[indicador 3].**

No que se refere aos Chefes de Divisão Municipal, (Direção Intermédia de 2º grau), a representação entre homens e mulheres é de 4 para 2, respetivamente **[Indicador 5].** Nos Cargos de direção intermédia não existe disparidade, sendo os 2 cargos existentes preenchidos por uma mulher e um homem **[indicadores 6],** corrobora assim com a premissa de que se caminha para a igualdade de oportunidades para homens e mulheres no acesso a cargos superiores**.**

Relativamente aos/às Trabalhadores/as, por cada Direção, Departamento Municipal e/ou Divisão Municipal, é possível aferir que estão 376 pessoas ao serviço da Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros, das quais 175 são homens e 201 são mulheres, representando 53,46% e 46,54% respetivamente **[Indicador 7]**. Este indicador revela a existência de oportunidades para integração no mercado de trabalho das mulheres, no entanto, segundo o ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, na categoria de assistente operacional, verifica-se que maioritariamente as mulheres ocupam as categorias profissionais mais baixas e menos remuneradas, considerando-se este um fator que perpetua a feminização da pobreza **[indicador 11].**

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

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

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

Conforme mencionado no **indicador 14,** os 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 Macedo de Cavaleiros tem um total de 62 trabalhadores/as a exercer funções sem vínculo, sendo 34 (54,84%) mulheres e 28 (45,16%) homens.

Podemos concluir que as mulheres são predominantes nas situações mais precárias, assim se perpetua a "feminização" da pobreza, como afirma Diane Pearce em seu artigo publicado na Revista da Mudança Urbana e Social, cujo título principal é "Feminização da Pobreza", seguido pelo subtítulo "mulher, trabalho e assistência social", de acordo com Buvinic e Gupta (1994). Como já evidenciado no ponto 2.2.6 em que se verifica um maior número de mulheres a receber RSI.

Na análise SWOT foram apontadas como debilidades a escassez de recursos a falta de comunicação e a falta de formação/informação acessível e conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as. A falta de recursos humanos poderá estar relacionada com o envelhecimento da população, emigração da população jovem em idade ativa e ainda com o défice de serviços e oportunidades de fixação no mercado de trabalho. A escassez de recursos humanos poderá condicionar o acesso à formação e ao desenvolvimento e implementação de projetos promotores da

igualdade de género na medida em que o foco principal será a execução e operacionalização de outras tarefas, consideradas inadiáveis.

Ao aprofundar este tema no Focus Group I, foi de destacou-se na categoria de assistentes técnicos/as uma maior disparidade entre homens e mulheres, sendo que num total de 55 assistentes técnicos, 44 são mulheres e 11 são homens. Relativamente à categoria de técnico superior existem 37 mulheres e 26 homens perfazendo um total de 61 técnicos/as superiores, quanto aos/às assistentes operacionais existem 83 mulheres e 93 homens.

Cada vez mais, as Organizações reconhecem a importância de investir na formação para enfrentarem os desafios e as mudanças do mundo atual. Existe uma clara consciência sobre a importância de ter colaboradores formados, atualizados e preparados para enfrentar desafios, "*porém embora diretamente relacionada com os recursos humanos da empresa, os seus efeitos serão paralelamente sentidos em toda a organização*" Freitas, 2016 cit. GHAFOOR K., AHMED K. E ASLAM K., 2011, p. 67. Porém a verdade é que, a pressão económica sentida nos últimos anos faz com que muitas empresas coloquem as políticas de formação e desenvolvimento de RH para segundo plano, o que poderá ser um grande um erro (Freitas, 2016).

A falta de comunicação interna vertical e/ou horizontal também poderá ser um fator que limita a satisfação, a integração e a motivação dos/as colaboradores/as, o que naturalmente afeta o seu desempenho e envolvimento no trabalho, podendo condicionar a eficiência na implementação de projetos (Almeida, 2013).

Relativamente às forças, mencionadas na análise SWOT, verifica-se a estabilidade profissional que nos remete para uma carreira que pode significar melhores salários, segurança para toda a família. A estabilidade profissional é, em diversas situações,

sinónimo de confiança. Ou seja, o profissional que se sente estável já conquistou a confiança de seus colegas de trabalho, de seus superiores e, automaticamente, a sua própria autoconfiança. Fica mais fácil administrar uma carreira profissional nessa situação. O trabalhador que se encontre estável já está completamente adaptado às suas tarefas e ao seu ambiente de atuação. Depois de alguns anos de ofício, fica mais fácil cumprir funções e atingir os resultados que a Organização espera. Esse profissional, portanto, tem uma tranquilidade maior em sua rotina de trabalho (Cunha, 2019).

Saber cumprir as atividades com eficácia também faz com que a credibilidade desse profissional aumente, o que pode até mesmo abrir portas para novas e melhores posições dentro da Organização. Essas mudanças de cargo podem acarretar em aumento salarial e ganho de maiores benefícios, principalmente ao se tornarem especialista em determinado assunto (Idem).

Outra força considerada na análise SWOT, a par da definição de competências é a estrutura coesa da Organização que nos remete para uma consolidação de princípios e de valores que definem a cultura organizacional e que por sua vez se traduz na atuação dos seus membros e trabalhadores/as. Esta coesão poderá ser um fator decisivo na implementação de políticas e projetos que traduzam uma cultura de igualdade e não descriminação em razão do sexo ou do género. A definição de competências permite uma maior organização e de gestão de trabalho e de tempo, sendo também este um fator crucial para a motivação, satisfação e desempenho do/as trabalhadores/as.

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

O SIADAP tem uma vocação de aplicação universal à administração central, regional e autárquica, prevendo, no entanto, mecanismos de flexibilidade e adaptação muito amplos de modo a enquadrar as especificidades das várias administrações, dos serviços públicos, das carreiras e das áreas funcionais do seu pessoal e das exigências de gestão. O sistema assenta numa conceção de gestão dos serviços públicos centrada em objetivos. Neste sentido, na avaliação dos serviços, dos dirigentes e demais trabalhadores 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/as, no entanto, a prática não é isso que diz, nomeadamente, por questões de transparência (https://app.parlamento.pt/).

Os baixos salários, assim como o envelhecimento dos/as colaboradores/as são uma ameaça, aspetos negativos externos e futuros. Os baixos salários perpetuam a pobreza, com maior incidência nas mulheres desde a infância à velhice. O envelhecimento e a baixa natalidade dificultam a renovação de crenças e a mudança de paradigma na medida em que a aprendizagem tem mais impacto quanto mais precoce.

No que diz respeito às oportunidades, verifica-se a formação técnica; a existência de um manual de acolhimento e auscultação dos/a colaboradores/as, por forma a promover o envolvimento e capacitação dos/as colaboradores/as.

3.2. Formação para Chefias

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

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

De acordo com análise SWOT, as debilidades no domínio da formação para chefias é a inexistência de formação e a falta de articulação entre chefias, conforme anteriormente, ponto 3.1, a falta de comunicação interna poderá ser um fator que limita a satisfação, a integração e a motivação dos/as colaboradores/as, o que naturalmente afeta o seu desempenho e envolvimento no trabalho, podendo condicionar a eficiência na implementação de projetos (Almeida, 2013).

No que concerne às forças verifica-se a experiência dos/as dirigentes e a diversidade de dirigentes. Os cargos de dirigentes correspondem a cargos de direção, gestão, coordenação e controlo dos serviços e organismos públicos.

Os dirigentes têm como missão garantir a prossecução das atribuições cometidas ao serviço de acordo com a lei, e as orientações contidas no programa de Governo. A Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, estabelece as regras e princípios de atuação dos dirigentes, com intuito de inserir a cultura de mérito e exigência transversal a toda a Administração Pública. A referida Lei aprovou o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado.

A Lei nº 51/2005, de 30 de agosto, estabelece que o recrutamento para os cargos de direção superior se faça por escolha, de entre indivíduos licenciados, vinculados ou não à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções (Silva, 2021).

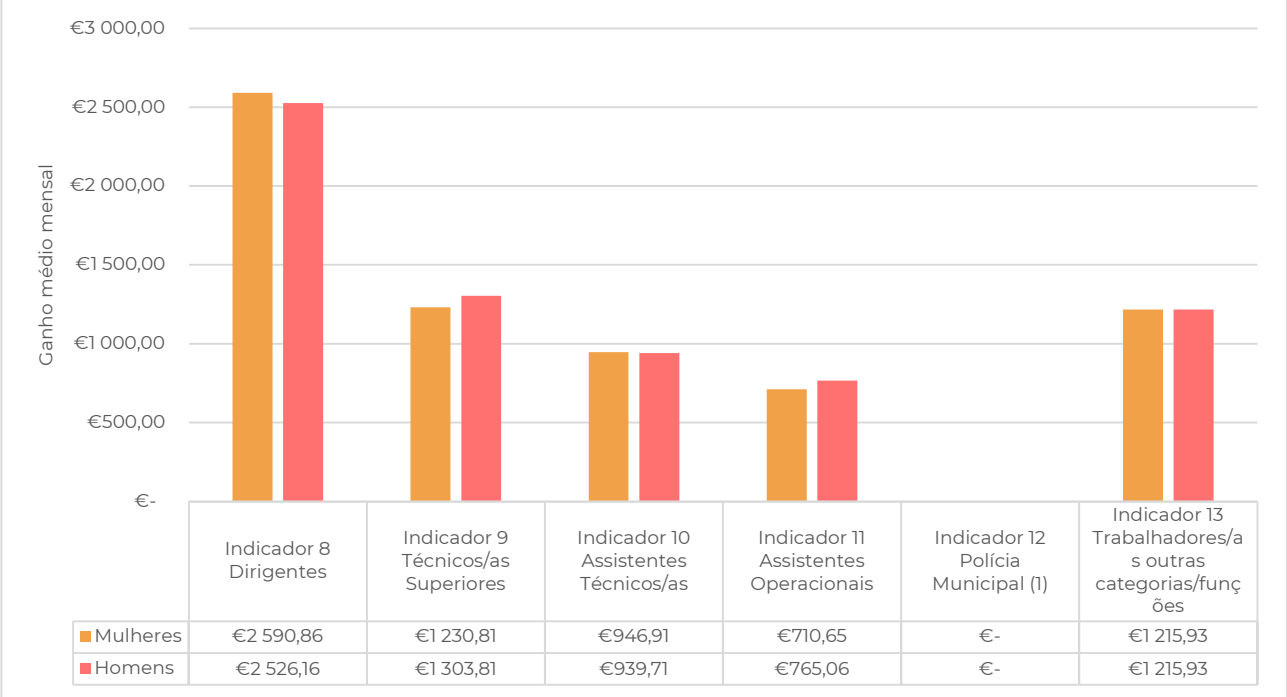
Sendo a mudança comportamental dos funcionários e dos dirigentes o ponto chave da reforma da modernização administrativa Silva, 2021 cit. Madureira e Rodrigues, 2006, espera-se que os dirigentes, consigam implementar nas organizações, as regras e objetivos necessários ao envolvimento e cooperação dos seus colaboradores. Os dirigentes das organizações públicas devem ser verdadeiros líderes, capazes de transmitir a missão, visão e os valores pelos quais a sua organização se rege, devem ser um exemplo para os seus subordinados (Idem).

A análise SWOT identifica como ameaça, aspeto negativo externo a aquisição de competências no domínio da transferência o que poderá condicionar a permanência de profissionais e famílias no concelho, aumentando assim a desertificação e o deficit de recursos humanos.

No que concerne às oportunidades, identifica-se a criação de programas de capacitação dinâmicos que promovam a participação e envolvimento das chefias.

3.3. Disparidades Salariais entre Mulheres e Homens

De acordo com o ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, na categoria de Dirigentes **[indicador 8]** e ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, na categoria de assistente técnico **[indicador 10]** verifica-se um ganho médio mensal superior nas mulheres comparativamente com os homens.



	Indicador 8 Dirigentes	Indicador 9 Técnicos/as Superiores	Indicador 10 Assistentes Técnicos/as	Indicador 11 Assistentes Operacionais	Indicador 12 Polícia Municipal (1)	Indicador 13 Trabalhadores/as outras categorias/funções
Mulheres	€2 590,86	€1 230,81	€946,91	€710,65	€-	€1 215,93
Homens	€2 526,16	€1 303,81	€939,71	€765,06	€-	€1 215,93

Figura 26: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores/as do Município de Macedo de Cavaleiros, por sexo (Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13)

No entanto, o ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal na categoria de Técnico Superior **[indicador 9]** e o ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal na categoria de assistente operacional **[indicador 11]** revelam que há mais trabalhadores do sexo masculino com um ganho médio mensal superior ao das trabalhadoras do sexo feminino. A análise dos indicadores

revela que um número elevado de mulheres se encontra na categoria de assistente operacional, o que traduz uma maior incidência de mulheres a auferirem de salários mais baixos de que os homens, perpetuando assim, a feminização da pobreza.

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

No que diz respeito ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as na categoria de assistente operacional verifica-se maior número de trabalhadores do sexo masculino nesta categoria.

O tipo de trabalho/funções inerentes a cada categoria naturalmente, geram discrepâncias salariais entre os sexos. Assim sendo, o trabalho operacional, estará mais relacionado com o uso da força física e será maioritariamente desenvolvido por indivíduos do sexo masculino, permitindo-lhe o acesso a escalões mais remunerados nesta categoria.

Conclui-se, portanto, que as diferenças salariais estão relacionadas com estereótipos e preconceitos relativos à tipologia de trabalho a desempenhar por homens e mulheres, que aumenta o risco de segregação sexual horizontal gerando situações de injustiça e discriminação de género, tal como refere Leite (2016) cit. Acker (1989, 1992, 2009) as organizações são “sexualizadas” porque apresentam “regimes de desigualdade”. A autora justifica esses “regimes de desigualdade” a partir de vários processos ao nível

simbólico, das normas, das práticas organizacionais e da interação quotidiana, nos quais as relações sociais de género produzem uma série de divisões segundo o sexo no mundo laboral e nas organizações. Uma das expressões mais evidentes dessas divisões são as diferentes modalidades de segregação em função do sexo. Essas divisões resultam também em melhores salários e melhores perspetivas de emprego e de carreira para os homens.

As mulheres portuguesas são as que apresentam menor diferencial remuneratório no sector público e maior diferencial apresentam no sector privado, relativamente aos homens, no contexto da União Europeia (Coelho, 2010).

3.4. Progressão e Desenvolvimento de Carreiras

Não sendo um tema relevante para o Município de Macedo de Cavaleiros, apenas foi mencionado na matriz SWOT, como debilidade, a falta de densidade na carreira profissional, depreendendo que existem poucas categorias profissionais para que se possa evoluir.

Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, as carreiras gerais estão definidas sem linguagem inclusiva. As designações das categorias profissionais estão descritas no masculino, como são exemplos o Técnico Superior ou o Encarregado Geral Ocupacional (Leite, 2016 cit. AR, 2014).

Habitualmente a percentagem de tempo que as mulheres dedicam à esfera familiar é superior à dos homens, o que impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à carreira. Podendo ser considerado um motivo promotor de desigualdade entre homens e mulheres no acesso a carreiras de dirigentes e superiores.

Neste caso concreto, pese embora se continue a verificar maior número de homens na categoria de dirigentes ou superiores a discrepância não é muito significativa o que poderá ser revelador de uma evolução e sucesso da aplicação de recomendação nacionais e internacionais com vista à igualdade de género. No entanto, continua a verificar-se uma segregação sexual relativamente ao tipo de trabalhos desempenhados por homens e mulheres, o que estará relacionado com a persistência de estereótipos e papéis de género atribuídos ao homem e à mulher na família e na sociedade. Conforme evidenciam **os indicadores 9, 10 e 11**, as mulheres maioritariamente integram categorias de técnico/a superior e assistente técnico e os homens maioritariamente integram categorias de assistente operacional.

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

A análise SWOT revela que a mobilidade entre órgãos e serviços é uma força, aspeto positivos no presente. Na medida em que a mobilidade poderá promover o acesso de

mulheres as categorias superiores, com ganhos superiores e a outros serviços ou funções que se possam adequar aos seus interesses e motivações profissionais. Por outro lado, a mobilidade externa é vista como uma ameaça, aspeto negativo externo e futuro, uma vez que poderá propiciar a perda de funcionários/as.

A lei geral do trabalho em funções públicas, Lei nº 35/2014 de 20 de junho de 2014 refere que - quando haja conveniência para o interesse público, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham, os/as trabalhadores/as podem ser sujeitos a mobilidade.

A mobilidade é devidamente fundamentada e pode abranger:

a) Mobilidade dentro da mesma modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou entre ambas as modalidades;
b) Mobilidade dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços;
c) Mobilidade relativa a trabalhadores em efetividade de funções ou relativa a trabalhadores em situação de requalificação;
d) Mobilidade a tempo inteiro ou a tempo parcial.

No que concerne às oportunidades, a análise SWOT refere a mobilidade de recursos, o que seguramente poderá ser promotor de mais oportunidades para as mulheres no acesso a categorias superiores com melhores remunerações e/ ou funções e serviços de maior interesse e motivação.

Na autarquia verifica-se um maior número de mulheres em condições laborais precárias, tal como revela o **indicador 14** - Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).

As mulheres são detentoras das situações mais precárias e categorias inferiores, e assim se perpetua a "feminização" da pobreza. 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. (Carvejani, 2022 cit. Ferreira, 2004).

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 de as mulheres no mercado de trabalho continua a ocorrer predominantemente em setores de atividade considerados de menor valor, como os serviços pessoais e sociais, porque estes são associados a tarefas tradicionalmente

femininas. A percentagem de mulheres empregadas nas áreas da administração pública e defesa, segurança social, educação, saúde e atividades de apoio social é de 68,35% (INE, 2016).

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

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 papeis de género, conforme já explanado no ponto **3.3.**.

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

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

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

A análise SWOT revela que a Organização Social é considerada uma ameaça.

Uma **organização social** é um conceito sociológico definido como um padrão de relacionamentos entre indivíduos e grupos. As características da organização social podem incluir qualidades tais como o tamanho, a composição de género, coesão espaço-temporal, liderança, estrutura, divisão do trabalho, sistemas de comunicação, etc. (Porto, s.d).

Um aspeto cultural marcante dos povos é a organização social, que compreende os papéis exercidos pelos indivíduos na sociedade e as ações decorrentes do desempenho desses papéis (Idem).

Entendendo que culturalmente, a organização social se rege por crenças enraizadas e normas muitas vezes baseadas em mitos e preconceitos sobre o papel da mulher e o papel do homem na família, na sociedade e no mercado de trabalho, poderá efetivamente considerar-se um entrave à promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Gradualmente, o papel da mulher, nas diferentes dimensões sociais, enquadrado na igualdade de género, é uma evidência! Exige o respeito pelo direito de exercer direitos próprios, específicos, ligados à concretização de um caminho de justiça e progresso social de que o povo e o país precisam. A mulher, na economia social, induz ganhos, no seu próprio benefício, para o homem e de forma clara para a sociedade, em valores, referenciais de pertença, reforço das identidades. Explicita aquilo a que Boaventura Sousa Santos chama um "jogo de soma positiva" (Henriques, 2020).

Assim, prevê-se que valorização do papel da mulher e a disponibilidade da organização para o efeito será uma oportunidade, evidenciado na matriz SWOT.

3.6. Conciliação da Vida Profissional Pessoal e Familiar

Embora os avanços das oportunidades para a mulher ingressar e se manter no mercado de trabalho tenha evoluído, ainda é notório o seu dilema com a duplicidade de papéis. Carvalho (2010) argumenta sobre a luta feminista pelos direitos de igualdade e vê que a tradicional divisão sexual de trabalho na família ainda é fortemente centralizada na mulher. O autor refere ainda que homens e mulheres envolvidos/as no trabalho formal são diferenciados nas suas participações nas tarefas domésticas e nos cuidados com os/as filhos/as. Pese embora a mulher esteja mais ativa no mercado de trabalho verifica-se que não é fácil para as mulheres as expectativas relativamente aos múltiplos papéis que desempenha, mãe, esposa, dona de casa, profissional, entre outras.

As organizações socialmente responsáveis assumem cada vez mais a promoção da igualdade de género, e da conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal integrando na sua gestão políticas e práticas nestes domínios.

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, a análise SWOT identifica como uma força a existência de escolas a tempo inteiro.

A família tem um papel fundamental na educação das crianças, sendo os progenitores os primeiros educadores das crianças e, assim, serão ao longo das suas vidas sendo os principais responsáveis pela educação e desenvolvimento dos/as filhos/as (Prates, 2014 cit. Figueiredo, 2010).

Manter uma boa relação entre a escola e a família torna-se imprescindível para o bom desenvolvimento das crianças. A relação estabelecida entre estes dois sistemas é habitualmente desenvolvida pelas mães, que tradicionalmente assumem as responsabilidades relativamente aos cuidados inerentes aos/às filhos/as.

No que diz respeito a políticas de conciliação de trabalho, família e vida pessoal, a sociedade portuguesa ainda se caracteriza pela curta duração das licenças parentais10 pagas. Encontramos aqui uma desigualdade de género, mas que afeta sobretudo os homens, já que as organizações continuam a não reconhecer o papel do pai na educação e no auxílio do cuidar. No entanto, a conciliação da vida profissional e familiar representa um constrangimento maior para a carreira das mulheres do que para a dos homens, mesmo em situações onde há uma partilha das tarefas domésticas. Em todo o caso, os estereótipos femininos que associam as mulheres à área do cuidar e os masculinos ao trabalho fora de casa, exercem uma influência na escolha de ambos e nas suas decisões criando desigualdades de género (Aguiar 2018 cit. Santos, 2012).

Também a análise SWOT revela que existe uma parca participação dos pais nas atividades escolares, sendo este aspeto considerado uma ameaça.

Como oportunidade prevê-se a valorização do papel dos pais, no sentido de reverter a tendência de ser a mãe a assumir maioritariamente as responsabilidades inerentes à vida familiar e os cuidados aos/às filhos/as.

O teletrabalho também é identificado como uma oportunidade, com vista a ser utilizado em caso de doença, no sentido de facilitar a colaboração dos pais nos cuidados aos/às filhos/as e o seu acompanhamento na vida escolar. No entanto, além dos apoios concedidos pela Segurança Social aos/as 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, conforme será analisado no ponto seguinte, **3.7.**.

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

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

Importa, ainda, fazer referência a alguns dos aspetos referidos no relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) "Mulheres no Trabalho – As Tendências 2016" (na versão original, Women at Work: Trends 2016_ILO, 2016), cujos dados evidenciam que *"a desigual distribuição de cuidados não remunerados e das tarefas*

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

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

Leite et al,(2016) defende que a perspetiva de género deve ser integrada na estratégia, políticas, procedimentos e práticas de gestão de pessoas. As Autarquias devem garantir a implementação da legislação destinada à promoção da igualdade de género e/ou ação positiva, tais como, a definição de metas, objetivos ou quotas.

3.7. Proteção da Parentalidade

A Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro é um reforço da proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Lei

n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e n.º 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

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

Além dos apoios concedidos pela Segurança Social aos trabalhadores, 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.

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

1. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
2. Licença parental, em qualquer das modalidades;
3. Dispensa para consulta pré-natal;
4. Dispensa para amamentação ou aleitação;
5. Dispensa de prestação de trabalho suplementar e durante o período noturno;
6. Faltas para assistência a filho/a;

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

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

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

Na análise SWOT não foi mencionado qualquer debilidade sobre esta temática, sendo que como oportunidade apenas se referiu a maior flexibilidade horária para trabalhadores com responsabilidade familiar e disponibilização gratuita de ocupação dos tempos livres para as crianças.

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

3.8. Proteção contra a Discriminação

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

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

De acordo com a análise SWOT um dos aspetos mencionados, como debilidade, é a falta de uma unidade de apoio ao colaborador na proteção à discriminação e também a falta de comunicação, aspetos estes que foram definidos como debilidades. Esta unidade de apoio ao colaborador poderá também servir para potenciar a realização de sensibilizações/informação aos trabalhadores sobre esta temática, colmatando assim uma ameaça identificada na análise SWOT.

A existência de instrumentos legais que preveem a igualdade e não discriminação, em sentido lato, nacionais e internacionais, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos no seu artigo 2.º "Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político,

jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autónomo ou sujeito a alguma limitação de soberania." (DUDH in dre.pt)

A Constituição da República Portuguesa através do artigo 13.º Princípio da igualdade, refere que "1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual." (CRP in parlamento.pt) Como forma de combate à discriminação em razão do sexo ou do género, ao nível internacional a CEDAW, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e a nível nacional a ENIND, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual, publicada, no dia 21 de maio de 2018 em Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

A falta de iniciativa para a realização de ações é vista como uma ameaça. Neste sentido e de acordo com Leite et al., 2016 o mainstreaming de género deve ser assumido pelas autarquias enquanto estratégia para a integração da perspetiva de género no desenvolvimento organizacional, mediante a realização de diagnósticos organizacionais com perspetiva de género, ações de formação e campanhas de informação e de sensibilização para o pessoal ao serviço. (Leite et al., 2016). Ações internas Team Bulding é uma das oportunidades, aspetos positivos externos e futuros na medida em que poderá ser uma das metodologias a implementar com vista a favorecer a colaboração, integração e a coesão de equipa, elevando a produtividade e a manutenção ou promoção de um ambiente profissional saudável (Carvalho, 2013).

3.9. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

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

O assédio sexual no trabalho diz respeito a situações em que a «atenção sexual não desejada» passa pela exigência explícita ou implícita por parte de patrões, chefes ou de gerentes das mulheres suas subordinadas se mostrarem sexualmente disponíveis. Sempre que esses avanços são rejeitados criam-se situações e ambientes hostis que frequentemente acabam no afastamento das próprias trabalhadoras ou no seu despedimento (Torres, 2016).

Insistindo na ideia de que o assédio é um assunto que não tem a ver com «desejo sexual», mas sim com a afirmação do poder masculino sobre as mulheres, estas reflexões e tomadas de posição enquadram o assédio sexual numa forma de violência sobre as mulheres que ilustra as desigualdades de poder entre os sexos. (Idem)

Ainda de acordo com o mesmo autor, citando Brodsky o assédio moral pode ser definido como «tentativas repetidas e persistentes, por parte de um indivíduo, de atormentar, deitar abaixo, frustrar ou obter qualquer reação por parte de outro indivíduo. É um tratamento que, persistentemente, provoca, pressiona, amedronta ou, de alguma forma, provoca desconforto no alvo destes comportamentos».

Leyman, por outro lado opta pela utilização do conceito *mobbing* definindo-o como terror psíquico, ou seja (...) «comunicação hostil e anti ética dirigida de forma sistemática, por uma ou mais pessoas, a um indivíduo (...) Estes atos ocorrem frequentemente (quase diariamente) durante um longo período de tempo (pelo menos seis meses) e devido à frequência e duração resulta em considerável mal-estar psíquico, psicossomático e social».(Torres, 2016)

Na análise SWOT foi identificada como debilidade na prevenção e combate ao assédio no trabalho a "pressão social", no sentido em que os trabalhadores poderão sentir vergonha em denunciar casos existentes. No *Focus Group* realizado para aprofundar esta temática verificou-se que não existem queixas formais de casos de assédio no trabalho, contudo referem a sua existência reforçando assim a ideia já apontada na análise SWOT de que os trabalhadores poderão ter vergonha de realizar a denúncia formal ou de pôr termo à situação até por medo de represálias. Como consequência do assédio no trabalho os participantes mencionaram que estas situações levam à criação de conflitos e mau ambiente, sendo transversal no que diz respeito à responsabilidade de quem as pratica.

A maior ou menor frequência das práticas de assédio moral poderá estar relacionada com diversos fatores, nomeadamente desigualdades sociais e de género, assimetrias de poder, fatores estruturais, crise económica e, obviamente, o plano individual. Assim será de todo conveniente promover uma revisão social sobre a matéria.

A análise SWOT refere, como força a existência de planos de formação de públicos estratégicos, a partir dos quais poderão veicular conteúdos programáticos com vista á capacitação dos/as trabalhadores/as para a identificação e atuação em situações de assédio no trabalho. O que poderá também acautelar uma das ameaças dispostas na

análise SWOT que é precisamente a fraca iniciativa dos/as colaboradores/as para a denúncia.

É de salientar novamente como aspetos positivos a realização de um questionário anual para avaliar o ambiente de trabalho e a satisfação dos trabalhadores no seu local de trabalho; uma vez que a câmara divulga informação sobres os direitos e deveres dos trabalhadores estes consideram-se capacitados para lidar com uma ameaça ou situação violenta.

A eliminação das desigualdades de género, como realidade não estritamente biológica mas social e politicamente construída, se, por um lado, pressupõe não só a mudança de mentalidades no homem e na mulher mas também a construção de poder feminino através das suas organizações específicas (de que, por exemplo, a imposição legal duma quota mínima de lugares pode ser um passo), por outro, tal objetivo estratégico convoca necessariamente o concurso das lutas sociais com base no critério de classe, ou melhor dito, dos interesses das classes e dos grupos sociais explorados e oprimidos (Silva, 2008).

Perante a imperiosa necessidade da luta pela igualdade de tratamento entre homens e mulheres e de acesso prático a direitos e oportunidades não só na esfera extradoméstica e pública como na doméstica e privada, urge, em termos teórico-práticos e tendo em vista a emancipação das mulheres enquanto cidadãs e trabalhadoras, um fecundo cruzamento matrimonial entre feminismo e marxismo, o qual constitui(rá) certamente o prelúdio e o contributo teórico prático para uma das maiores mudanças societárias e políticas no próximo futuro *(Idem).*

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 uma maior representatividade de homens (70,71%) face ás mulheres (29,29%) na composição dos órgãos sociais das organizações locais, tal como podemos observar no gráfico que se segue.

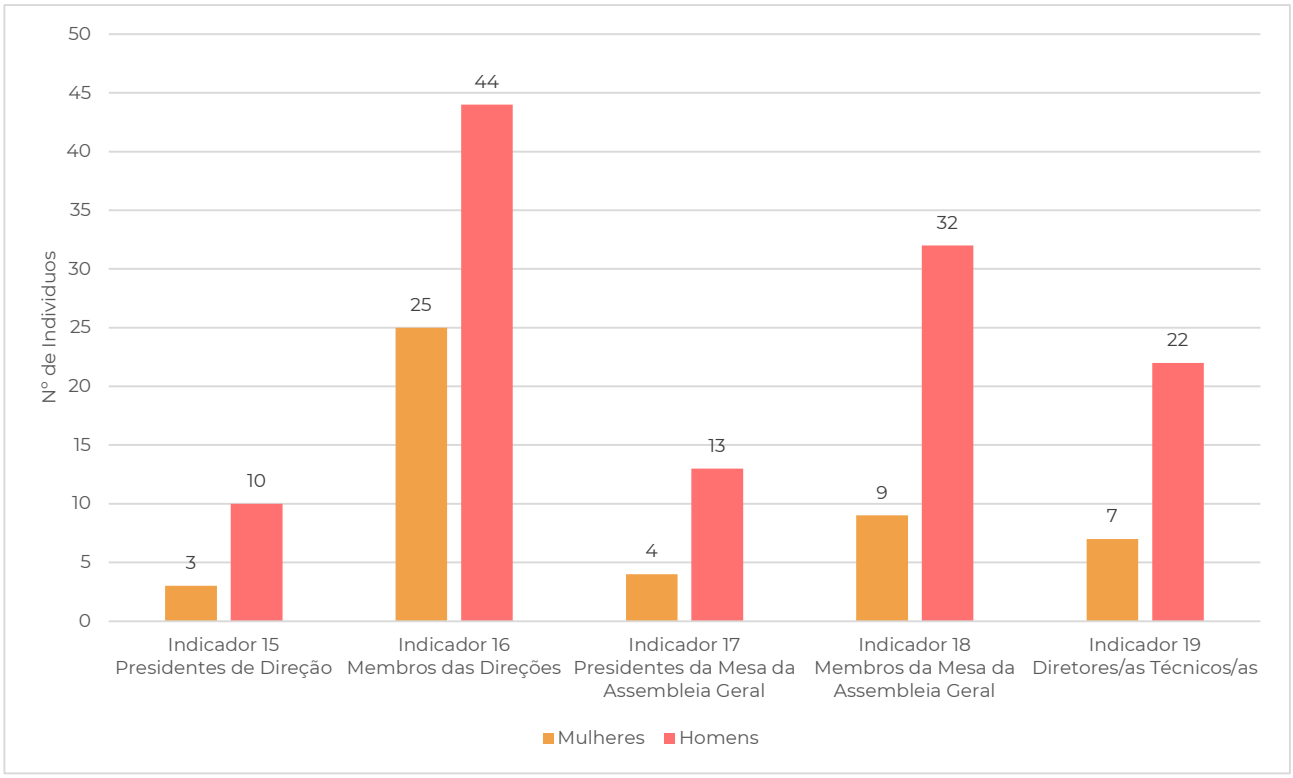


Figura 27: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Macedo de Cavaleiros, por sexo, Ind. 15, 16, 17, 18 e 19

A análise efetuada demonstra que 3 presidentes das Organizações locais são do sexo feminino e em contrapartida 10 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 44 homens e 25 mulheres **[Indicador 16].** Quanto aos presidentes da mesa da assembleia Geral das organizações, continua a refletir-se esta tendência, sendo esta de 13 homens face a 4 mulheres no respetivo cargo **[Indicador 17].** Quanto aos membros da mesa de Assembleia Geral existem 32 homens e 9 mulheres **[Indicador 18].**

o **indicador 19- Diretores/as /Técnicos/as das Organizações** revela a existência de 7 membros do sexo feminino e 22 do sexo masculino.

No âmbito da análise SWOT, do ponto de vista externo, no que concerne às debilidades, apurou-se que existe uma maior percentagem de homens que integram cargos de direção. O fluxograma demonstra uma maior percentagem de homens que integram cargos de direção nas organizações locais e tem como consequência salários mais baixos e muito tributados. No entanto, a análise SWOT identifica como força a diluição cultural entre géneros que nos remete para a potencial igualdade de géneros nas organizações, visto que a cultura representa tradições, mitos, estereótipos e papéis de género associados ao homem e à mulher que ainda comprometem uma igualdade efetiva de géneros. O enquadramento legal é evidenciado na análise SWOT como sendo uma ameaça.

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, Lei Orgânica n.º 1/2019 no seu Artigo 2.º. prevê a representação mínima de 40 /prct. de cada um dos sexos. 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.

Pese embora a lei da paridade possa constituir um passo nos avanços em questões de promoção da igualdade, poderá considerar-se insuficiente, visto que o ideal seria uma representação de 50/prct. de cada um dos sexos, conforme recomendações finais apresentadas pela CIG à Assembleia da República no 8.º e 9.º relatório sobre o impacto na promoção da paridade entre homens e mulheres na composição dos órgãos nela abrangidos, que prevê a representação de ambos os sexos de 50% na vida política aos níveis europeu, nacional e local, devendo a mesma ser posta em prática nas Regiões Autónomas, seguindo as orientações previstas na (CEDAW – Recomendações Finais dirigidas a Portugal 2015/11/26).

No que diz respeito às oportunidades, aspetos positivos externos e futuros considera-se o desenvolvimento de novos modelos de organização; a redefinição do enquadramento legal e maior volume de estudantes do sexo feminino, o que poderá potenciar uma maior integração de mulheres no mercado de trabalho.

4.2. Remuneração

Os dados obtidos refletem a existência de ganhos médios mais elevados no sexo masculino justificando o fenómeno com o facto de a mulher ser a principal cuidadora.

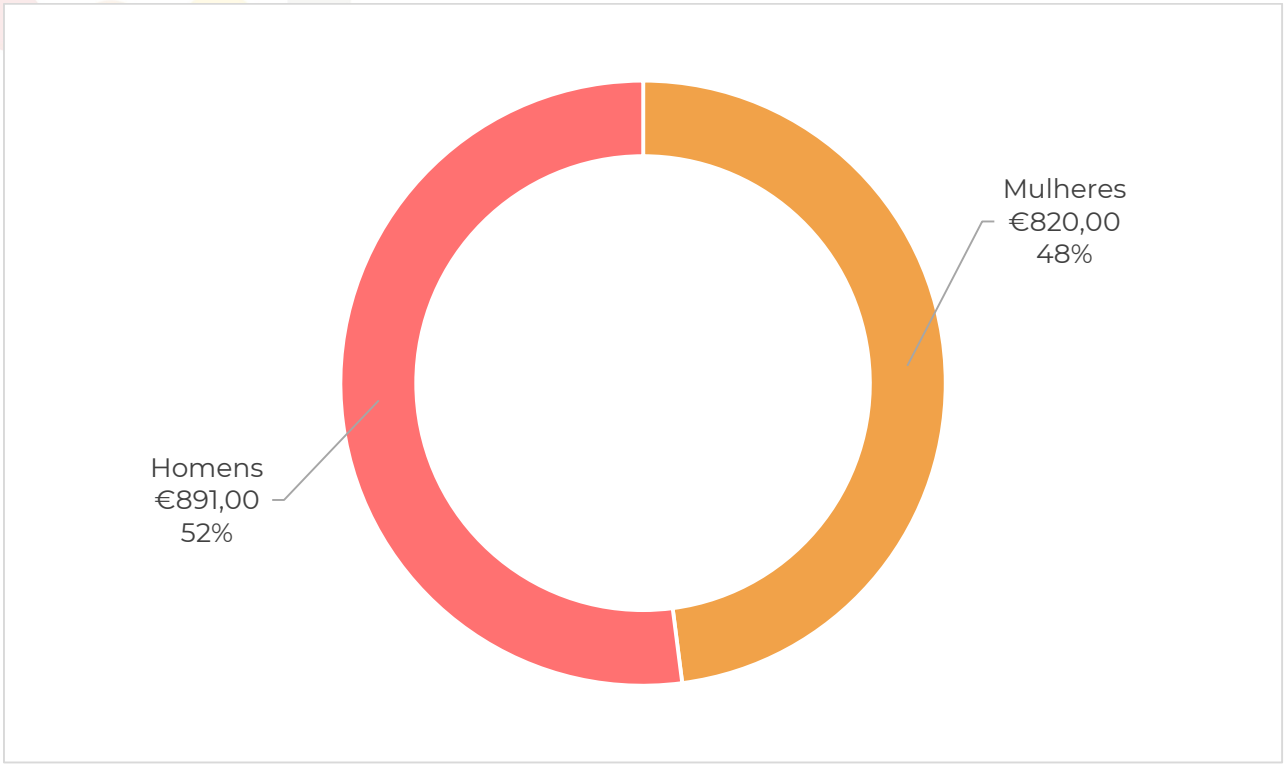


Figura 28: Ganho Médio de mulheres e de homens no concelho de Macedo de Cavaleiros

Relativamente às diferenças salariais verifica-se que o ganho médio de homens no concelho é 891,00€ e o ganho médio mensal das mulheres é de 820,00€. Conclui-se que o ganho médio superior dos homens é superior ao ganho médio mensal das mulheres com um diferencial de 71,00€ **[indicador 21].**

Conforme evidenciado no ponto **4.1**, através da análise dos indicadores **15, 16, 17 e 18**, os homens continuam a ocupar os cargos de topo nas organizações, o que justifica a

diferença salarial entre homens e mulheres. Assim, pode considerar-se a existência de uma segregação sexual vertical.

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

4.3. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

As mulheres continuam a enfrentar maiores desafios no que diz respeito à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. Esta conciliação representa um constrangimento maior para a carreira das mulheres do que para a dos homens, mesmo em situações onde há uma partilha das tarefas domésticas. Em todo o caso, os estereótipos femininos que associam as mulheres à área do cuidar e os masculinos ao trabalho fora de casa, exercem uma influência na escolha de ambos e nas suas decisões criando desigualdades de género (Santos, 2012).

A análise SWOT revela como debilidade, os horários, bem como o facto de maioritariamente serem as mulheres as cuidadoras, este aspeto também foi referido no *Focus Group* e no Fórum Municipal como sendo um problema relevante com consequências negativas para as mulheres, nomeadamente a dificuldade de conciliação de horários, maior percentagem de homens em cargos de direção e salários mais elevados para trabalhadores do sexo masculino.

Esta situação por vezes resulta na mulher a tempo parcial na vida laboral, já que na vida familiar, os cuidados são, indubitavelmente, associados à mulher. O tempo parcial no emprego maioritariamente realizado por mulheres leva à metade do salário, à diminuição da reforma e dos benefícios (Mota, 2016).

Por outro lado, ainda que as mulheres tenham um emprego a tempo inteiro são estas as sobrecarregadas com responsabilidades familiares. Pese embora, o pai e a mãe possam beneficiar da licença parental conjunta, a realidade demonstra que são as mulheres que maioritariamente gozam da licença parental, dedicando-se menos tempo à carreira, e à formação e por consequência obtendo menores resultados na avaliação de desempenho e consequente subida na carreira (Andrade, 2018).

A capacidade *multitasking* designada de "a capacidade de realizar multitarefas", sempre foi muito associada ao género feminino, no sentido de que as mulheres têm mais capacidade do que os homens de realizar várias tarefas em simultâneo.

Estudos recentes vêm refutar esse mito, demonstrando que tanto as mulheres como os homens têm capacidades cognitivas de executar multitarefas, ou seja, não existe qualquer relação entre a execução de multitarefas e o género ou o sexo (Ruppanner, 2019).

É de ressalvar que pese embora o *multitasking* seja identificado na análise SWOT como uma força, aspeto positivo no presente e existam vantagens associadas a esse fenómeno, também há autores que defendem que poderá condicionar a produtividade e desempenho dos/as trabalhadores/as, bem como a sua saúde (Santos, 2022).

A mudança de mentalidade do género masculino é também considerada uma força, evidenciada na análise SWOT e *Focus Group*. De acordo com *Tarbella, 2015* os homens

têm um papel fundamental na promoção da igualdade de género, porém existem ainda alguns estereótipos associados a homens que lutam pela igualdade de género, sendo necessário continuar a promover a mudança de mentalidades.

Ao analisar estes indicadores pode concluir-se que as respostas poderão ser insuficientes para garantir a conciliação entre a vida laboral e os cuidados a familiares, podendo em última análise agravar as desigualdades entre homens e mulheres, visto que, como já referido anteriormente, as mulheres são as principais cuidadoras, evidenciando-se a prevalência de estereótipos de género relacionados com os papéis sociais do Homem e da Mulher.

Os custos elevados das respostas sociais também são considerados ameaças, na medida em que as famílias poderão ter dificuldades em beneficiar dessas respostas de forma a garantir a prestação de cuidados à pessoa idosa ou à pessoa dependente e a conciliação com a vida profissional.

Por outro lado, as mulheres idosas têm reformas mais baixas do que os homens idosos, fruto de uma sociedade patriarcal que tradicionalmente e ao longo dos tempos impediu as mulheres de realizar trabalho remunerado, motivo pelo qual atualmente se encontram numa situação mais desfavorecida economicamente, o que por vezes impede ou condiciona o seu acesso a benefícios ou apoios específicos.

A diminuição da natalidade também é identificada como uma ameaça na análise SWOT, visto que obviamente tratará consigo outros problemas sociais. A diminuição da natalidade poderá estar intrinsecamente relacionada com as desigualdades de género, na medida em que as mulheres optam por adiar a maternidade ou ponderar não ter filhos/as ou mais filhos/as devido à sobrecarga de assumir maioritariamente, as

responsabilidades associadas à maternidade e ao cuidados e acompanhamento dos/as descendentes.

No que concerne a oportunidades a análise SWOT apresenta a redução de horário de trabalho para colaboradores com responsabilidade familiar.

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

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

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

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

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

Considerando esta faixa etária, segundo os Censos de 2021 residiam no concelho 201 crianças. Assim, tendo em conta a capacidade total dos equipamentos existentes no território (118 crianças) verificou-se uma taxa de cobertura 58,71% **[Indicador 22].** A análise SWOT reporta como ameaça, a baixa cobertura de creches. Podendo constituir um entrave à integração de mulheres no mercado de trabalho ou até ao adiamento da maternidade.

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 312 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 265 crianças com idades compreendidas entre os 3 e os 5 anos. Assim, a Taxa de Cobertura de Jardim de Infância da Rede Pública é de 117,74% **[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 175 vagas de acordo com a Carta Social, com 65 ou mais anos de idade residiam no concelho 4941 pessoas, verificando-se assim uma taxa de cobertura de 3,54% **[Indicador 24]**, apesar desta baixa taxa de cobertura a taxa de ocupação é de apenas 37%. Este aspeto pode estar relacionado com os custos elevados para as respostas sociais, conforme referido na análise SWOT.

O Serviço de Apoio Domiciliário é uma resposta social que consiste na prestação de cuidados individualizados e personalizados no domicílio, a indivíduos e famílias quando, por motivo de doença, deficiência ou outro impedimento, não possam assegurar temporária ou permanentemente, a satisfação das necessidades básicas e/ou as atividades de vida diária. Considerando que a capacidade dos equipamentos de Apoio Domiciliário no concelho é, de acordo com a Carta Social, de 299 utentes e que, residiam em Macedo de Cavaleiros um total de 4941 pessoas com 65 ou mais anos de idade, verifica-se uma taxa de cobertura de 6,05% **[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 345 utentes e que, em 2021, residiam um total de 4941 pessoas com 65 ou mais anos de idade, verifica-se uma taxa de cobertura de 6,98% **[Indicador 26].**

4.4. Respostas à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

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

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

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

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

determinado grupo, quando associados ao género, refletem-se nas ideias partilhadas que uma sociedade produz sobre o significado de ser homem ou ser mulher (CIG, 2015).

De acordo com ao artigo 152.º do código penal, violência doméstica define-se da seguinte forma: "*Quem, de modo reiterado ou não, infligir maus tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações da liberdade, ofensas sexuais ou impedir o acesso ou fruição aos recursos económicos e patrimoniais próprios ou comuns:*

a) *Ao cônjuge ou ex-cônjuge;*
b) *A pessoa de outro ou do mesmo sexo com quem o agente mantenha ou tenha mantido uma relação de namoro ou uma relação análoga à dos cônjuges, ainda que sem coabitação;*
c) *A progenitor de descendente comum em 1.º grau; ou*
d) *A pessoa particularmente indefesa, nomeadamente em razão da idade, deficiência, doença, gravidez ou dependência económica, que com ele coabite;*
e) *A menor que seja seu descendente ou de uma das pessoas referidas nas alíneas a), b) e c), ainda que com ele não coabite".*

A falta de respostas no concelho é uma das debilidades identificadas na análise SWOT, posteriormente foi também identificada a falta de respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica no concelho, bem como a falta de respostas na reinserção da vítima de violência doméstica, no entanto, conforme se pode verificar o **indicador 27** - N° de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho demonstra que o concelho beneficia de duas resposta de atendimento à vítima de violência contra as mulheres e violência doméstica.

As *«Estruturas de atendimento»* asseguram, de forma integrada, com caráter de continuidade, o atendimento, o apoio e o reencaminhamento personalizado de vítimas, tendo em vista a sua proteção. Têm como objetivos assegurar o acompanhamento das vítimas de violência doméstica nas vertentes de atendimento psicossocial e de informação jurídica; Proceder à avaliação e gestão do grau de risco e das necessidades sociais das vítimas de violência doméstica, de forma a assegurar uma intervenção promotora da segurança ou o seu eventual reencaminhamento e acolhimento em condições de segurança; Dinamizar ações de informação e de formação sobre a problemática da violência doméstica e de género, junto de públicos estratégicos a nível regional e local, em articulação, designadamente, com as escolas ou agrupamentos, organizações da sociedade civil, autarquias e empresas (Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro).

Outra das debilidades identificadas é o facto de haver falta de formação de base que promova a capacitação no sentido promover a garantia efetiva dos direitos das vítimas.

Relativamente às forças, aspetos positivos no presente um reforço entre entidades e instituições. O trabalho em rede é fundamental para garantir a satisfação das necessidades das vítimas, do ponto de vista holístico de forma célere e eficiente, quer na intervenção de emergência, em crise ou em acompanhamento continuado.

O facto de por vezes serem promovidas medidas de proteção à vítima com vista à garantia da segurança da vítima, da proteção da sua integridade física, psíquica e/ou da sua vida para a vítima, que contemplem a saída da casa morada de família para acolhimento em estrutura de acolhimento de emergência ou em casa de abrigo poderá ter como consequência a sua desintegração do núcleo familiar, bem como Inibição social e/ou *bullying*, podendo decorrer daí consequências ao nível do bem-estar

psicológico, emocional e social. Assim, a análise SWOT identifica estas consequências como ameaças.

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 vítima de violência doméstica aceitam essa situação devido a estarem dependentes economicamente do agressor.

Por fim, verifica-se através da análise SWOT que uma das oportunidades será o desenvolvimento de formação precoce contra estereótipos de género. Os estereótipos associados ao género promovem a desigualdade e esta por sua vez promove a violência. Para uma resposta mais eficiente em matéria de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica é necessário desmistificas mitos, preconceitos e crenças enraizadas através da formação. Esta assume-se como um instrumento fundamental visando a promoção de mudanças de atitudes e comportamentos de atores/atrizes socioeconómicos, de modo a promover mudança no contexto familiar, pessoal e profissional, prevenir e eliminar as desigualdades de 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).

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

No que diz respeito ao desenvolvimento de ações de formação promovidas pela Autarquia no âmbito da prevenção e combate à VMVD (violência contra as mulheres e

violência doméstica), o **Indicador 28** revela que foi desenvolvida uma ação de formação que decorreu em 2017.

O fluxograma identifica como problema o facto da formação da comunidade para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica ser insuficiente o que poderá ser uma consequência da ausência de diagnóstico sobre necessidades formativas dos/as docentes, não docentes, pais/mães e crianças e jovens em matérias de igualdade e cidadania.

Relativamente a ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local, foram desenvolvidas três ações de formação, uma em 2017, outra em 2018 e outra em 2019 **[indicador 29].**

Relativamente ao nº 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 verifica-se que foi realizada uma ação **[indicador 31].**

A violência de género, e em particular a violência exercida contra as mulheres tem vindo a ser reconhecida internacionalmente como uma grave violação dos direitos humanos. Este reconhecimento, formalizado em 1993 com a declaração sobre a eliminação da violência contra as mulheres aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, parte da constatação de que a violência contra as mulheres, que afeta mulheres em todo o mundo, é tanto uma consequência da ordem social que subalterniza as mulheres no

plano económico, social e simbólico, como um obstáculo para a concretização da igualdade entre homens e mulheres (D. Madalena et al, s.d).

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

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

São vários os fatores de risco associados à violência nas relações de intimidade aos quais a sociedade em geral, e não apenas as vítimas, deve estar atenta. Há situações em que as vítimas não se reconhecem como vítimas e normalizam os comportamentos violentos praticados contra si. Considerando este contexto, é fundamental dotar a comunidade em e os profissionais em particular de competências para identificar sinais e sintomas associados a situações de violência doméstica, bem como identificar fatores preditores de situações de violência doméstica para que se possa de forma célere sinalizar as situações passiveis de constituírem a prática de crimes de violência contra as mulheres ou violência doméstica. Depreende-se que a capacitação só será possível se houver um investimento no desenvolvimento de ações de sensibilização, formação/informação sobre a temática onde possam ser abordadas as questões de género, a evolução social e histórica, o enquadramento legal de forma a promover a co-responsabilização da comunidade na desocultação de situações de violência doméstica, bem como encorajar as vítimas a pedir ajuda formal, na medida em que a tomada de

conhecimento sobre a rede a apoio poderá dar a sensação de segurança às vítimas, essencial para tomarem a decisão de terminar com as relações violentas.

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

De acordo com a análise SWOT verifica-se insuficiência na formação o que dificulta a garantia efetiva dos direitos das vítimas; o facto de ser um tabu na comunidade o que dificulta a denúncia e o pedido de apoio por parte da vítima, familiares e outros/outras, sendo uma barreira na intervenção e apoio às vítimas. A falta de respostas na reinserção da vítima é entendida também como uma debilidade, pese embora a lei 112/2009 de 16 de setembro preveja a tutela social que promove a garantia das vítimas no acesso aos apoios sociais, económicos, à habitação e ao emprego de forma prioritária, bem como à integração prioritárias das crianças nas creches, conforme o ponto 5 da Portaria n.º 198/2022, de 27 de julho: "As crianças com medidas de promoção e proteção, aplicadas pelas comissões de proteção de crianças e jovens (CPCJ) ou pelos tribunais, com indicação de frequência de creche, têm acesso e admissão obrigatórios na resposta de creche, ainda que para o efeito tenha de ser criada vaga extra" (DRE, 2022).

Verifica-se como força a equipa PIICIE- Plano Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar. Este projeto baseia-se nos princípios da investigação-ação, envolvendo obrigatoriamente trabalho colaborativo e reflexão sobre a prática, bem como rigor, organização, suporte concetual e metodológico; persistência e continuidade. Por uma questão de simplificação e de mobilização dos agentes propõe-se ajustar a designação do projeto para uma nova formulação: Transformar a Educação, Investir na Aprendizagem (TEIA) (PIICIE: Projeto Piloto in cm-macedodecavaleiros.pt).

O programa CLDS (Eixo 2- Intervenção familiar e parental) é um instrumento de combate à exclusão social, marcado por uma intervenção de proximidade, realizada em parceria, que visa promover a inclusão social de grupos populacionais com maiores níveis de fragilidade social (PDS 21-27 in cm-macedodecavaleiros.pt).

O Conselho Local de Ação Social é também identificado como uma força. Este trabalha no sentido de dar a conhecer os recursos existentes no concelho no que concerne à promoção e ao acesso a equipamentos, bem como a respostas e a recursos sociais, pugnando sempre pela coesão social e pelo apoio às pessoas e às famílias em situação de vulnerabilidade. Os serviços de ação social disponibilizam um serviço informativo e de encaminhamento que, a partir de atendimento técnico personalizado e da realização de visitas domiciliárias para avaliar as reais necessidades e os problemas das pessoas, presta informações sobre os apoios municipais disponíveis e sobre os organismos que têm por objeto o trabalho social, procedendo ao desenvolvimento dos processos de obtenção dos apoios municipais e/ou ao respetivo encaminhamento para as diferentes estruturas da comunidade (Ação social in cm-macedodecavaleiros.pt).

No que concerne às ameaças verifica-se através da análise SWOT o assédio contra as mulheres e os preconceitos, como já anteriormente analisado são geradores de desigualdade e de diversas formas de violência contra as mulheres.

À semelhança do ponto anterior também se identifica como oportunidade a formação precoce, em idade escolar por forma a desmistificar preconceitos e estereótipos de género promotores de desigualdades promovendo assim a mudança de mentalidades.

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

A parca oferta de formação certificada para docentes e não docentes em igualdade de género e cidadania é identificada no *Focus Group* como um problema podendo ser causa da falta de diagnostico de necessidades formativas e ter como consequência a falta de competências sociais, familiares e parentais.

Aferiu-se que o nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho de Macedo de Cavaleiros, são 0, **[indicador 30],** o que poderá denotar uma resumida importância dada ao tema.

A análise SWOT revela, como debilidade o facto não existirem docentes a lecionar no concelho com formação certificada pela CIG em igualdade de género, em contrapartida revela como força, aspeto positivo no presente, o alargamento da oferta formativa.

É evidente a necessidade de docentes com formação certificada em matéria de igualdade já que na infância são construídas as bases da personalidade e da identidade

e é na escola que as crianças e jovens adquirem conhecimento em Igualdade de Género, além da família e pares.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Considerando os indicadores de partida, no que diz respeito a estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias verifica-se 68 estudantes do sexo feminino e 59 estudantes do sexo masculino **[indicador 32].**

No que diz respeito aos estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades existem 51 estudantes do sexo feminino e 38 estudantes do sexo masculino **[indicador 34].**

Ainda analisando os indicadores verifica-se que o desenvolvimento de 25 ações de formação TIC dirigido a mulheres idosas **[indicador 36],** este é um fator importante uma vez que a taxa de alfabetismo se situa nos 10,40% (dado obtido no *Focus Group*). Apesar de haver iniciativa local no âmbito dos cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) referiu-se, no *Focus Group*, que persiste uma baixa competência a nível das novas tecnologias em ambos os sexos.

O desporto escolar é praticado por 100 estudantes do sexo feminino e 118 estudantes do sexo masculino **[indicador 37].**

No que diz respeito à prática de desportos federados verifica-se uma incidência de 79 raparigas/mulheres e 337 rapazes/homens **[indicador 38].** No fórum municipal foi evidenciado igualmente este problema, nomeadamente haver maior nº de homens a frequentar desportos federados que será consequência da ausência de diagnostico de necessidades formativas em matéria de igualdade de género e pouca oferta diversificada de desportos.

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

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

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

e livres para escolher o seu futuro *(idem*). Para que isto seja uma realidade é, também, fundamental que haja uma interação direta entre a escola e família, ponto este referenciado quer no *Focus Group* quer no fórum municipal.

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

No que diz respeito à análise externa, de acordo com a análise SWOT, verifica-se como debilidade um maior nº de mulheres a frequentar o ensino secundário e um maior nº de homens a frequentar desportos federados.

A falta de infraestruturas desportivas adequadas à participação de raparigas/mulheres, nomeadamente inexistência de balneários para raparigas, bem como o facto de o desporto federado ser futebol e existir uma grande segregação sexual masculinizada na escolha desse desporto poderá ser justificativo do fenómeno.

Relativamente às forças verifica-se a distribuição de mulheres por todas as áreas científicas, o que é considerado exemplos inspiradores.

No que diz respeito às ameaças verifica-se inibição dos sexos nas escolhas o que poderá ser um risco de segregação sexual.

A análise SWOT revela como oportunidades, a criação de equipas mistas; Criação de clubes de ciência e tecnologia nas escolas e a valorização da mulher em todas as áreas.

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	Escassez de recursos Falta de comunicação Falta de formação/ informação acessível e conhecimento sobre a legislação aplicável aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as
Formação para chefias	Falta de formação para chefias Falta de articulação entre chefias
Disparidades salariais entre mulheres e homens	--------
Progressão e Desenvolvimento de Carreiras	Falta de densidade na carreira profissional
Segregação sexual horizontal e vertical	Maior representatividade do sexo masculino na estrutura da Câmara Municipal e Assembleia Municipal
Conciliação da vida profissional pessoal e familiar	Pouco frequente a flexibilidade de horários de trabalho por motivos de assistência à família As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares. Maior número de mulheres cuidadoras.

Áreas temáticas internas	Problemas identificados
Proteção na parentalidade	----------
Proteção contra a discriminação	Falta de unidade de apoio ao/à trabalhador/a Falta de comunicação
Prevenção e combate ao assédio no trabalho	Pressão social (vergonha)

Tabela 4: Problemas identificados na organização por áreas temáticas

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

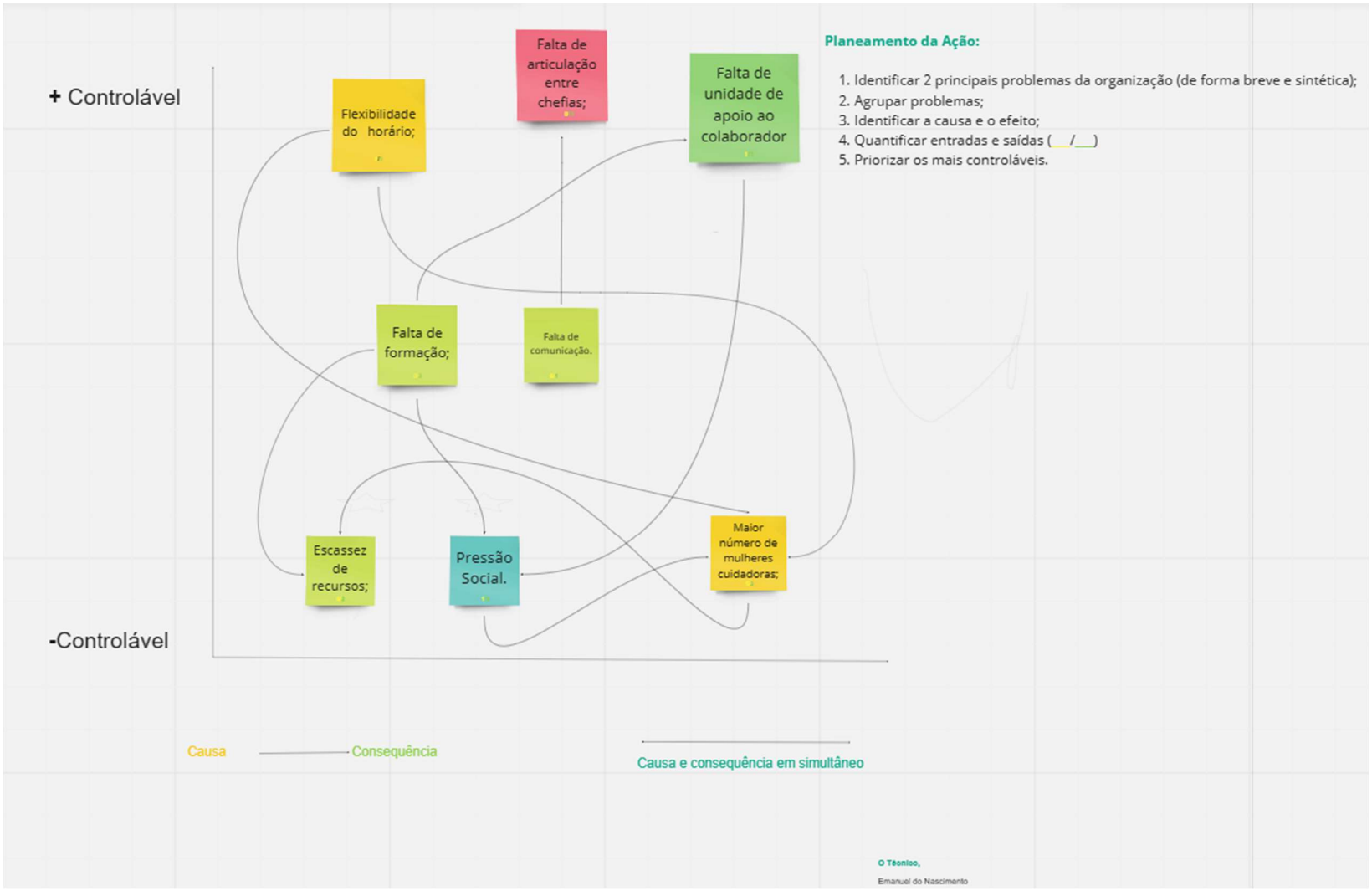


Figura 29: Fluxograma interno/organizacional do Município de Macedo de Cavaleiros

Perante os problemas identificados pelos diferentes atores e atrizes, os 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
Escassez de Recursos humanos	0	2
Falta de formação	2	1
Falta de comunicação	1	0
Falta de articulação entre chefias	0	1
Flexibilidade de horários	2	0
Maior número de mulheres cuidadoras.	1	3
Falta de unidade de apoio ao/à colaborador/a	1	1
Pressão Social (vergonha)	1	2

Tabela 5: Resultados do Fluxograma Interno/Organizacional

Os resultados do fluxograma realizado apontam como principais problemas causais, segundo este grupo, a 'falta de formação dos/as trabalhadores/as acerca dos seus direitos e deveres' e a ´flexibilidade de horários' de trabalho como prática pouco frequente junto dos/as trabalhadores/as por motivos de assistência à família e os principais problemas derivados são a 'escassez de recursos humanos'; 'maior número de mulheres cuidadoras' e 'pressão social (vergonha)' associada à prevenção e ao combate

ao assédio no trabalho. A tabela a seguir sistematiza os problemas priorizados pelos participantes.

Áreas temáticas Internas	Problemas priorizados
Gestão de recursos humanos	Escassez de Recursos humanos
	Falta de formação
Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	Flexibilidade de horários
	Maior número de mulheres cuidadoras.
Prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Pressão Social (vergonha)

Tabela 6: Problemas priorizados no território por áreas temáticas vertente Interna/organizacional

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

Figura 30: Árvore dos problemas organizacionais do Município de Macedo de Cavaleir

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 a falta de informação e formação dos/as trabalhadores/as sobre a legislação aplicável aos seus direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação. O grupo de participantes considera que o trabalho realizado pelo Município nesta matéria tem sido insuficiente. Assume assim relevância a criação 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 para que possam estar devidamente informados/as nestas temáticas, incluindo as questões diretamente relacionadas com a prevenção e o combate à discriminação e ao assédio no local de trabalho. A este nível importa referenciar como aspeto positivo a nomeação de conselheiros/as locais para a igualdade.

Também ao nível das chefias são identificadas pelos/as participantes necessidades formativas nestas áreas. De acordo com o grupo de participantes, será importante promover a formação de chefias, com responsabilidades de liderança e de gestão de recursos humanos, numa ótica de promoção da autorreflexão sobre as práticas da entidade, e como ponto de partida para avançar na definição e implementação de programas e medidas internos, que potenciem uma crescente cultura organizacional de igualdade e não discriminação, a par da criação de canais de comunicação mais fluidos e de maior articulação entre departamentos e setores.

O outro problema causal priorizado pelos/as participantes é a insuficiente aplicação das políticas de conciliação da vida familiar com a vida profissional e pessoal, designadamente, a flexibilização de horários. Embora a legislação contemple a possibilidade de horários de trabalho flexíveis ou jornada contínua de trabalho, constata-se que na autarquia de Macedo de Cavaleiros é pouco frequente a flexibilidade de

horário de trabalho por motivos de assistência à família. A flexibilização dos horários de trabalho pode desempenhar um papel muito importante na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, especialmente como medida de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, com deficiência ou doença crónica. Embora não seja prática frequente é, de acordo com os/as participantes, prática possível na autarquia, mediante uma análise caso a caso, condicionada, porém, pelo desajustamento existente entre as necessidades permanentes do serviço e os escassos recursos humanos existentes. A escassez de recursos aparece nesta análise, e na ótica dos/as participantes, como um problema consequencial a priorizar.

A realidade dos horários de trabalho tem, contudo, de acordo com os/as participantes, uma maior implicação no quotidiano das trabalhadoras do que no dos trabalhadores, uma vez que as mulheres despendem mais tempo do que os homens em tarefas relativas ao acompanhamento educativo de filhos/as ou netos/as ou na assistência a outros membros da família.

Neste sentido, é priorizado como o principal problema consequencial o 'maior número de mulheres cuidadoras', na medida em que, as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares (fazer compras, acompanhar as consultas de ascendentes ou descendentes, levar e buscar crianças à escola, ajudar nos trabalhos de casa, participar nas reuniões da escola, etc.), impossibilitando que tenham as mesmas condições que os homens para se dedicarem à sua vida profissional e social. Efetivamente, constata-se uma maior representatividade do sexo masculino na composição do órgão Câmara Municipal (75,00%) e Assembleia Municipal (69,3%). Estas percentagens e perceções dos trabalhadores e trabalhadoras do município espelham bem a realidade social, marcada por papéis de género fortemente

acentuados e que acabam por condicionar a organização Câmara Municipal e a gestão diária da vida das famílias. É, por isso, necessário sensibilizar para a importância e mais-valia do acompanhamento a descendentes e ascendentes e partilha de tarefas domésticas por parte dos/as trabalhadores/as.

Outra área temática pelo grupo de participantes é a da prevenção e combate ao assédio no local de trabalho. Segundo os/as participantes, embora não existam queixas formais de situações de assédio por parte dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, essas situações podem existir e estar encobertas devido à 'pressão social (vergonha)' e conduzir à falta de denúncia. Sendo do interesse da organização prevenir e sancionar comportamentos e atitudes que podem prejudicar a sua imagem na comunidade, diminuir a motivação e produtividade dos/as trabalhadores/as, conduzir a litígios, absentismo, interrupções de trabalho e maior rotatividade, considera-se de especial relevância que o município possa apostar na criação de um conjunto de estratégias e medidas que consigam combater e prevenir este tipo de comportamentos atentatórios da dignidade dos/as trabalhadores/as. O respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho é um princípio democrático e um direito humano básico, perante o qual, as entidades do setor público têm uma responsabilidade acrescida. Neste sentido, será importante incluir no plano de ação medidas a tomar futuramente pelo município, tais como: criação de mecanismo de denúncia, investigação e sanção de casos de assédio no trabalho; criação/reformulação do Código de Conduta no domínio da luta contra o assédio no trabalho e sua divulgação junto dos/as trabalhadores/as, que deve explicitar no seu articulado os atos e comportamentos considerados como assédio, bem como os mecanismos e procedimentos, formais e informais, de denúncia, de investigação, de sanção e de apoio às vítimas destes atos; avaliação periódica da satisfação dos/as trabalhadores/as, do ambiente de trabalho e da relações profissionais;

formação de profissionais para lidar com situações de violência e assédio e a existência de serviços internos de resposta e aconselhamento ou encaminhamento para estruturas externas de apoio a vítimas.

Em jeito de conclusão, é ainda referido pelo grupo a 'falta de unidade de apoio aos/às trabalhadores/às', pelo que, fica a sugestão do município de Macedo de Cavaleiros disponibilizar espaço de informação, onde trabalhadores e trabalhadoras possam ver respondidas questões do foro dos direitos e deveres no domínio da igualdade, incluindo a igualdade de género, e não discriminação no emprego. Este 'espaço' pode ainda prever serviços de apoio a colaboradores/as vítimas de discriminação ou assédio no local de trabalho.

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 percentagem de homens que integram cargos de direção nas organizações locais
Remuneração	Baixos salários, muito tributados Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres (diferencial de 71€) Desaceleração do crescimento económico

Áreas temáticas externas	Problemas identificados
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Dificuldades na conciliação de horários entre a vida profissional e familiar. A mulher é a principal cuidadora Falta de competências parentais, familiares e sociais.
Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica	Falta de respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica no concelho Falta de respostas na reinserção da vítima de violência doméstica
Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	Insuficiente formação da comunidade para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica Tema tabu na comunidade
Formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania	Ausência de diagnóstico sobre necessidades formativas dos/as docentes, não docentes, pais/mães, crianças e jovens em matérias de igualdade e cidadania. Parca oferta de formação certificada para docentes e não docentes em igualdade de género e cidadania.
Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado	Maior número de mulheres a frequentar o ensino secundário Maior número de homens a frequentar desporto federado Oferta desportiva pouco diversificada, condiciona a participação das mulheres.

Tabela 7: Problemas identificados no território por áreas temáticas

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

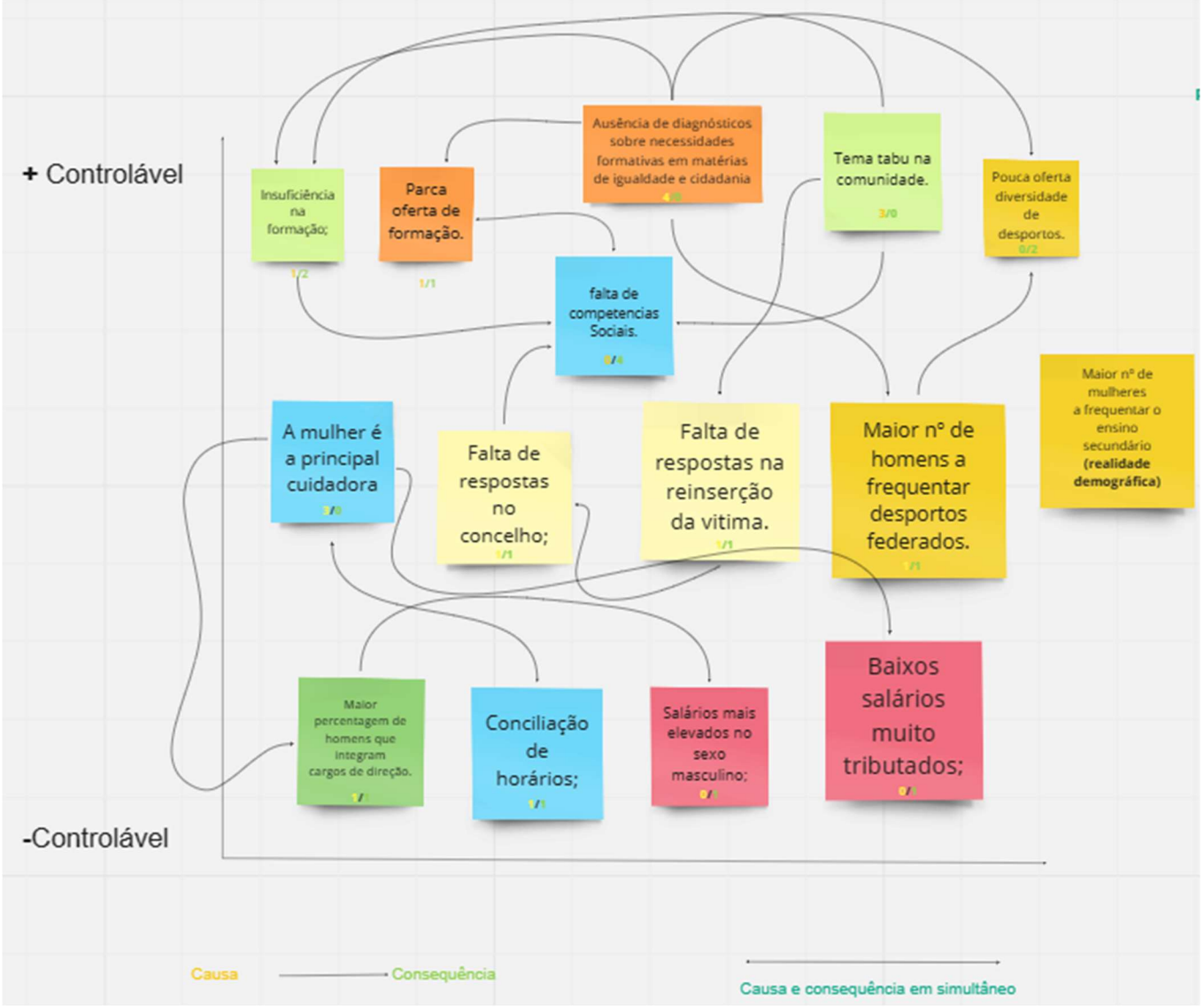


Figura 31: Fluxograma externo/territorial do concelho de Macedo de Cavaleiros

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

Problema	Causa	Consequência
Maior percentagem de homens que integram cargos de direção nas organizações locais	1	1
Baixos salários muito tributados	0	1
Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres (diferencial de 71€)	0	1
A mulher é a principal cuidadora	3	1
Dificuldades na conciliação de horários entre a vida profissional e familiar.	1	1
Falta de competências parentais, familiares e sociais.	0	4
Falta de respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica no concelho	1	1
Falta de respostas na reinserção da vítima de violência doméstica	1	1
Insuficiente formação da comunidade para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	1	2
Tema tabu na comunidade	3	0
Ausência de diagnóstico sobre necessidades formativas dos/as docentes, não docentes, pais/mães e crianças e jovens em matérias de igualdade e cidadania.	4	0

Problema	Causa	Consequência
Parca oferta de formação certificada para docentes e não docentes em igualdade de género e cidadania.	1	2
Maior nº de mulheres a frequentar o ensino secundário (realidade demográfica)	0	0
Maior nº de homens a frequentar desportos federados.	1	1
Oferta desportiva pouco diversificada	0	2

Tabela 8: Resultados do Fluxograma Externo/Territorial de Macedo de Cavaleiros

Os resultados do fluxograma realizado apontam como principais problemas causais, segundo este grupo, a 'ausência de diagnóstico sobre necessidades formativas dos/as docentes, não docentes, pais/mães e crianças e jovens em matérias de igualdade e cidadania'; 'a mulher é a principal cuidadora' e a violência doméstica e violência contra as mulheres como 'tema tabu na comunidade' e os principais problemas consequenciais são a 'falta de competências parentais, familiares e sociais'; 'insuficiente formação da comunidade para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica'; 'parca oferta de formação certificada para docentes e não docentes em igualdade de género e cidadania' e a 'oferta desportiva pouco diversificada', condiciona a prática desportiva de raparigas e mulheres de todas as idades.

A tabela a seguir sistematiza os problemas priorizados pelos participantes.

Áreas temáticas externas	Problemas priorizados
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	A mulher é a principal cuidadora
	Falta de competências parentais, familiares e sociais.
Sensibilização e Formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica.	Insuficiente formação da comunidade para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica
	Tema tabu na comunidade
Formação certificada para Docentes em igualdade de género e cidadania	Ausência de diagnóstico sobre necessidades formativas dos/as docentes, não docentes, pais/mães, crianças e jovens em matérias de igualdade e cidadania.
	Parca oferta de formação certificada para docentes e não docentes em igualdade de género e cidadania.
Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado	Oferta desportiva pouco diversificada

Tabela 9: Problemas priorizados no território por áreas temáticas do Município de Macedo de Cavaleiros

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 com

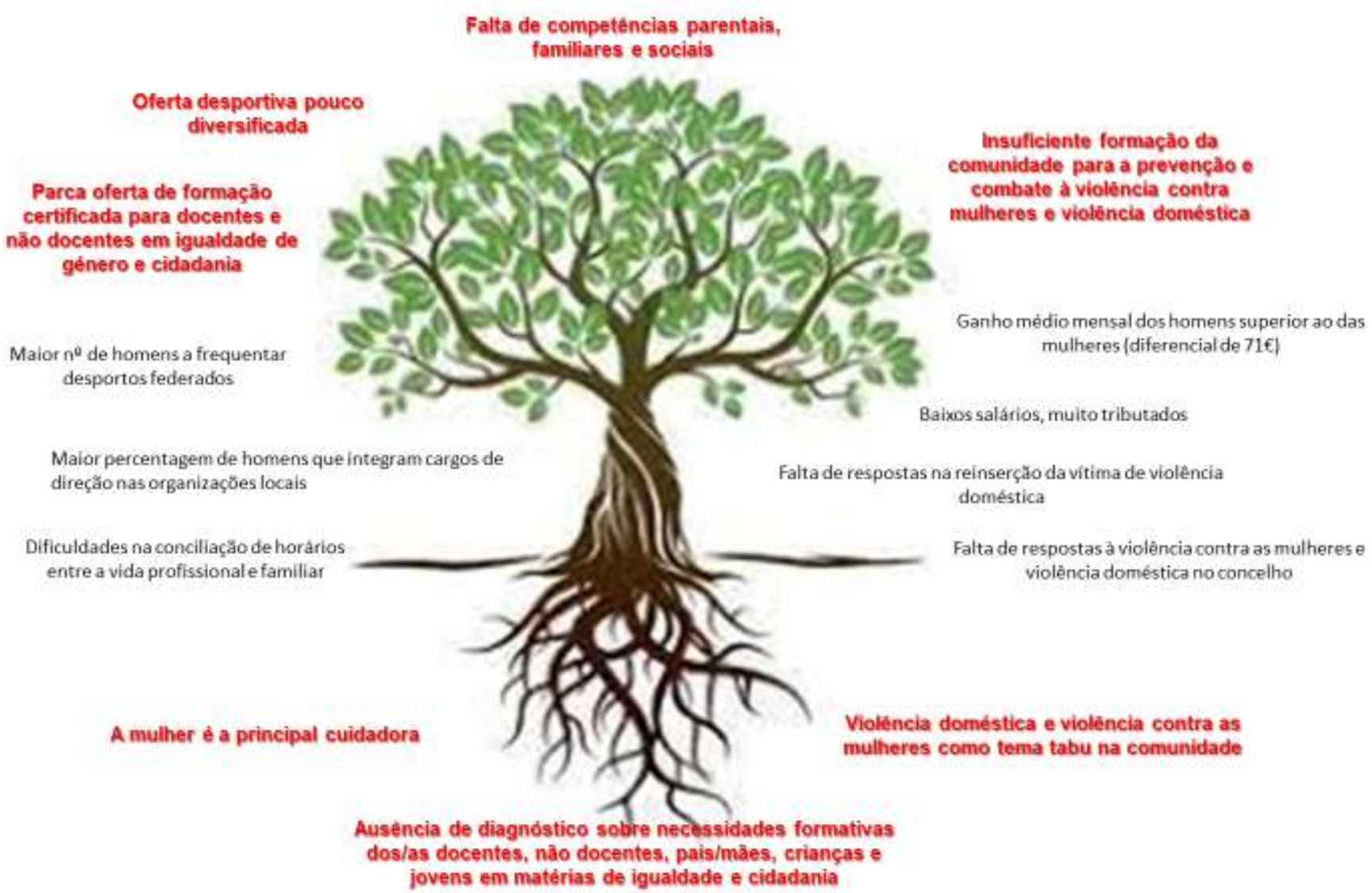


Figura 32: Árvore dos problemas territoriais do Município de Macedo de Cavaleiros

Nesta 'árvore de problemas' observamos, segundo a análise dos/as participantes, que, em matéria de igualdade e cidadania, a ausência de um diagnóstico de necessidades formativas de docentes, não docentes, pais e mães, crianças e jovens e de uma correspondente oferta formativa conduz à falta de competências parentais, familiares e sociais sentidas no território nestes domínios.

De acordo com o grupo de participantes, os diferentes ecossistemas educativos, nos quais as crianças e jovens do concelho se enquadram e desenvolvem, continuam a refletir uma cultura estereotipada em relação às representações e papéis de género na comunidade. A mulher é a principal cuidadora e o homem tem maior protagonismo na esfera pública e política. O concelho regista uma sub-representação das mulheres na composição dos órgãos das organizações locais e a percentagem de empreendedorismo feminino é substancialmente menor quando comparada com a masculina. Esta realidade é relacionada pelos/participantes com diversos fatores: (1) a falta de interação entre escola e família, a fraca participação dos pais e das mães na vida escolar dos/as seus/suas filhos/as, percursos de vulnerabilidade das famílias que acentuam ainda mais as desigualdades sentidas; (2) a ausência de reflexão acerca das questões de género no processo de formação do pessoal docente e não docente, bem como com a não incorporação da investigação sobre género na educação; (3) o défice de competências socias e consciência cívica de alguns/algumas jovens reflete-se nos seus comportamentos.

Efetivamente, o setor da educação desempenha um papel central na preparação das crianças e jovens para os seus papéis e responsabilidades de adultos/as, devendo-se ter em conta as suas necessidades formativas e as das pessoas que, de um modo mais direto, têm a responsabilidade de os/as educar e formar (pais, mães, encarregados de educação, pessoal docente, não docente). A este propósito, a Rede Social de Macedo de

Cavaleiros pretende criar um projeto de 'escola de pais', exatamente por se reconhecer a sua importância na promoção de uma sociedade mais justa e igualitária. E, neste diagnóstico, a área da educação é priorizada e reconhecida como um dos principais e mais eficazes instrumentos em prol da igualdade de género e não discriminação.

A integração da temática da igualdade de género e não discriminação deve ser fomentada em todos os níveis de ensino, desde a educação pré-escolar (no tipo de brinquedos e brincadeiras), ao ensino básico e ao secundário, que se refletirá no tipo de profissões exercidas. Assim como, a perspetiva da igualdade de género deve continuar a ser promovida junto de pais, mães e encarregados/as de educação e deve estar presente nas ações de formação de atualização do pessoal docente e não docente, incluindo a introdução, nas escolas do concelho, dos "Guiões de Educação, Género e Cidadania"(CIG) disponibilizados para níveis de ensino até ao secundário e a capacitação das escolas para a prevenção e atuação perante situações de violência em contexto escolar.

As situações de violência escolar com base no género podem assumir a forma de violência psicológica, física ou sexual enfrentada quer por alunos quer pelo pessoal escolar e, na sociedade portuguesa, as participações relacionadas com a violência no namoro registadas à PSP no âmbito do Programa Escola Segura têm vindo a aumentar, sendo que, nos casos de violência psicológica, são as raparigas que, maioritariamente, apresentam queixa (Ferreira et al., 2016). Fará, por isso, sentido que se proceda, por exemplo, à criação de mecanismos que permitam a queixa/denúncia dos atos de violência e discriminação verbais e físicos presentes na escola, pelas próprias pessoas visadas, ou por quem delas tenha conhecimento, através de plataformas disponíveis online, assegurando a confidencialidade e o anonimato.

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

A escola é também um contexto privilegiado para o fomento da educação física e da prática desportiva ao longo da vida, com enormes benefícios para as populações. "O desporto pode ser um importante fator de inclusão social, do enriquecimento da vida em comunidade, da promoção da saúde e da cidadania ativa e consequentemente um veículo de promoção da igualdade de género" (UNESCO, 2014 cit. Ferreira et Al, 2016, p. 29). Porém, durante muito tempo, o envolvimento desportivo das raparigas era pouco valorizado. Hoje em dia, os números do desporto escolar praticado por rapazes e raparigas em Macedo de Cavaleiros são muito aproximados e reveladores de uma evolução positiva. Contudo, esta realidade não é extensível ao desporto federado, onde a predominância do masculino se faz sentir. Assim, neste diagnóstico, surge priorizado pelos/as participantes o problema da 'oferta desportiva pouco diversificada', num território de baixa densidade populacional, refletindo as diferenças de oportunidades de práticas desportivas entre rapazes e raparigas, inibindo a participação feminina. É, por

isso, necessário que a oferta desportiva local corresponda às necessidades das raparigas e mulheres em cada etapa da sua vida, em todas as idades.

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

Por outro lado, no domínio comunitário, é reconhecido e priorizado pelo grupo de participantes o problema da violência doméstica e violência contra as mulheres como um 'tema tabu' para muitas pessoas que, por sua vez, conduz à 'falta de sensibilização e formação da comunidade para a prevenção e combate à violência contra mulheres e 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. As mulheres encontram-se em situações de violência doméstica, em grande parte dos casos, por domínio dos seus agressores, incluindo o domínio económico e, há mulheres que não consideram os maus-tratos a que são sujeitas como crimes. De igual forma, os/as participantes consideram que há necessidade de sensibilizar a comunidade em geral para a identificação e denúncia do crime público de violência doméstica e de reforçar as respostas locais a este nível.

Os resultados da priorização de problemas no concelho de Macedo de Cavaleiros em matéria de igualdade e não discriminação reforçam a importância de se proceder à realização de formações, palestras, workshops, campanhas direcionadas para a

comunidade e para públicos específicos. O município e outras entidades devem continuar a apostar em boas práticas, nomeadamente promovendo parcerias, programas, projetos, integrados e participados, com o setor público, setor privado (com fins lucrativos e terceiro setor) e população em geral. O Conselho Municipal de Educação, a Rede Social; o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, por constituírem órgãos agregadores de várias entidades e áreas, estão especialmente bem posicionados para se assumirem como o motor das mudanças.

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

6. CONCLUSÃO

O diagnóstico participativo efetuado permitiu concluir que ainda existem desigualdade entre homens e mulheres em Macedo de Cavaleiros.

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 (PMIND) do Município de Macedo de Cavaleiros, permitindo criar medidas ajustadas à realidade

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

Por fim, é importante destacar que este documento é fundamental para o percurso do município no que diz respeito à igualdade de género e à não discriminação.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APAV (2012) – www.https://apav.pt/

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

AVISO Nº POISE- 22-2020-03

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

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

CES (2021) - Conselho económico e social

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

CIG (2022) - www.https://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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marchão (2014) - EDUCA. Revista multidisciplinar em educação

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	Sim	Não	Não se aplica	Observações
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)				10/09/2013
Renovação (caso tenha havido renovação)	X			24/01/2019 02/03/2022
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género		X		
B) Prémio Viver em Igualdade				
A autarquia concorreu ao prémio		X		
A autarquia ganhou prémio			X	
Ano(s) em que foi distinguida			X	
A autarquia ganhou menção honrosa			X	
Ano(s) em que foi distinguida			X	
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãs e cidadãos				
a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Conselheira Interna: Dra. Cristina Brinço Conselheira externa: Dra. Cristina Mesquita			
b. Contacto	278 420 420 cristina.brinco@cm-macedodecavaleiros.pt			
c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Dirigente Divisão Social/Professora Assistente			
d. Equipa para a Igualdade na Vida Local	X			

	Sim	Não	Não se aplica	Observações
e. Nome das pessoas envolvidas na equipa	Sónia Salomé; Cristina Brinço; Cristina Mesquita; João Martins; Cristina Ferreira; António Pinto			
f. Contactos	278 420 420			
g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	Vereadora com área de Igualdade: Sónia Salomé; Conselheira local interna/Dirigente área social: Cristina Brinço; Conselheira Externa: Cristina Mesquita; Dirigente Recursos Humanos: João Martins; Dirigente Urbanismo: Cristina Ferreira; Dirigente Educação: António Pinto; Investigador: Cristina Mesquita.			
D) Protocolos e programas				
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local		**X**		
b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)		**X**		

MACEDO DE CAVALEIROS MUNICÍPIO

DESPACHO

Assunto: **Criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL.**

Considerando que, nos termos da alínea *q)* do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, compete à Câmara Municipal *assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade*, assumindo um papel impulsionador enquanto agente de desenvolvimento e entidade privilegiada para a concretização dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) publicada no dia 21 de maio de 2018 em Resolução de Conselho de Ministros nº 61/2018.

O Município de Macedo de Cavaleiros tem vindo a desenvolver uma estratégia baseada num conjunto de ações que visam a promoção de uma política integrada de desenvolvimento social em termos de Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação, salientando-se, neste âmbito, a renovação do Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, efetuada a 2 de março de 2022, de Cavaleiros que visa a promoção, monitorização e avaliação 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. Neste sentido, e no âmbito das respetivas obrigações, compete ao Município:

- "Nomear um conselheiro/a para a igualdade 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 Comissão de Cidadania e Igualdade de Género, no âmbito do protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género;"

- "Criar uma EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local." A EIVL deverá ser composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.

Face ao exposto, no âmbito das competências que me são conferidas determino que a Equipa para Igualdade na Vida Local de Macedo de Cavaleiros seja constituída por:

Vereadora com a área de Igualdade: Sónia Salomé;

Conselheira Local Interna para a Igualdade/ Dirigente responsável pela área social: Cristina Brinço;

Conselheira Externa para a Igualdade: Cristina Mesquita (IPB);

Dirigente responsável pela área dos recursos humanos: João Martins;

Dirigente responsável pela área do urbanismo: Cristina Ferreira;

Dirigente responsável pela área de educação: António Pinto;

MACEDO DE CAVALEIROS
MUNICÍPIO

Investigador: Cristina Mesquita (IPB).

O presente despacho produz efeitos imediatos.

Macedo de Cavaleiros, 25 de janeiro de 2023.

O Presidente da Câmara Municipal,

Benjamim do Nascimento Pereira Rodrigues

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

Município de Macedo de Cavaleiros

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE A

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

E A

CÂMARA MUNICIPAL DE MACEDO DE CAVALEIROS

Entre:

O MUNICÍPIO DE MACEDO DE CAVALEIROS, pessoa coletiva nº 506697339, com sede no Jardim 1º de Maio, 5340-218, em Macedo de Cavaleiros, neste ato representado pelo seu Presidente, Beraldino José Vilarinho Pinto, com domicílio necessário neste edifício, doravante designado por Município de Macedo de Cavaleiros

E

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

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

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

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

Considerando que a implementação da estratégia de integração da perspetiva de género nas políticas e ações promovidas pelas autarquias não só contribuirá para promover uma igualdade efetiva entre mulheres e homens e responder melhor às necessidades e aspirações das diferentes categorias de munícipes, mas também terá como consequência uma melhor utilização dos recursos humanos e financeiros, uma melhor qualidade da tomada de decisão e um melhor funcionamento da democracia;

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA

(Objeto)

Constitui objeto do presente protocolo, a promoção de:

a) Intervenções pró-ativas em benefício das mulheres, para que participem mais e com melhores resultados na esfera pública, incluindo o reforço de competências para a autonomia económica e para a participação nos processos de decisão;

b) Intervenções pró-ativas em benefício dos homens para que participem mais e com melhores resultados na esfera privada, incluindo o reforço de competências para a autonomia individual;

c) Intervenções pró-ativas que visem tornar igualmente amigável, para homens e para mulheres, qualquer atividade humana socialmente útil e que permitam repartir igualmente entre uns e outras o tempo de trabalho pago e não pago;

d) Intervenções de reforço de competências básicas para a vida de todas as pessoas, intervenções para o exercício efetivo e permanente da cidadania democrática em qualquer situação do quotidiano.

CLÁUSULA SEGUNDA

(Obrigações dos/as Outorgantes)

1-As partes comprometem-se a:

a) Concretizar as ações definidas no presente protocolo e zelar pelo seu cumprimento, através da disponibilização dos recursos humanos e materiais necessários à sua efetivação.

b) Colaborar na dinamização de ações de formação e informação dirigidas à comunidade sobre esta problemática, assim como na divulgação deste Projeto.

c) Designar um ou mais ponto(s) focal/is, que se articulem de forma célere e eficaz e que promovam a monitorização do presente Projeto.

CLÁUSULA TERCEIRA

(Obrigações do Município de Macedo de Cavaleiros)

Compete ao Município de Macedo de Cavaleiros através do seu presidente promover o desenvolvimento integrado da perspetiva de género e de igualdade de oportunidades nas políticas municipais como forma de aprofundar a efetiva igualdade entre mulheres e homens, através das seguintes medidas:

a) Adotar um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens que integre a perspetiva de género enquanto estratégia no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e ações desenvolvidas pelo Município de Macedo de Cavaleiros.

b) Nomear um/a Conselheiro/a Local para a Igualdade, que assegure a consultoria na definição de medidas com vista à integração de uma perspetiva de género nas decisões e ações a implementar pela Autarquia, bem como a dinamização, concretização, coordenação, acompanhamento e avaliação de políticas e ações concertadas nesta matéria, no quadro da Resolução do Conselho de Ministros Nº 39/2010 - Estatuto das/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade;

c) Consolidar uma estrutura e/ou mecanismo de suporte à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, dotando-os com os recursos necessários à execução das ações destinadas à implementação de medidas;

d) Sensibilizar os recursos humanos da autarquia para as consequências que os seus procedimentos e práticas têm sobre as mulheres e os homens a que as mesmas são destinadas, com vista a encorajar e fomentar a mudança;

e) Facilitar e/ou promover ações de formação e de sensibilização dirigidas aos recursos humanos municipais, munícipes e entidades parceiras de forma a capacitá-los e empoderá-los na promoção da igualdade de género e de oportunidades;

f) Analisar as políticas implementadas pelo Município de Macedo de Cavaleiros em função do seu impacto sobre cada sexo;

g) Sensibilizar interna e externamente para a representação equilibrada dos dois sexos na designação para todos os cargos e funções organizacionais;

h) Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades locais sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades, nomeadamente, através da integração desta perspetiva nas suas atividades;

i) Criar condições para a prestação de informação e para o encaminhamento de pessoas vítimas de violência doméstica e de género;

j) Reforçar a veiculação de uma representação equilibrada dos dois sexos nos textos e nas imagens utilizadas pelo Município a nível interno e na relação com os/as munícipes e entidades locais;

k) Promover ações para a conciliação entre a vida profissional e a pessoal/familiar de mulheres e homens que residam e/ou trabalhem no Concelho de Macedo de Cavaleiros;

l) Manter contactos regulares e permanentes com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género sobre as atividades referidas nas alíneas.

CLÁUSULA QUARTA

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

Compete à *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género:*

a) Formar os recursos humanos a designar pela Autarquia;

b) Prestar apoio técnico ao plano de trabalho na execução do Plano Municipal para a Igualdade de Género e outras atividades que se enquadrem na área da Igualdade de Oportunidades;

c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste Protocolo (publicações, vídeos, exposições, etc.);

d) Apoiar a prestação de informação técnica, pela autarquia, na área da Igualdade entre Mulheres e Homens e de Oportunidades;

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

CLÁUSULA QUINTA

(Alterações ao Protocolo)

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

CLÁUSULA SEXTA

(Comunicações a efetuar)

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

a) Comunicações de e para o Primeiro Outorgante: Presidente da Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros;

b) Comunicações de e para o Segundo Outorgante: Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género, Avenida da República, nº 32, 1º Andar, 1050-193 Lisboa.

CLÁUSULA SÉTIMA

(Comissão de acompanhamento)

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

CLÁUSULA OITAVA

(Incumprimento)

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

CLÁUSULA NONA

(Duração do Protocolo)

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

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

Paços do Município de Macedo de Cavaleiros, aos 10 dias do mês de Setembro de 2013.

Pelo Município de Macedo de Cavaleiros

O Presidente da Câmara

(Beraldino Pinto)

Pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

A Presidente

(Fátima Duarte)

PORTUGAL MAIS IGUAL

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

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

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

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

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

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

Assim, entre:

PORTUGAL MAIS IGUAL

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

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, neste ato representada pela sua Presidente, Teresa Fragoso, doravante designada por CIG,

E,

O **MUNICÍPIO DE** _____, pessoa coletiva de direito público com o n.º _____ com sede _____, em _____, neste ato representado pelo/a _____Presidente da respetiva Câmara Municipal, _____, doravante designado por Município,

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

CLÁUSULA PRIMEIRA
Finalidade e objetivos

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

tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;

d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;

e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;

f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;

g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);

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

CLÁUSULA QUARTA
Obrigações do Município

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

a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
   i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
   ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente

PORTUGAL MAIS IGUAL

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

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, sedeada ou a desenvolver atividade no Município;
      iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EILV, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a

indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.

4. São competências da EILV propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com o área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

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

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos temos 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 (governação, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
   a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
   b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
   c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;

d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;

e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;

f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.

5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:

a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a "Rede de Municípios Solidários";

b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;

c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

PORTUGAL MAIS IGUAL

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

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.

PORTUGAL MAIS IGUAL

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

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.

_____, aos _____ dias do mês de _____ de 2019

A/O Presidente da CIG

A/O Presidente CM

_____

_____

9

MACEDO DE CAVALEIROS Município

Proposta

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

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local

Considerando que a cidadania, a igualdade de género e a não discriminação, nas suas dimensões sociais, económicas, políticas, cívicas e culturais, constituem princípio de justiça social e de um alicerce da democracia e da defesa dos direitos humanos;

Considerando que, não obstante tratar-se de um princípio reconhecido por várias instâncias e documentos legais (Carta dos Direitos Humanos, Constituição Portuguesa e Tratados Europeus, entre outras matérias específicas legisladas em território nacional), continuam a constatar-se diariamente, situações de desigualdade, de discriminação e de assimetrias aos níveis europeu, nacional e local;

Considerando que essas "desigualdades" se traduzem, por exemplo, na sub-representação feminina nos órgãos de decisão política e económica; na permanência de diferenças de rendimento entre homens e mulheres no setor privado; na sobre representação das mulheres nos grupos populacionais mais pobres; na segmentação do mercado de trabalho com profissões e setores de atividade fortemente masculinizados ou feminizados; na menor participação dos homens na esfera familiar face às mulheres (ao nível das tarefas domésticas e do cuidado a pessoas dependentes); nas maiores taxas de desemprego feminino qualificado; na recente sub-representação dos homens nos níveis de educação/instrução superior;

Considerando que estas estas diferenças e assimetrias são resultantes de fatores históricos, sociais e culturais, pelo que carecem de reflexão e de intervenção política no sentido de determinar as barreiras e os condicionalismos que as provocam, identificando simultaneamente formas de as ultrapassar e promovendo ações concretas para a promoção de uma maior igualdade e coesão social;

CÂMARA MUNICIPAL DE MACEDO DE CAVALEIROS
Presente em reunião de 24/01/2019
DELIBERAÇÃO
Deliberado aprovar.

Por tudo isto, torna-se necessário, ao nível municipal, implementar ações concretas que promovam a cidadania e a igualdade de géneros, mobilizando toda a comunidade e os seus agentes (serviços municipais, setor empresarial privado, organizações da sociedade civil, setor educativo, famílias e pessoas individuais).

Assim, a autarquia de Macedo de Cavaleiros deverá constituir-se como agente de promoção da igualdade e da não discriminação, tendo em conta o seu papel e responsabilidade não só enquanto organização impulsionadora do desenvolvimento local, mas também enquanto entidade empregadora. Para tal, há que definir e implementar uma estratégia integrada neste domínio, a qual implicará o desenvolvimento de ações diversas.

Como primeiro passo desse percurso que se pretende significativo, proponho que a Câmara Municipal estabeleça uma parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, nos termos propostos no Protocolo de Cooperação em anexo.

A Vereadora em Regime de Tempo Inteiro

(Elsa Carina da Silva Escobar)

Deliberação de 24.01.2019

DELIBERAÇÃO: A Câmara Municipal, por unanimidade dos presentes, deliberou aprovar, nos termos propostos, o protocolo de Cooperação a celebrar com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. ----------

REPÚBLICA PORTUGUESA

Homologo

Rosa Monteiro

PORTUGAL MAIS IGUAL

CIG

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

MACEDO DE CAVALEIROS

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE MACEDO DE CAVALEIROS

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

MACEDO DE CAVALEIROS

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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

REPÚBLICA PORTUGUESA
SECRETÁRIA DE ESTADO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

PORTUGAL MAIS IGUAL
2018 2030 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Página 2 de10

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 Macedo de Cavaleiros,** pessoa coletiva de direito público com o n.º 506697339 com sede em Macedo de Cavaleiros, neste ato representado pela Vereadora em Regime de Tempo Inteiro, Elsa Carina da Silva Escobar, da respetiva Câmara Municipal, 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 de10

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:

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 *chek-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

CLÁUSULA QUARTA
Obrigações do Município

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

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

iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.

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

CLÁUSULA SEXTA

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

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos temos 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 (governação, 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;

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

MACEDO DE CAVALEIROS

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.

REPÚBLICA PORTUGUESA
SECRETARIA DE ESTADO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

PORTUGAL MAIS IGUAL
2018 2030 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Página 8 de 10

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

MACEDO DE CAVALEIROS

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 A IGUALDADE

PORTUGAL MAIS IGUAL
2018 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA 2030 A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Página 9 de10

CIG
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Géneros
Presidência do Conselho de Ministros

MACEDO DE CAVALEIROS
Município

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

Pelo Presidente da Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros

REPÚBLICA PORTUGUESA
SECRETARIA DE ESTADO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

PORTUGAL MAIS IGUAL
2018 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2030

Página 10 de10

Homologo

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE MACEDO DE CAVALEIROS

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica;
c) 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 intersecional, 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.

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 MACEDO DE CAVALEIROS,** pessoa coletiva de direito público com o n.º 506697339, com sede em Jardim 1º de Maio, em 5340-218 MACEDO DE CAVALEIROS, neste ato representado pelo/a Presidente da respetiva Câmara Municipal, Benjamim do Nascimento Rodrigues, 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

práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;

d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;

e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;

f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;

g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

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

CLÁUSULA QUARTA
Obrigações do Município

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA
Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

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

3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a 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 temos 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 (governação, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
   a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
   b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;

c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.

5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a "Rede de Municípios Solidários";
b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

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.

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 Macedo de Cavaleiros

Benjamim Rodrigues

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	3

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	23	52

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	1	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	2	4

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	1	1

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	201	175

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	2590,86€	2526,16€
Número de Trabalhadores/as	4	5

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	1230,81€	1303,81€
Número de trabalhadores/as	35	25

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	946,91€	939,71€
Número de trabalhadores/as	44	8

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	710,65€	765,06€
Número de trabalhadores/as	78	95

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	0	0

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	1215,93€	1215,93€
Número de trabalhadores/as	10	8

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	34	28

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	3	10

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	25	44

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	4	13

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	9	32

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	7	22

Ind. 20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho

Sexo	Feminino	Masculino
% do total	27%	73%

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

Ganho médio de homens	891,00 €
Ganho médio de mulheres	820,00 €
Diferencial de ganho médio	- 71,00 €

Ind. 22 – Taxa de cobertura de creches e amas

Taxa de cobertura	57,71%

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

Taxa de cobertura	117,74%

Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia

Taxa de cobertura	3,54%

Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário

Taxa de cobertura	6,05%

Ind. 26 –Taxa de cobertura de lares

Taxa de cobertura	6,98%

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

N° de estruturas	2

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

N° de ações	1

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

N° de ações	3

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

N° de docentes	0

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

N° de ações	1

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	68	59

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	9	1

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	51	38

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

N° de ações	25

Ind. 37 – Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	100	118

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	79	337