DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

# DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

## Município de Alfândega da Fé

DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

**FICHA TÉCNICA**

**TÍTULO**
Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

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

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

Município de Alfândega da Fé
Largo de D. Dinis
5350-014 Alfândega da Fé

**ORGANISMO INTERMÉDIO**
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

**EQUIPA TÉCNICA**
Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL):
Maria Manuel Silva; Rui Gonçalves; Maria do Céu Lopes; Inês Herdeiro; Carlos Alendouro; Diamantino Lopes; Carla Sequeira; Joana Ribeiro; Conceição Pereira

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

**EDIÇÃO**
Edição 1 | 2022-2025

**COFINANCIADO POR**

# Mensagem da Presidência

Os princípios da Igualdade e a Não Discriminação integram valores fundamentais da Constituição da República Portuguesa, enquanto princípios fundamentais dos direitos humanos. Toda pessoa, sem distinção, tem direito a desfrutar de todos os direitos humanos, incluindo o direito de ser tratada de forma igualitária pela lei e o direito à proteção contra a discriminação.

As autarquias locais assumem um papel crucial para o desenvolvimento de políticas locais que promovam a coesão e o desenvolvimento social ancorado numa visão de desenvolvimento sustentável. Por consequência, os órgãos de administração local, sendo mais próximos das populações, configuram-se como grandes impulsionadores e agentes facilitadores na integração e operacionalização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual.

Assumindo a relevância da integração da Igualdade de Género, com um lugar de destaque nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, na administração pública local como condição de uma boa governação, o Município de Alfândega da Fé, desde há vários anos, tem vindo a investir na implementação de uma estratégia integrada neste âmbito de intervenção, na definição de linhas orientadoras e adoção de medidas estratégicas, alinhadas na substância e no tempo com as políticas públicas nacionais.

Neste sentido, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação vem consolidar todo o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido neste âmbito tornando-o mais sólido e consistente, permitindo-nos conhecer a realidade aos olhos das gentes do nosso concelho pelo seu conhecimento e pela sua experiência de vida. É um trabalho de extrema relevância, que encaramos com toda a seriedade para que seja possível a criação de estratégias eficazes de combate às desigualdades que possam persistir.

Sabemos que estamos no bom caminho, mas que ainda há muito por percorrer e é este propósito que nos move para que o Município de Alfândega da Fé continue a ser um município de excelência para Viver em Igualdade.

**A Presidência da Câmara Municipal de Alfândega da Fé,**

Eng.º Eduardo Tavares

## Índice

**1. ENQUADRAMENTO GERAL** ..... 9
1.1. Justificação ..... 9
1.2. Objetivos ..... 13
1.3. Abordagem metodológica ..... 15
1.3.1. Estratégia e técnicas de recolha de dados ..... 19
1.3.2. Participantes ..... 38
1.3.3. Modalidade de tratamento e análise de dados ..... 41
**2. O MUNICÍPIO DE ALFÂNDEGA DA FÉ** ..... 43
2.1. Localização Geográfica ..... 43
2.2. Dados Estatísticos Relevantes ..... 44
2.2.1. População residente total e por grandes grupos etários ..... 44
2.2.2. Percentagem de População Ativa ..... 50
2.2.3. População Residente por Nível de Escolaridade ..... 51
2.2.4. Número de Inscritos/as no IEFP, I.P. ..... 53
2.2.5. Número de Beneficiários/as de Subsídio de Desemprego por Sexo ..... 54
2.2.6. Número de Beneficiários/as de RSI ..... 56
2.2.7. População Empregada por Faixa Etária ..... 57
2.2.8. População empregada por Situação Profissional ..... 58
2.2.9. Número de Equipamentos Sociais no Apoio à Família no Concelho ..... 59
**3. Dimensão Interna - (DES)IGUALDADES NA ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL** ..... 61
3.1. Gestão de Recursos Humanos ..... 61
3.2. Formação para Chefias ..... 66
3.3. Disparidades Salariais entre Mulheres e Homens ..... 67
3.4. Progressão e Desenvolvimento de Carreiras ..... 69
3.5. Segregação Sexual Horizontal e Vertical ..... 72
3.6. Conciliação da Vida Profissional Pessoal e Familiar ..... 73
3.7. Proteção da Parentalidade ..... 78

3.8. Proteção contra a Discriminação ..... 84
3.9. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho ..... 86
**4. Dimensão Externa - (DES)IGUALDADES NO CONCELHO** ..... 88
4.1. Representação por Sexo nas Organizações Locais ..... 88
4.2. Remuneração ..... 90
4.3. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal ..... 92
4.4. Respostas à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica ..... 96
4.5. Sensibilização e Formação para a Prevenção e Combate à VMVD ..... 99
4.6. Formação Certificada para Docentes em Igualdade de Género e Cidadania ..... 101
4.7. Segregação Sexual nas Escolhas Educativas, Desporto Escolar e Federado ..... 104
**5. PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO** ..... 107
5.1. Dimensão interna/organizacional ..... 107
5.2. Dimensão externa/territorial ..... 119
**6. CONCLUSÃO** ..... 131
**7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS** ..... 132
**ANEXO I - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DA AUTARQUIA COM A CIG** ..... 136
**ANEXO II - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL** ..... 177

## 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) ..... 25
Figura 5: Oficinas de identificação de problemas ..... 28
Figura 6: Oficina de priorização de problemas – dimensão interna (à esquerda); dimensão externa (à direita) ..... 32
Figura 7: Cartaz promocional do Fórum Municipal ..... 35
Figura 8: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas priorizadas ..... 36
Figura 9: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Alfândega da Fé ..... 37
Figura 10: Distribuição da totalidade das participações por grupos de atores/atrizes ..... 40
Figura 11: Freguesias do concelho de Alfândega da Fé e Limitações Geográfica ..... 43
Figura 12: Evolução da população residente no Município de Alfândega da Fé de 2011 a 2021 total e por faixas etárias ..... 45
Figura 13: Densidade Populacional por local de residência ..... 46
Figura 14: População estrangeira no Município de Alfândega da Fé com estatuto legal de residente: total e por sexo ..... 48
Figura 15: População estrangeira no Município de Alfândega da Fé em 2021, por país de origem e por sexo, Fonte: INE Censos 2021 ..... 49
Figura 16: População ativa do Município de Alfândega da Fé em 2021 total e por sexo ..... 50
Figura 17: População Residente no Município de Alfândega da Fé em 2021, por nível de escolaridade e por sexo ..... 52
Figura 18: Desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Alfândega da Fé (média anual), total e por sexo. ..... 53
Figura 19: Evolução dos/as Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Alfândega da Fé de 2011 a 2020: total e por sexo ..... 55
Figura 20: Evolução dos/as Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Alfândega da Fé de 2011 a 2020: total e por sexo. ..... 56
Figura 21: População Empregada no Município de Alfândega da Fé em 2021, por sexo e grupo etário ..... 57
Figura 22: População Empregada no Município de Alfândega da Fé em 2021, por sexo e situação na profissão ..... 58
Figura 23: Instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Alfândega da Fé, por nº de equipamentos, nº de utentes e taxa de ocupação ..... 59

Figura 24: Membros e trabalhadores/as do Município de Alfândega da Fé por sexo (Indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7) ..... 61
Figura 25: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores/as do Município de Alfândega da Fé, por sexo (Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13) ..... 68
Figura 26: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Alfândega da Fé, por sexo, Ind. 15, 16, 17, 18 e 19 ..... 88
Figura 27: Ganho Médio de mulheres e de homens no concelho de Alfândega da Fé ..... 90
Figura 28: Fluxograma interno/organizacional realizado com o grupo de participantes na oficina ..... 110
Figura 29: Árvore dos Problemas Organizacionais ..... 114
Figura 30: Fluxograma externo/territorial realizado com o grupo de participantes na oficina ..... 122
Figura 31: Árvore dos Problemas Territoriais ..... 125

## Índice de Tabelas

Tabela 1: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna ..... 30
Tabela 2: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Externa ..... 30
Tabela 3: Categorias de atores/atrizes do diagnóstico participativo ..... 39
Tabela 4:População residente no Município de Alfândega da Fé em 2011 e 2021, total e por sexo ..... 44
Tabela 5: Problemas identificados na organização por áreas temáticas ..... 109
Tabela 6: Resultados do Fluxograma Interno/Organizacional ..... 112
Tabela 7: Problemas priorizados no território por áreas temáticas vertente Interna/organizacional ..... 113
Tabela 8: Problemas identificados no território por áreas temáticas ..... 120
Tabela 9: Resultados do Fluxograma Externo/Territorial de Alfândega da Fé ..... 123

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

O Município de Alfândega da Fé, por considerar que esta é uma temática central na gestão da vida democrática, assinou protocolo de cooperação com a CIG, a 5 de maio de 2011, 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, em 2018, a Dra. Conceição Pereira (conselheira interna) e a Dra. Joana Ribeiro (conselheira externa) passaram a assumir essa função, em conformidade com o estipulado no n.º 2 do art.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio. Neste âmbito, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação é um documento estratégico que enquadra a temática da igualdade e não-discriminação como mecanismo de promoção da coesão social e de cooperação dos/as diversos/as

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

A relação entre a CIG e o Município de Alfândega da Fé evoluiu da seguinte forma:

**2011**

- ✓ O Município de Alfândega da Fé levou a cabo um diagnóstico de necessidades junto dos/as seus/suas funcionários/as em matéria de igualdade de género em 2011.
- ✓ O Protocolo com a CIG foi assinado a 5 de maio de 2011.

**2016**

- ✓ A Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local foi deliberada por unanimidade pelos/as deputados/as da Assembleia Municipal a 29 de junho de 2016
- ✓ O Município de Alfândega da Fé foi distinguido com o Prémio "Viver em Igualdade" na 3.ª ed, 2016/2017.

**2017**

- ✓ O Protocolo para uma "Estratégia de Combate de Violência Doméstica e de Género" foi assinado a 25 de Julho de 2017.

**2018**

- ✓ Foi realizado o Plano Municipal para a Igualdade em parceria com a Liga dos Amigos do Centro de Saúde de Alfândega da Fé com vigência de 3 anos (2018-2021).
- ✓ Conselheiras Locais para a Igualdade nomeadas: - Conselheira interna: Conceição Pereira, Chefe de Divisão - Conselheira externa: Joana Ribeiro, Psicóloga
- ✓ O Município de Alfândega da Fé foi distinguido com Menção Honrosa "Viver em Igualdade" na 4.ª ed., 2018/2019.

**2019**

- ✓ O Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação com a CIG foi assinado a 25 de janeiro de 2019.

**2020**

- ✓ O Município de Alfândega da Fé foi distinguido com Menção Honrosa "Viver em Igualdade" na 5.ª ed., 2020/2021.

**2021**

- ✓ Criada Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

**2022**

- ✓ O Município de Alfândega da Fé foi distinguido com o Prémio "Viver em Igualdade" na 6.ª ed, 2022/2023.

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 Alfândega da Fé 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 corresponsabiliza todos os/as atores/atrizes envolvidos que passam a fazer parte, não só da tomada de decisões, mas também da ação transformadora.

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

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

## 1.2. Objetivos

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

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

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

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

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 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, *"o diagnóstico deve ser elaborado com base em metodologias de recolha de informação de acordo com o Kit de ferramentas para **diagnósticos participativos**"* de autoria de Virgínia Ferreira e Helena Neves de Almeida da Universidade de Coimbra. Segundo estas autoras e como reconhecem todas as agências internacionais de cooperação para o desenvolvimento, incluindo as Nações Unidas:

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

Assim, a participação dos cidadãos e cidadãs é vista como fundamental para uma democracia próspera e resiliente, na qual as políticas e os programas públicos colocam grande ênfase na necessidade de envolver as comunidades locais. Para um planeamento de elevada qualidade e eficácia que permita a definição e implementação de uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação da ENIND – Portugal + Igual 2018-2030 e os respetivos Planos Nacionais de Ação, uma articulação entre os elementos do executivo e pessoal técnico não é suficiente. É fundamental a conjugação de esforços entre os poderes públicos a nível local, regional e central e redes locais de entidades de natureza privada ou cívico-solidária e dos cidadãos e cidadãs comuns para a implementação de políticas públicas. A participação dos cidadãos e das cidadãs deve ser tida em conta e não deve ser excluída, não só por

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

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

Trabalhar a igualdade em Terras de Trás-os-Montes, e neste caso específico, o Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Alfândega da Fé, 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.

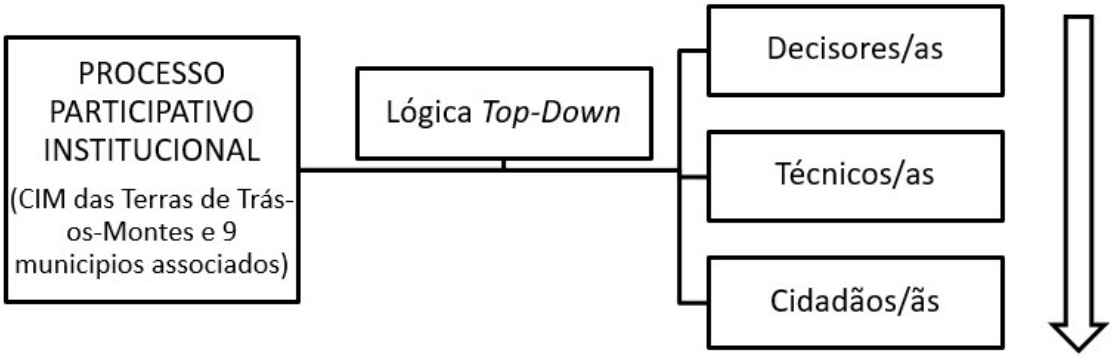



*Figura 1: Processo Diagnóstico Participativo*

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.

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 Alfândega da Fé 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 Alfândega da Fé 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 Alfândega da Fé - 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".

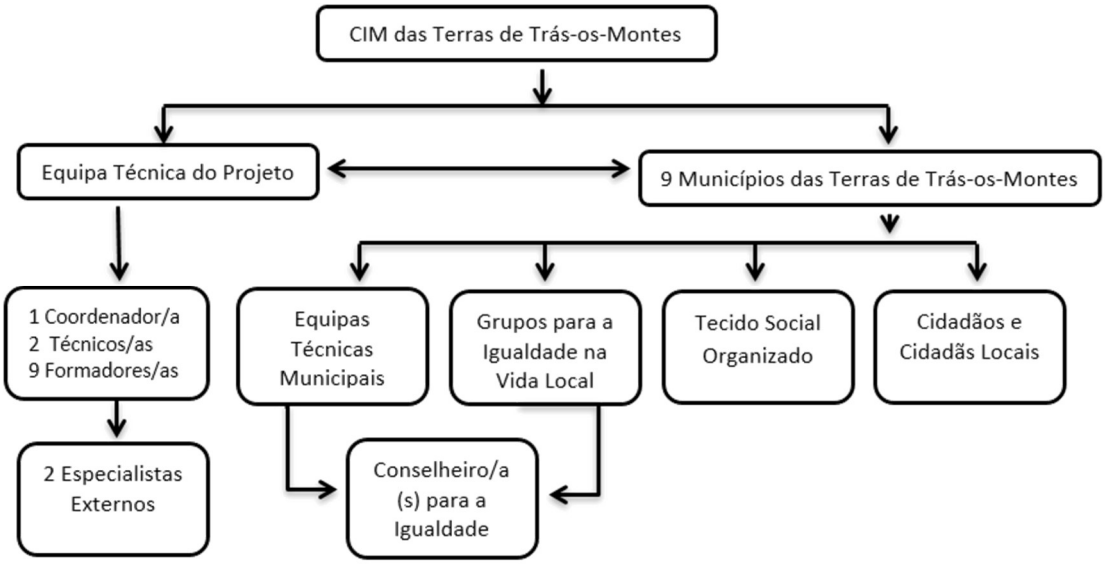



*Figura 2: Esquema operativo de atuação no território*

## 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 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).

## 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.**

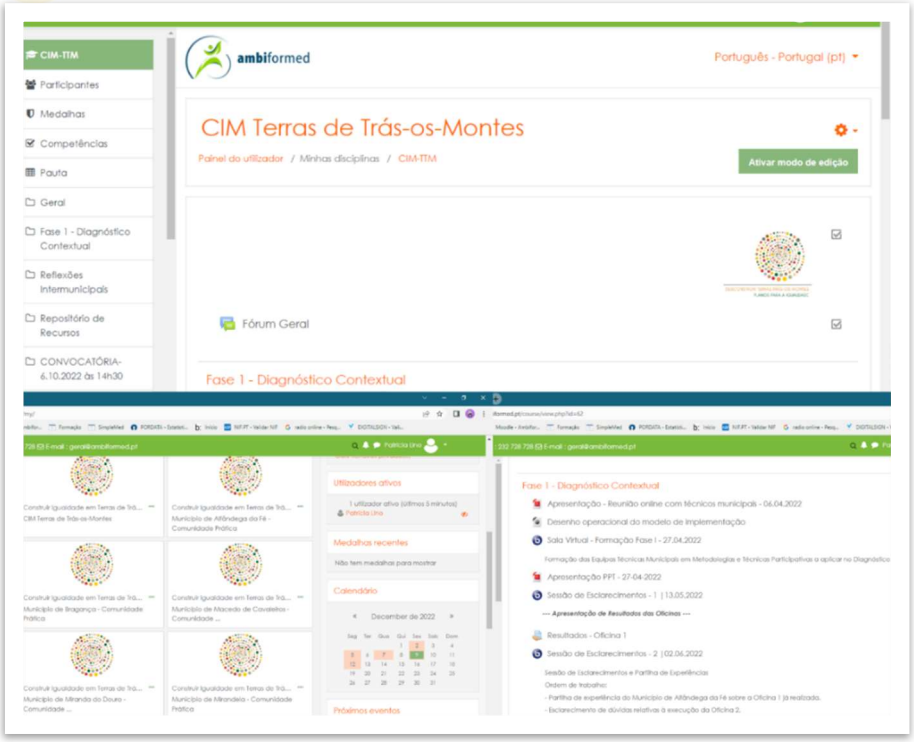



*Figura 3: Plataforma online da Comunidade de Prática Intermunicipal*

O êxito da participação depende em grande medida da qualidade das atividades que integram o processo participativo. As convocatórias, o desenho das atividades, a facilitação dos encontros/oficinas, a sistematização e agrupamento da informação recolhida, a comunicação com os interessados, a prestação de contas, etc. requerem competências específicas que era necessário assegurar que se encontravam presentes nas equipas para obter os resultados esperados. Considerou-se, portanto, que a aposta

no trabalho em parcerias territoriais e em equipas técnicas municipais para o desenvolvimento dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação não dispensaria a capacitação dos técnicos envolvidos 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.

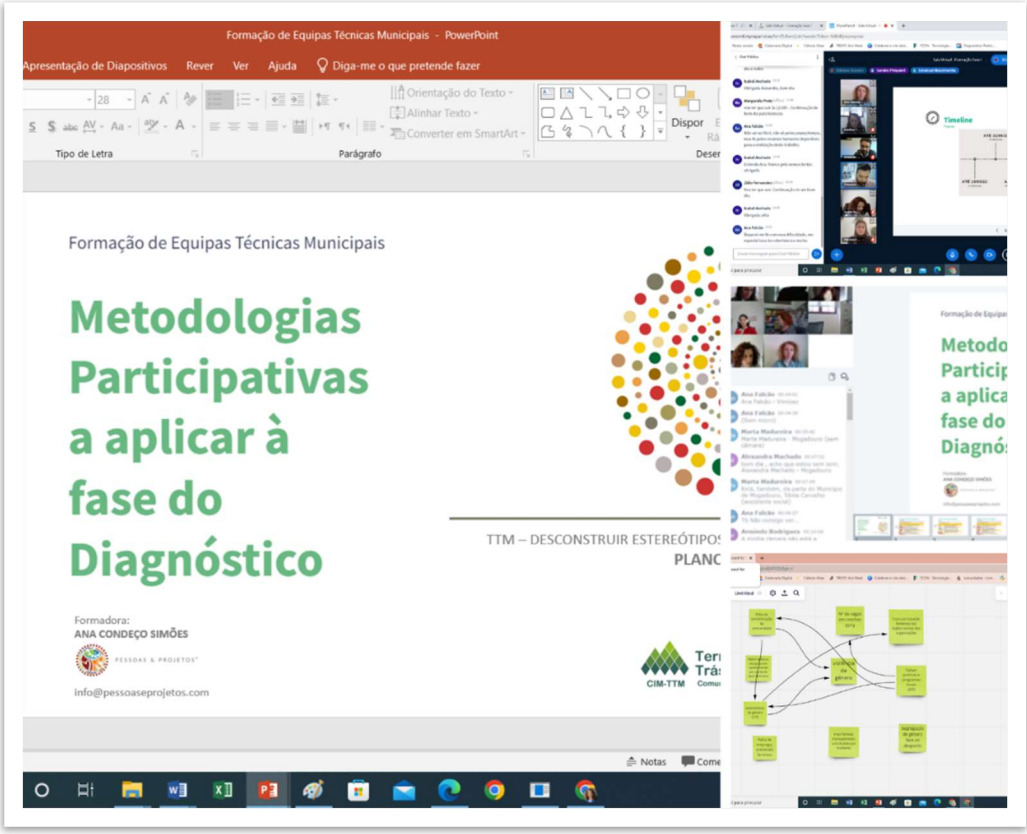



*Figura 4: Formação de Equipas Técnicas Municipais – Equipas da Igualdade na Vida Local (EIVL)*

## 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 Alfândega da Fé.

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

## III. Diagnóstico participativo (autodiagnóstico)

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

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

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

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

### a. Oficinas de identificação de problemas

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

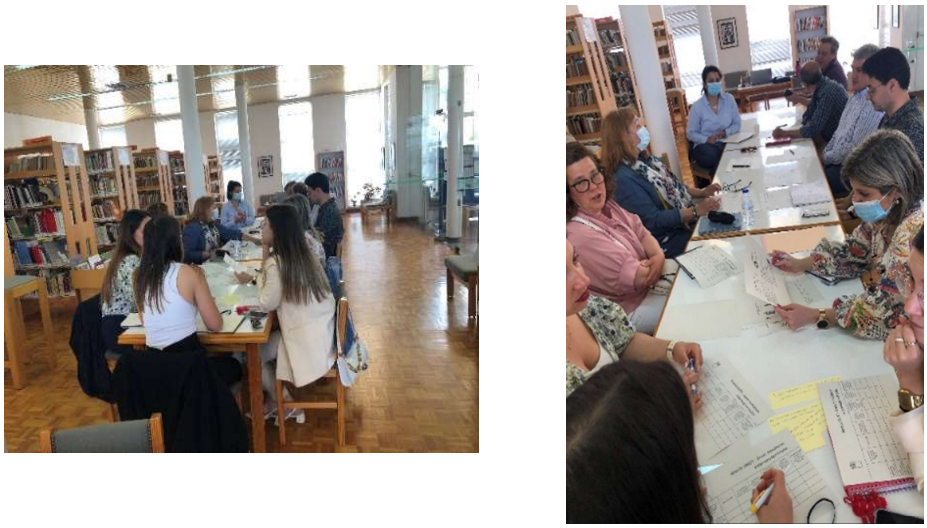


*Figura 5: Oficinas de identificação de problemas*

No dia **01 de julho de 2022**, realizou-se uma oficina de autodiagnóstico com o objetivo de identificar problemas e potencialidades relativos à dimensão interna do diagnóstico (a realidade da organização Câmara Municipal de Alfândega da Fé) e à dimensão externa do diagnóstico (a realidade do concelho) na qual participaram 18 pessoas (13 do sexo feminino e 5 do sexo masculino).

Esta primeira oficina serviu 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 **6 de outubro de 2022**, realizou-se a **oficina de priorização de problemas relativa à dimensão interna/organizacional** do diagnóstico, na qual participaram 10 trabalhadores da Câmara Municipal do sexo feminino e no dia **7 de outubro de 2022**, realizou-se a **oficina de priorização de problemas relativa à dimensão externa/territorial** do diagnóstico, tendo participado 8 pessoas da comunidade (7 do sexo feminino e uma do sexo masculino).

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

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 Alfândega da Fé.

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 **4 *focus group***, a saber:

- 8/11//2022 – *Focus Group I* – Gestão de Recursos Humanos – 4 trabalhadores/as (2 sexo masculino e 2 sexo feminino);
- 8/11/2022 – *Focus Group II* - Formação para chefias – 4 trabalhadores/as (2 sexo masculino e 2 sexo feminino);
- 9/11/2022 – *Focus Group III* – Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar – 5 trabalhadoras;
- 14/11/2022 – *Focus Group IV* – Proteção contra a discriminação e assédio no trabalho – 5 trabalhadores/as (4 sexo feminino e 1 sexo masculino).

A **nível externo**, realizaram-se 2 ***focus group***, a saber:

- 14/11/2022 – *Focus Group I* - Representação por sexo nas organizações locais – 5 participantes (3 sexo feminino e 2 sexo masculino);

- 15/11/2022 – *Focus Group II* - Sensibilização e Formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica – 7 participantes do sexo feminino.

### e. Fórum Municipal de devolução de informação

No dia **25 de novembro de 2022**, pelas 10:30, realizou-se na Biblioteca Municipal de Alfândega da Fé, o Fórum Municipal Viver + Igualdade, contando com a presença de líderes e decisores políticos locais, representante da CIM-TTM, conselheiros/as para a igualdade, trabalhadores/as do município, forças de segurança, líderes sociais, corpo docente e corpo discente, cidadãos e cidadãs comuns, meios de comunicação social.

*Figura 7: 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.**

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.

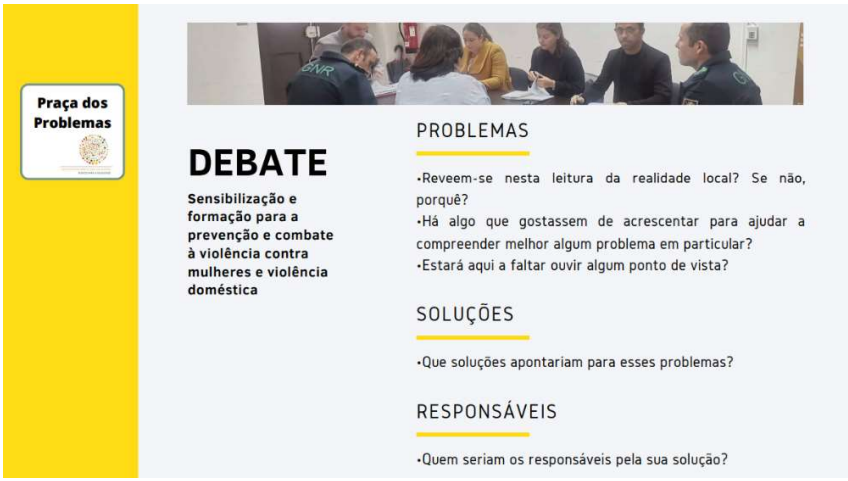



*Figura 8: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas priorizadas*

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

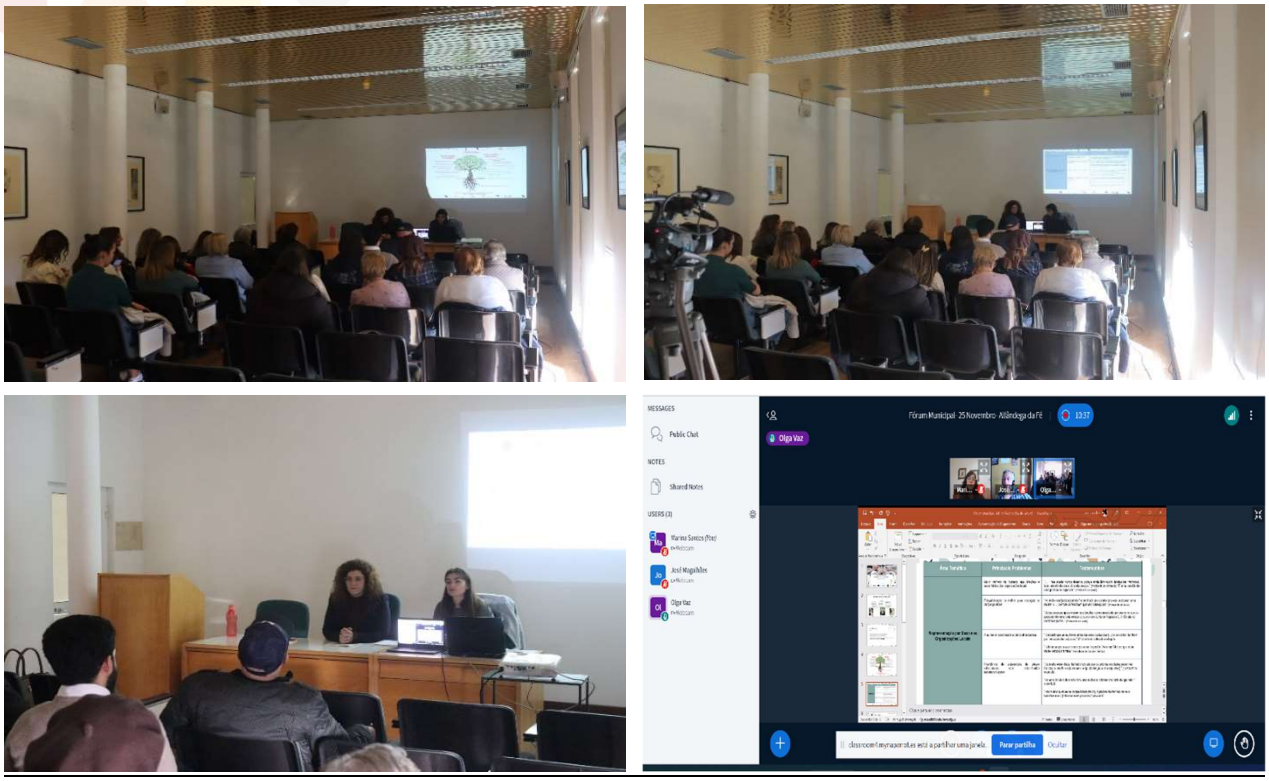


*Figura 9: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Alfândega da Fé*

### 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 Alfândega da Fé 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 Alfândega da Fé, 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:**<br><br>Decisores/as políticos/as eleitos/as; diretores/as e chefes de divisão; conselheiros/as para a igualdade; trabalhadores/as |
| | **Dimensão Externa:**<br><br>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 e profissionais de organizações de natureza privada, com ou sem fins lucrativos |
| **Setor não organizado** | Cidadãos e cidadãs comuns, de todas as idades (em idade ativa, reformados/as, trabalhadores/as, desempregados/as, estudantes, portadores/as de deficiência, cuidadores/as, pais, mães, moradores/as autóctones e migrantes, etc.) |

*Tabela 3: Categorias de atores/atrizes do diagnóstico participativo*

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/as, por limitações de tempo, recursos ou dificuldade em chegar a alguns segmentos da população, não permitiu que a amostra fosse tão diversificada como seria desejável. Tendo em conta estes fatores e condicionantes, entre junho e novembro de 2022, o diagnóstico registou 42 participações: 3 participações de decisores políticos; 3 participações de líderes sociais; 27 participações de técnicos/as municipais e de organizações locais e 9 participações de cidadãos/ãs, como podemos observar no gráfico que se segue. De referir que foram ainda apontadas 36 participações, 30 sexo feminino e 6 sexo masculino, nas oficinas de identificação e priorização de problemas, as quais não foram distinguidas entre tipologias de atores/atrizes.

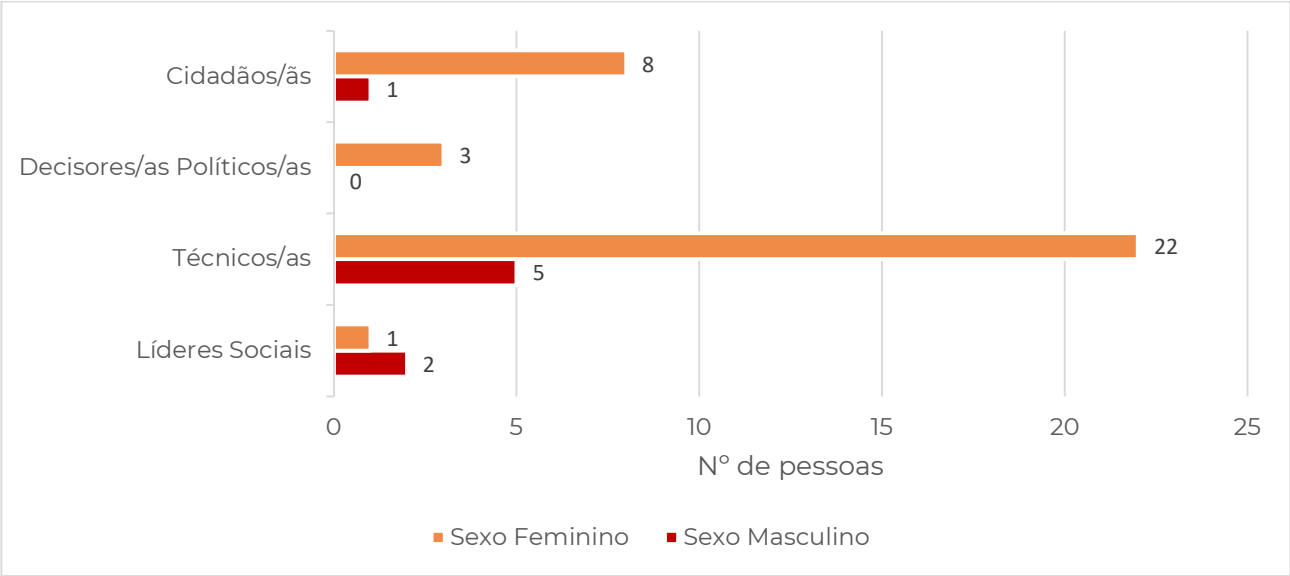



*Figura 10: Distribuição da totalidade das participações por grupos de atores/atrizes*

### 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 Alfândega da Fé 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 ALFÂNDEGA DA FÉ

## 2.1. Localização Geográfica

O Município de Alfândega da Fé 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 pelo município de Macedo de Cavaleiros, a leste por Mogadouro, a sul por Torre de Moncorvo, a oeste por Alfândega da Fé e a noroeste, muito ligeiramente, por Mirandela.

O território está divido em 12 freguesias, de acordo com a Reorganização Administrativa das Freguesias e apresenta uma área de com 321,95 km². A distribuição territorial é feita conforme a figura abaixo.

*Figura 11: Freguesias do concelho de Alfândega da Fé e Limitações Geográfica*
*Fonte: https://commons.wikimedia.org*

## 2.2. Dados Estatísticos Relevantes

### 2.2.1. População residente total e por grandes grupos etários

| Alfândega da Fé | Área km² | População Residente 2011 | | | População Residente 2021 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | | | Total | | |
| | 321,95 | 5.104 | 2.637 | 2.467 | 4.324 | 2.235 | 2.089 |

*Tabela 4:População residente no Município de Alfândega da Fé 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 Alfândega da Fé possuía uma população residente total de 4.324 habitantes (Tabela 4), apresentando assim uma densidade populacional de 13,43 habitantes/km². Analisando a tabela acima verificamos que a população do Município de Alfândega da Fé, tendo em conta o sexo, se encontrava dividido entre 48,31% (2.089) homens e 51,69% (2.235) mulheres. Verifica-se também um decréscimo da população residente comparando com 2011 de 15,28%.

Ao nível local, a freguesia que apresentava o maior número de habitantes era a Freguesia de Alfândega da Fé com 1.937 habitantes (44,80% da população total do território), por sua vez, aquela que apresentava menor população era a Freguesia de Vilares de Vilariça com 132 habitantes.

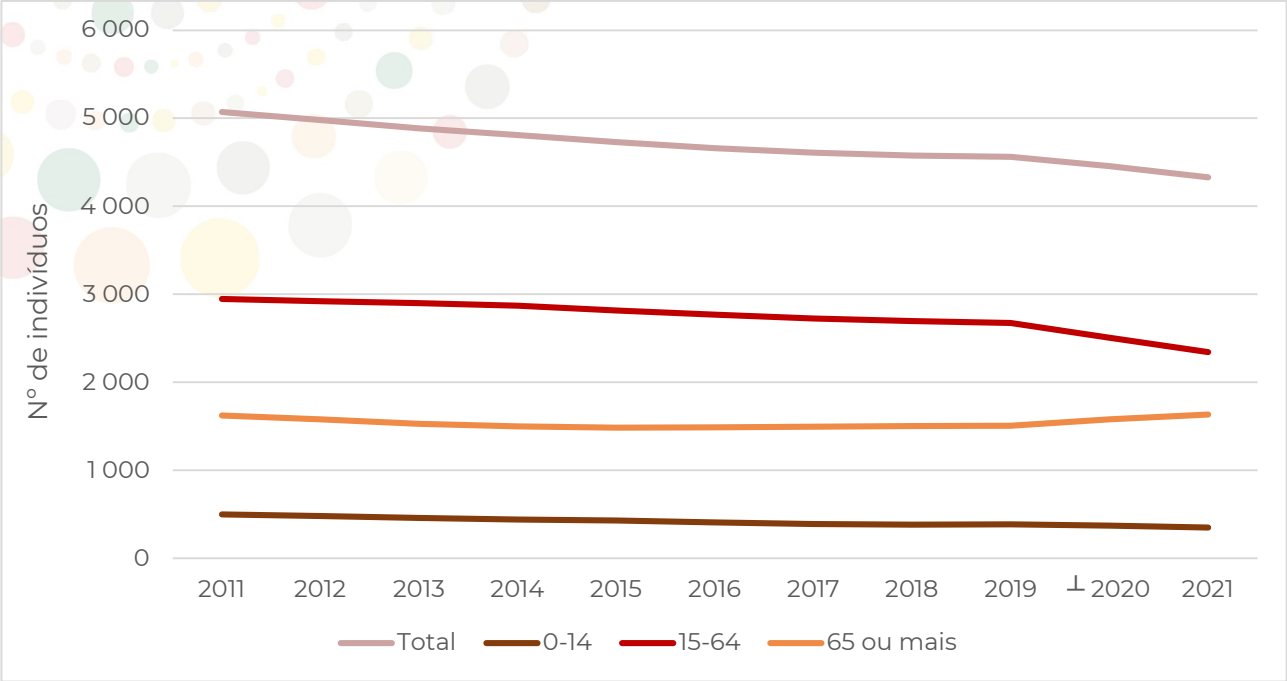



***Figura 12: Evolução da população residente no Município de Alfândega da Fé de 2011 a 2021 total e por faixas etárias***
***Fonte: PORDATA, Última atualização: 2022-08-23, Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente***

Em termos da população residente verifica-se pela análise gráfica que houve um decréscimo entre 2011 e 2021. Os fluxos migratórios e as taxas de natalidade reduzida refletem a quebra populacional verificada nos últimos anos.
A população residente distribuía-se, maioritariamente, pela classe etária dos 15 aos 64 anos (53,95%), totalizando 2333 habitantes (49,25% homens e 50,75% mulheres), seguindo-se a classe etária dos 65 e mais anos, onde predomina o sexo feminino com 875 residentes.

Trata-se de um concelho rural, com efetivos populacionais muito baixos e tem vindo a sofrer um contínuo processo de despovoamento e envelhecimento da população. O declínio populacional tem-se vindo a acentuar desde a década de 50 do século passado.

A densidade populacional, comparando com a região Terras de Trás-os-Montes é inferior, estando numa posição média comparativamente a todos os concelhos desta região.

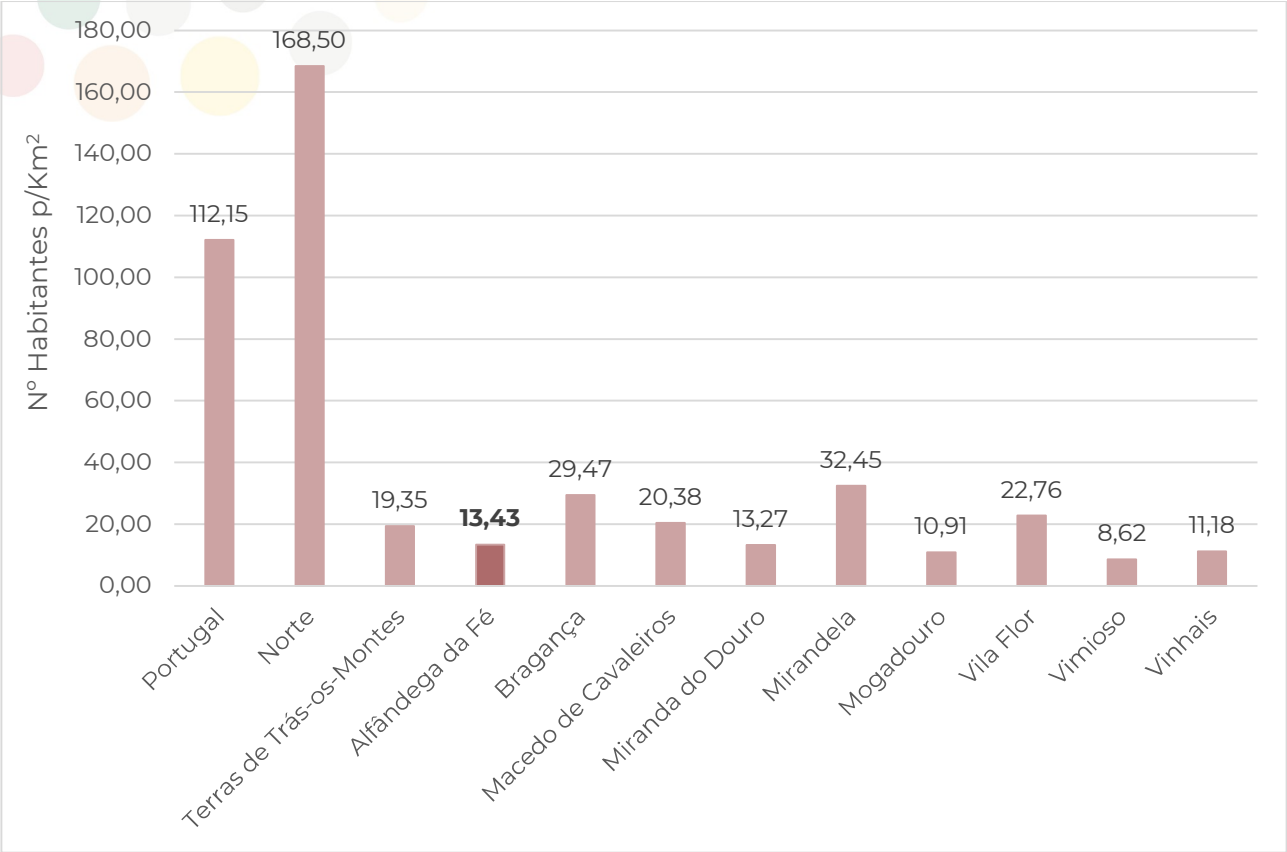



***Figura 13: Densidade Populacional por local de residência***
***Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021***

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.

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

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/as por cada 100 jovens. Esta realidade é transversal a nível nacional segundo dados do INE.

O Envelhecimento Populacional é atualmente um dos fenómenos demográficos mais preocupantes e um dos desafios para as sociedades do novo milénio, dado que, este se

reflete a nível socioeconómico, familiar e individual e depende das políticas sociais e sua sustentabilidade.

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

A população estrangeira corresponde ao conjunto de pessoas de nacionalidade não portuguesa com autorização ou cartão de residência, em conformidade com a legislação de estrangeiros 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.

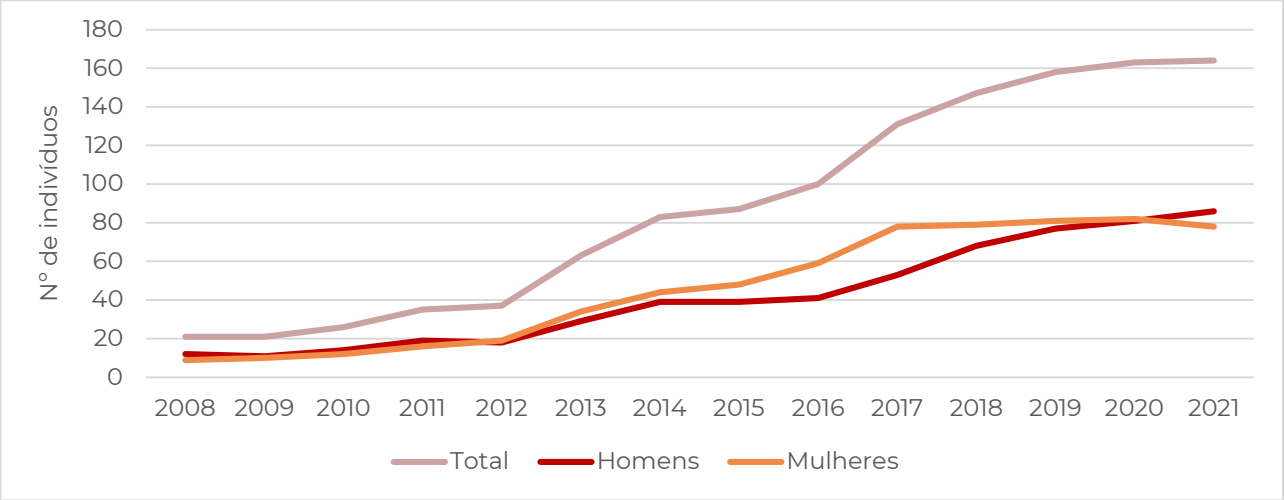



***Figura 14: População estrangeira no Município de Alfândega da Fé com estatuto legal de residente: total e por sexo***
***Fonte: PORDATA, última atualização: 2022-06-30; Fontes de Dados: INE | SEF/MAI - População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente***

Na figura acima verificamos a evolução da população estrangeira residente no município de Alfândega da Fé, ao longo dos anos a tendência tem sido crescente excetuando o ano de 2021 em que houve um decréscimo, apenas nas mulheres.

Do total de 101 estrangeiros/as com estatuto legal de residente no município, em 2021, 52 são mulheres e 49 são homens.

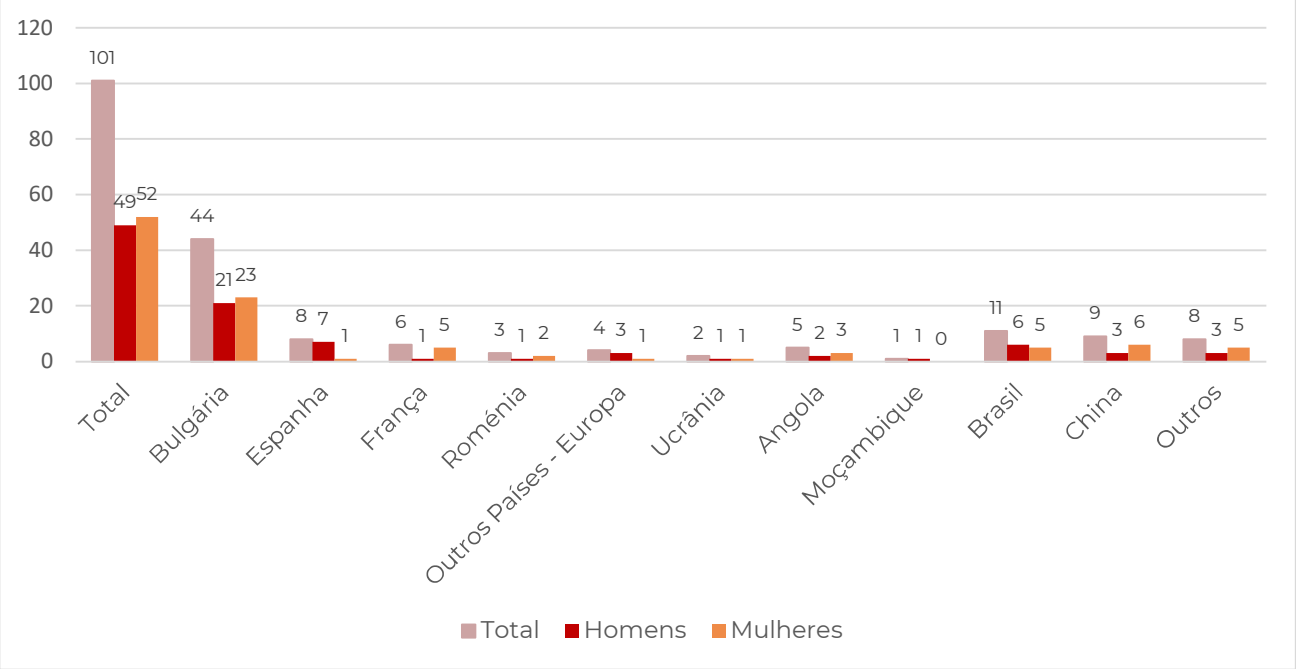



*Figura 15: População estrangeira no Município de Alfândega da Fé em 2021, por país de origem e por sexo, Fonte: INE Censos 2021*

Do total de 101 estrangeiros/as com estatuto legal de residente no concelho, em 2021, é de destacar que a nacionalidade búlgara era aquela que detinha uma maior representatividade, 44 pessoas (43,54% do total da população estrangeira residente). Dos 44 residentes de nacionalidade búlgara 21 eram homens e 23 eram mulheres, pelo que não se verifica aqui uma disparidade relevante.

### 2.2.2. Percentagem de População Ativa

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

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

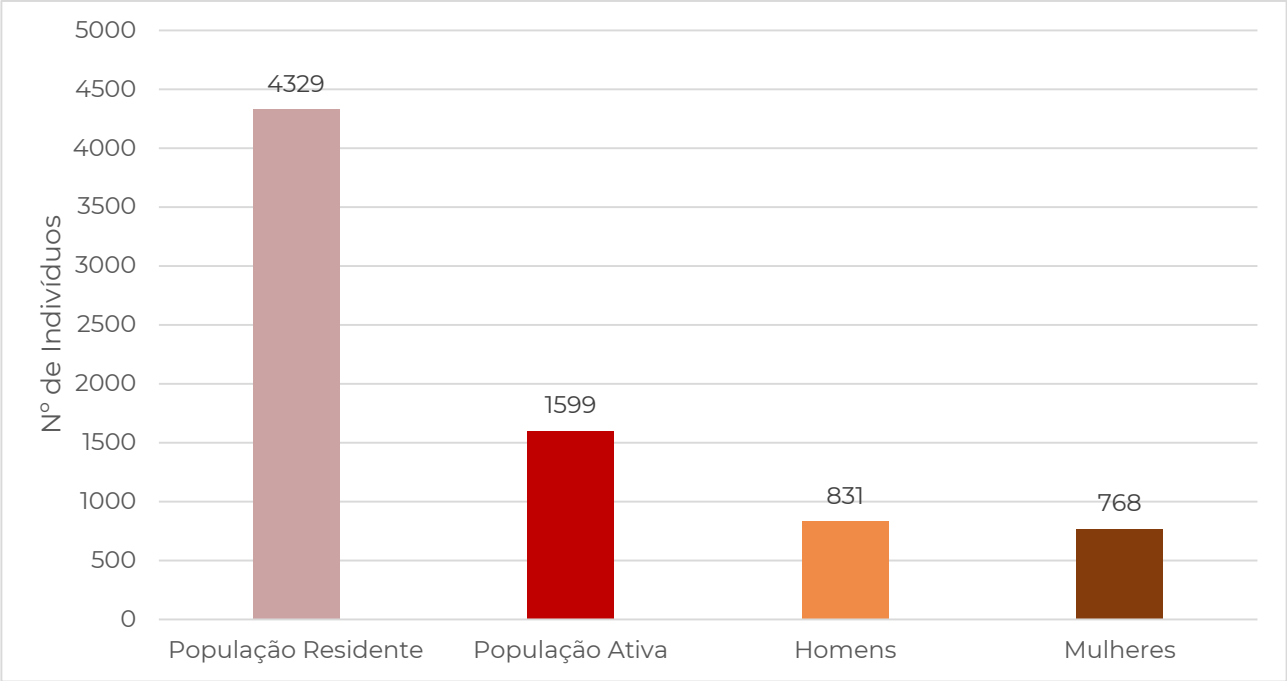



*Figura 16: População ativa do Município de Alfândega da Fé em 2021 total e por sexo*
*Fonte INE – Censos 2021*

Através da análise do gráfico compreende-se que há um total de 36,93% de população ativa, 51,97% do sexo masculino e 48,03% do sexo feminino.

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 serem as mulheres a 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 de as mulheres possuírem níveis de habilitação mais elevados, as categorias profissionais que correspondem a um nível de qualificação mais baixo apresentam uma taxa de feminização mais elevada (Leite, et al. 2016).

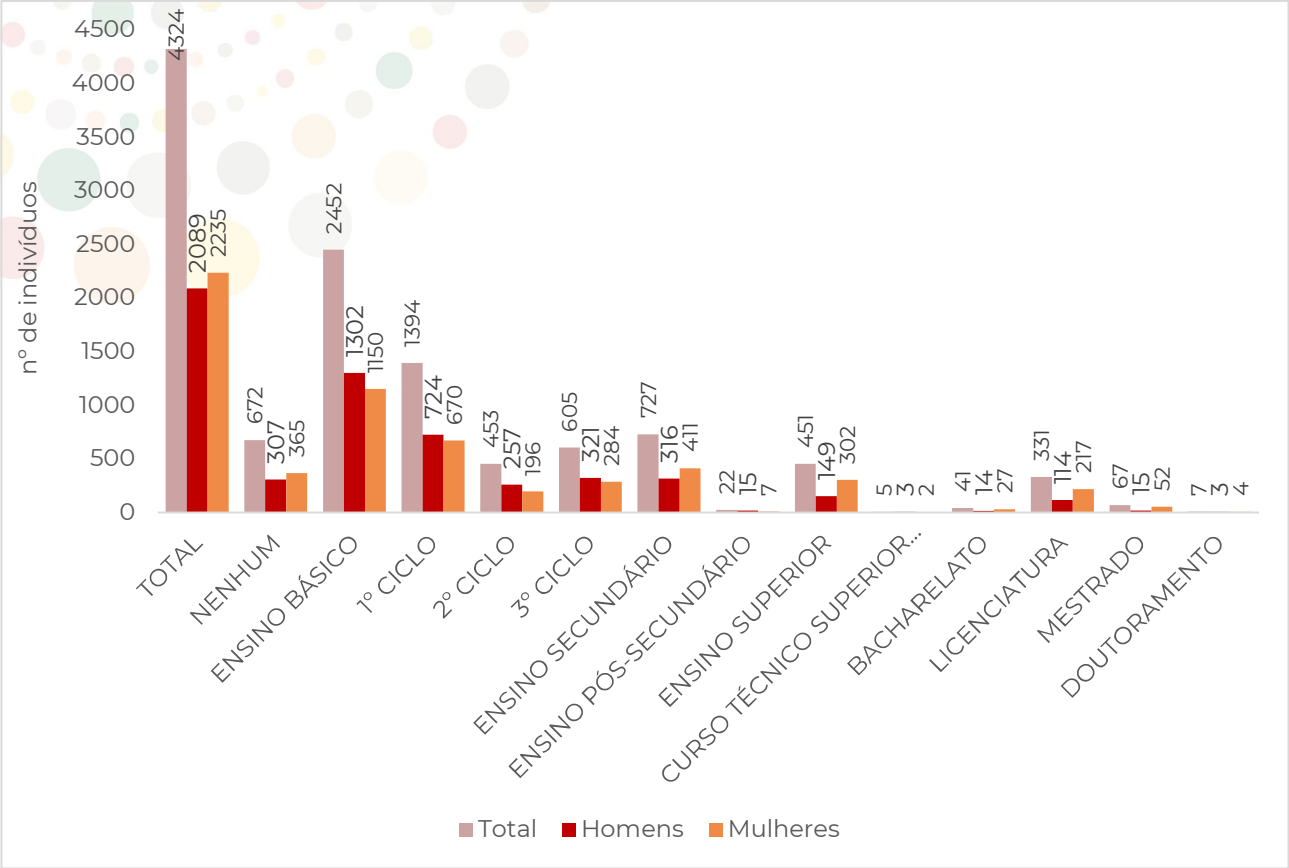



***Figura 17: População Residente no Município de Alfândega da Fé em 2021, por nível de escolaridade e por sexo***
***Fonte INE – Censos 2021***

Analisando o gráfico acima, comparando os sexos, a população do sexo feminino apresenta maior nível de escolaridade comparativamente ao sexo masculino. Verifica-se maior número de mulheres com ensino superior, ao contrário do sexo masculino com maior número de pessoas com ensino básico e até ao 3.º ciclo.

Contudo, o sexo feminino continua a apresentar níveis de escolaridade muito próximos do sexo masculino (veja-se em todos os níveis até ao 3.º ciclo), fruto do elevado número de mulheres emancipadas e que priorizaram os estudos e a sua carreira profissional.

A partir do gráfico podemos ainda referir que, no que concerne à população residente do sexo masculino e do sexo feminino, por nível de escolaridade em 2021 verifica-se que existem mais mulheres sem escolaridade do que homens, sendo 365 mulheres (o que representa 16,33% da totalidade de as mulheres) sem escolaridade para 307 homens (o que representa 14,70% da totalidade dos homens). No entanto existem mais mulheres com escolaridade do que homens face à totalidade da população, sendo que 51,20% da população com escolaridade são mulheres e 48,80% são homens.

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

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

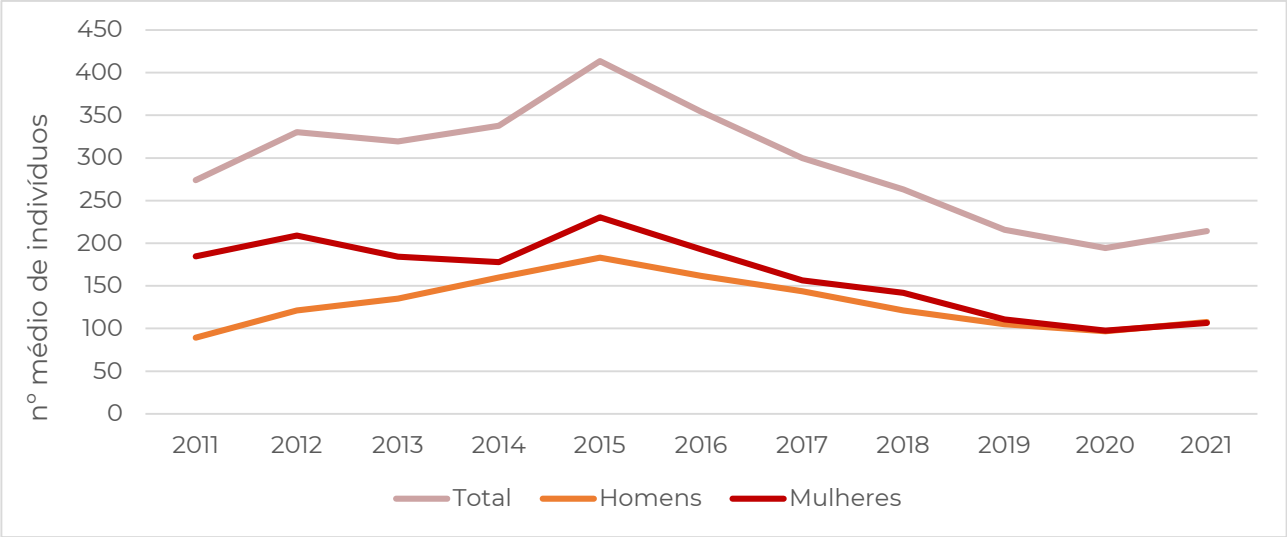



*Figura 18: Desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Alfândega da Fé (média anual), total e por sexo.*
*Fontes de Dados: IEFP/MTSSS-METD; Fonte: PORDATA Última atualização: 2022-02-08*

A análise do gráfico remete para o facto de haver desde 2011 até 2021, maior número de mulheres desempregadas do que de homens desempregados inscritos/as no IEFP. Estes dados confirmam a maior incidência de mulheres em situação de precariedade ao longo dos últimos 10 anos, o que confirma que estas são mais vulneráveis no que diz respeito à situação profissional.

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).

Esta tendência não se verifica nestes últimos anos, pois em 2020 e 2021 os valores entre homens e mulheres são semelhantes, possivelmente devido à situação pandémica que atravessámos nestes anos.

### 2.2.5. Número de Beneficiários/as de 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).

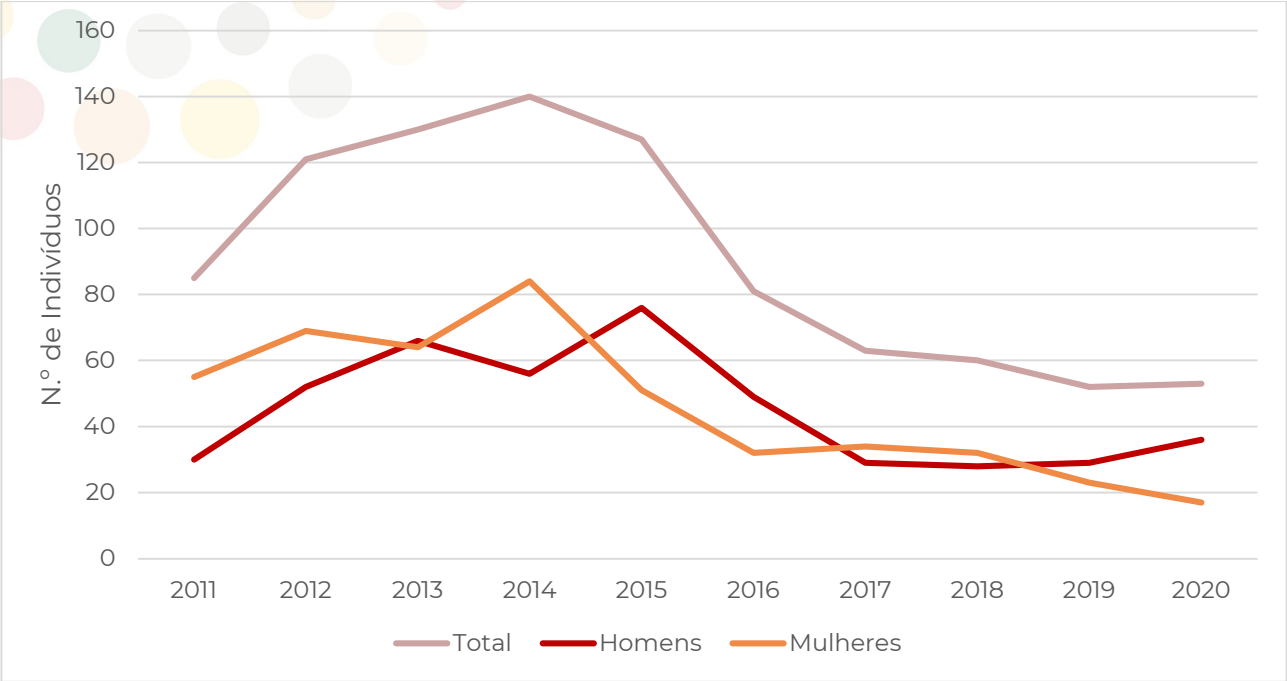



*Figura 19: Evolução dos/as Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Alfândega da Fé de 2011 a 2020: total e por sexo*
*Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11*

Analisando o gráfico verifica-se oscilação do número de beneficiários/as em relação ao sexo de 2011 até 2019. A partir daqui verifica-se um aumento do número de beneficiários do sexo masculino e um decréscimo do sexo feminino.

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

### 2.2.6. Número de Beneficiários/as de RSI

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).

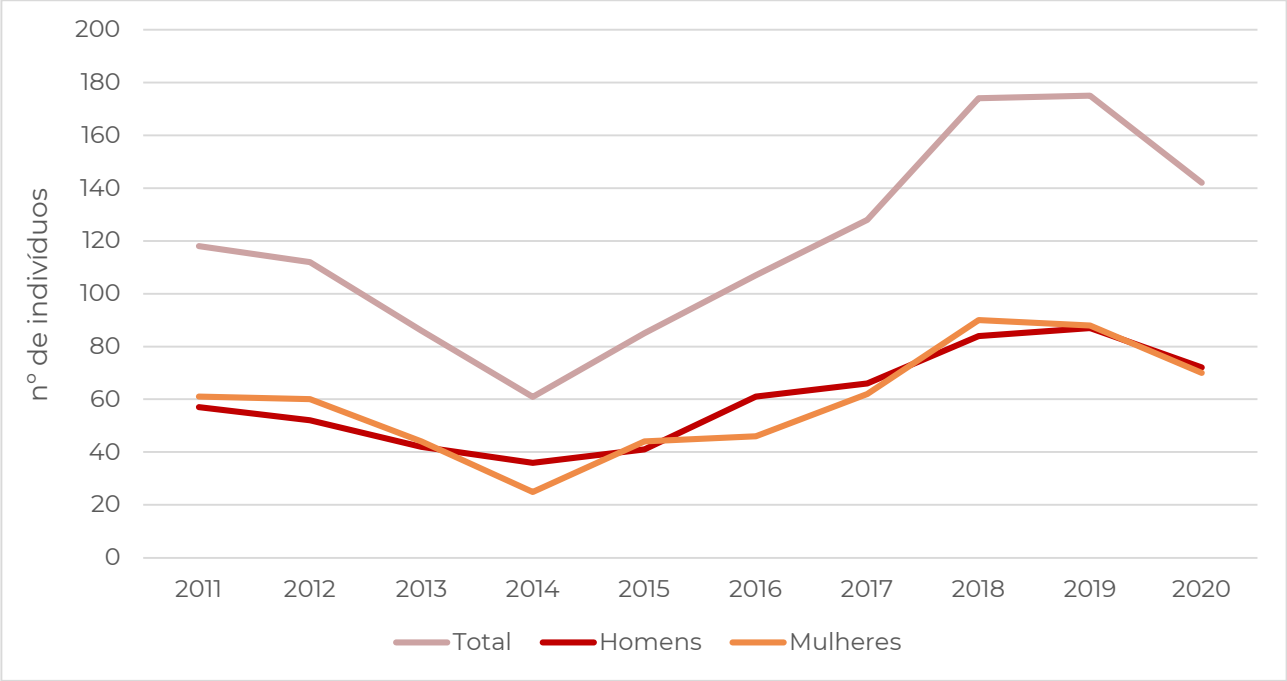



***Figura 20: Evolução dos/as Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Alfândega da Fé de 2011 a 2020: total e por sexo. Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11***

Como pode ser observado na figura acima, de 2011 a 2014 existiu uma diminuição significante no número de beneficiários/as, passando de 118 para 61 pessoas. Porém a partir deste ano a tendência alterou-se sendo registado um aumento significativo no

número de pessoas que recebiam o RSI no concelho de Alfândega da Fé, sendo contabilizados 162 beneficiários/as no ano de 2020. Contrariamente ao que acontece ao número de indivíduos inscritos no IEFP há uma "quase" igualização nos sexos masculino e feminino no que respeita ao recebimento de rendimento social de inserção, em 2020.

### 2.2.7. População Empregada por Faixa Etária

No que diz respeito aos indivíduos empregados por faixa etária em 2021 verifica-se um total de 1444 pessoas empregadas, o que representa 90,30% da população ativa, destas 1444 pessoas 759 (52,56%) são homens e 685 (47,43%) são mulheres.

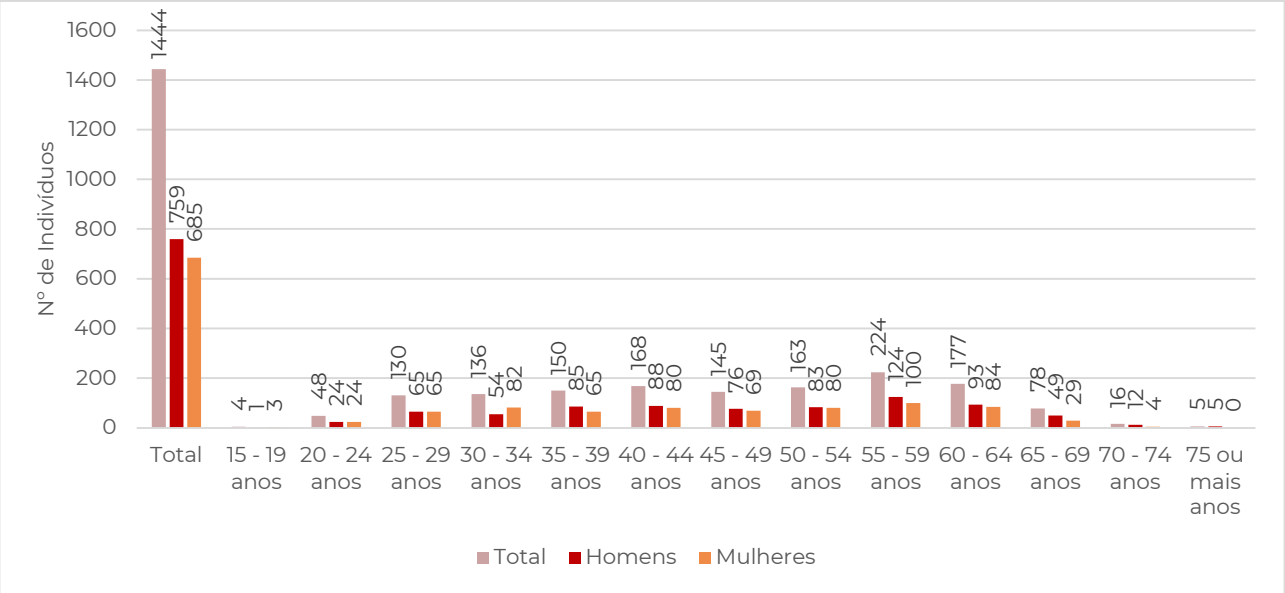



*Figura 21: População Empregada no Município de Alfândega da Fé em 2021, por sexo e grupo etário*
*Fonte INE – Censos 2021*

A faixa etária com maior número de empregabilidade é dos 55 aos 59 anos com 224 pessoas, sendo que 124 (55,36%) são homens e 100 (44,64%) são mulheres (dados obtidos dos resultados dos Censos 2021). A segunda faixa etária com o maior número de

empregados/as é a faixa etária do 60 aos 64 anos, na qual estão inseridas 177 pessoas. Assim é possível concluir que o concelho de Alfândega da Fé apresenta uma força de trabalho muito envelhecida, sendo expectável que no futuro a população com mais de 65 anos seja a faixa etária com um maior número de pessoas.

### 2.2.8. População empregada por Situação Profissional

Em relação aos dados relacionados com a situação profissional, das 1444 pessoas empregadas do município de Alfândega da Fé, 108 são empregadores/as, 245 são trabalhadores/as por conta própria ou isolado, 1033 são trabalhadores/as por conta de outrem e 58 pessoas têm outra situação profissional não discriminada.

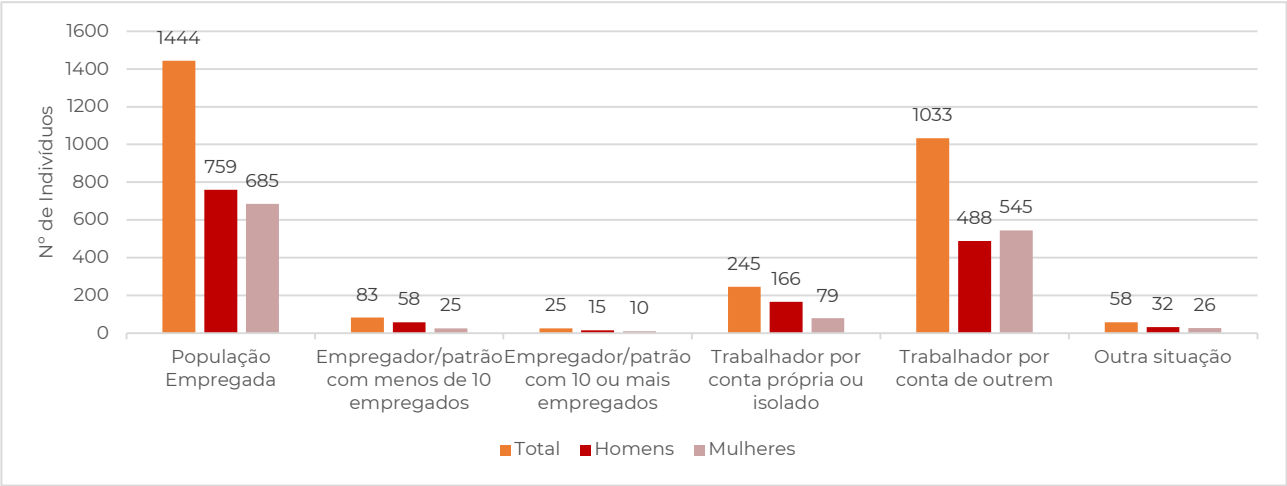


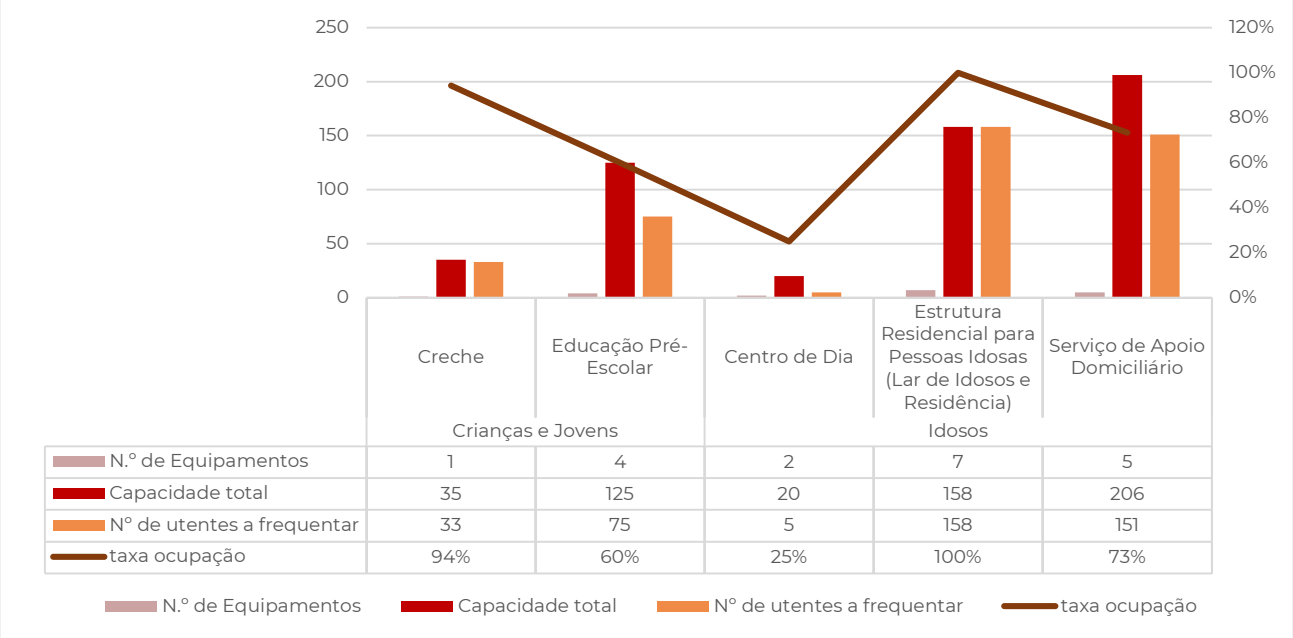

***Figura 22: População Empregada no Município de Alfândega da Fé em 2021, por sexo e situação na profissão***
***Fonte INE – Censos 2021***

Fazendo uma análise mais detalhada por situação profissional verificamos que no grupo dos/as empregadores/as 67,59% são homens e 32,41% são mulheres; no grupo dos/as trabalhadores/as por conta própria ou isolado temos 67,76% homens e 32,24% mulheres;

no grupo dos/as trabalhadores/as por conta de outrem verifica-se um número ligeiramente superior de mulheres nesta situação. Com esta análise podemos concluir que a maior desigualdade de género existe nos grupos dos/as empregadores/as e trabalhadores/as por conta própria ou isolado, tendo os homens um papel predominante, grupos estes associados a cargos de maior responsabilidade e/ou autoridade.

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

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




| | Creche | Educação Pré-Escolar | Centro de Dia | Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (Lar de Idosos e Residência) | Serviço de Apoio Domiciliário |
|---|---|---|---|---|---|
| N.º de Equipamentos | 1 | 4 | 2 | 7 | 5 |
| Capacidade total | 35 | 125 | 20 | 158 | 206 |
| Nº de utentes a frequentar | 33 | 75 | 5 | 158 | 151 |
| taxa ocupação | 94% | 60% | 25% | 100% | 73% |

***Figura 23: Instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Alfândega da Fé, 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 às ERPI (Estruturas Residenciais para Idosos), pois as que existem estão a 100% da sua capacidade.

De salientar que no território de Alfândega da Fé apenas existe uma creche sendo ela pertencente à Santa Casa da Misericórdia do concelho (Centro Infantil de Alfândega da Fé), estando quase no limite da sua capacidade, uma vez que a capacidade total de 35 vagas está quase completa. No inverso verificamos que a edução pré-escolar tem uma capacidade total de 125 vagas das quais só estão ocupadas 75 o que corresponde à população residente dentro da faixa etária abrangida por este tipo de equipamento (dos 3 aos 6 anos).

# 3. Dimensão Interna - (DES)IGUALDADES NA ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL

## 3.1. Gestão de Recursos Humanos

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

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

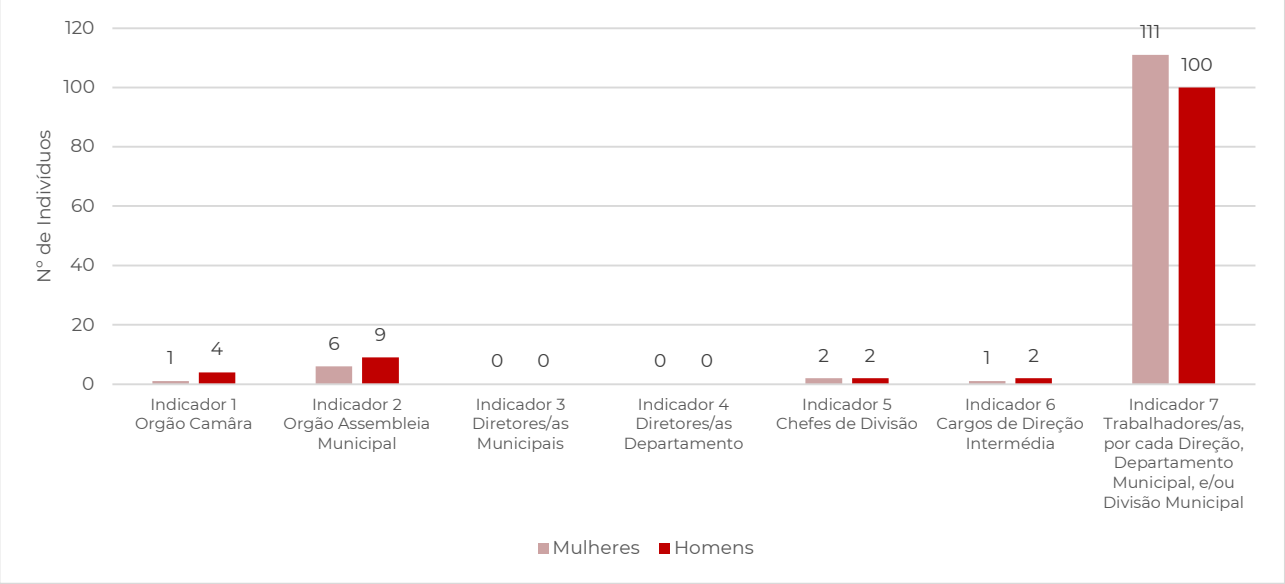



***Figura 24: Membros e trabalhadores/as do Município de Alfândega da Fé por sexo (Indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7)***

Relativamente ao órgão Assembleia Municipal é constituída por 9 membros do sexo masculino e 6 membros do sexo feminino **[indicador 2].**

A análise dos indicadores supramencionados, à semelhança da análise SWOT revelam uma sobrerepresentação de homens na composição dos órgãos autárquicos, nomeadamente Câmara e Assembleia Municipal), sendo considerado uma debilidade.

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

No que concerne à composição dos órgãos autárquicos supramencionados não reflete a representação mínima de 40%. de cada um dos sexos conforme previsto na Lei Orgânica n.º 1/2019 no seu Artigo 2.º. (Diário da República Portuguesa). Para além disso está muito longe de atingir as recomendações finais apresentadas pela CIG à Assembleia da República no 8.º e 9.º relatório sobre o impacto na promoção da paridade entre homens e mulheres na composição dos órgãos nela abrangidos, que prevê a representação de ambos os sexos de 50% na vida politica 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).

Na Autarquia não há Direção Superior de 1º grau nem Direção intermédia de 1º grau **[indicadores 3 e 4].**

No que se refere aos chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau), Pode-se verificar que existem 2 membros do sexo feminino e 2 membros do sexo masculino **[indicador 5]**, convertendo-se assim numa das forças mencionadas na análise SWOT. O número igual de homens e mulheres em cargo de direção intermédia de 2.º grau, cumpre assim com a orientação da CEDAW, 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 politica 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).

Para os cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo, existem de 2 membros do sexo masculino e 1 do sexo feminino **[indicador 6].** Continuando a manifestar-se a prevalência do sexo masculino em cargos de tomada de decisão.

Contrariamente aos indicadores anteriormente mencionados, verifica-se um maior número de membros do sexo feminino (111) em detrimento de membros do sexo masculino (100), nos/as Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal e/ou Divisão Municipal **[indicador 7].**

De acordo com Machado (2018) cit. Wall et al (2016) o sexo interfere e condiciona as relações na sociedade por via de vários mecanismos individuais, interativos e institucionais. A nível institucional as políticas públicas, legislação e regras organizacionais distribuem recursos e oportunidades de acordo com o sexo 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).

Como força, é apontada a existência de equipas multidisciplinares, que trabalham para um objetivo comum. Em inglês, são conhecidas como *cross-functional teams*, o que pode ser traduzido tanto para equipe multidisciplinar quanto equipe multifuncional.

Uma equipe multidisciplinar, técnicos superiores de múltiplas áreas, que mantenham uma comunicação mais próxima, normalmente reúne-se para trocar informações. Isso também tem como consequência direta uma redução nos handoffs[3] entre as diversas funções.

[3] **Handoff** é a transferência de responsabilidades, função ou informação pelos participantes das equipes de trabalho em um ambiente corporativo.

Da matriz SWOT, resultou como problema o facto dos/as trabalhadores/as realizarem funções fora do âmbito profissional. Este problema pode estar diretamente relacionado com a desmotivação dos/as trabalhadores/as, problema esse também identificado.

Identifica-se ainda como força, o questionário de satisfação aos/às trabalhadores/as. Segundo Santos, 2012, um dos grandes desafios da Gestão de Recursos Humanos, é conseguir maximizar o desempenho e qualidade de vida dos seus/suas trabalhadores/as. Para ultrapassar com sucesso este desafio as organizações devem conseguir manter a classe trabalhadora satisfeita.

Considerando que a motivação e o ambiente profissional são fundamentais para a maior produtividade, o descontentamento por parte dos/as trabalhadores/as no seu desempenho profissional é apontado como ameaça (aspetos negativos externos e futuros). Sabendo que existe um conjunto de fatores, internos e externos que afetam o comportamento humano nas organizações, constitui um desafio para a Direção de Recursos Humanos conseguir proporcionar aos/às trabalhadores/as um ambiente de realização profissional, com oportunidades de crescimento pessoal, e bem-estar geral, para que seja possível manter os/as trabalhadores/as interessados em atingir o seu máximo potencial *(Idem).*

Assim é identificado como oportunidade a utilização dos dados obtidos nos questionários de satisfação dos/as trabalhadores/as para resolver situações de descontentamento, como referido anteriormente.

## 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 et al, 2016).

De acordo com análise SWOT, uma das debilidades no domínio da formação para chefias é a inexistência de formação sobre a igualdade de género, violência de género, ou *bullyng*, etc.

A inexistência de formação poderá estar relacionada com a forma considerada discriminatória de trabalhar dos/as chefes de divisão e com a falta de comunicação assertiva, aspetos esses mencionados pelos/as participantes. No entanto é referido que é disponibilizada oferta formativa por parte do município, não havendo muitas vezes interesse por parte das chefias em participar ou não haver número suficiente de pessoas para a sua realização, aspetos esses que foram referidos no *Focus Group.*

A formação disponibilizada pelo município aos/às seus/suas trabalhadores/as, assume-se como um instrumento fundamental 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).

## 3.3. Disparidades Salariais entre Mulheres e Homens

Analisando o ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes, este é mais elevado no sexo feminino **[indicador 8]**, já nas categorias de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional verifica-se um maior ganho médio mensal no sexo masculino **[indicadores 9, 10, 11 e 13]**.

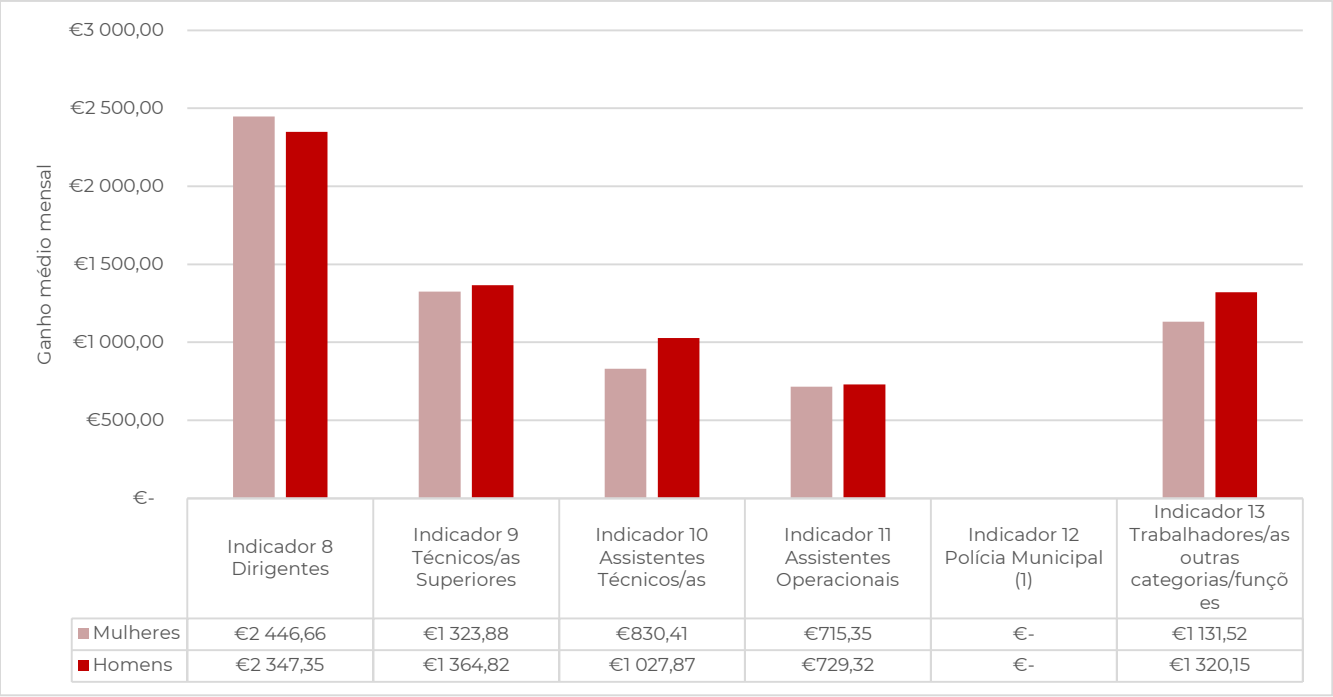



***Figura 25: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores/as do Município de Alfândega da Fé, por sexo (Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13)***

*(1) Não aplicável*

Considerando que o sistema remuneratório da administração pública não prevê a discriminação em razão do sexo, já que este é regulamentado, depreende-se que a discrepância relativa ao ganho médio mensal entre trabalhadores 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).

A disparidade salarial existente entre homens e mulheres na categoria de assistentes técnicos/as, estará relacionada com o facto de as mulheres não terem tantos anos de carreira como os homens, não conseguindo assim atingir os escalões remuneratórios

mais elevados. Mais uma vez se evidência a vulnerabilidade da mulher relativamente à situação profissional.

No que diz respeito ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as na categoria de assistente operacional verifica-se um ganho médio mensal superior no sexo masculino. 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 e ainda a atribuição de suplementos de penosidade e insalubridade em maior número bem como remuneração por trabalho noturno e trabalho por turnos.

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

## 3.4. Progressão e Desenvolvimento de Carreiras

Relativamente às debilidades no domínio da progressão e desenvolvimento de carreiras, apontou-se a menor progressão na carreira das assistentes técnicas comparativamente aos homens.

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. Estes dados

evidenciam a existência de estereótipos e papéis de género atribuídos ao homem e à mulher na família e na sociedade.

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

Na análise SWOT foi referido como debilidade o SIADAP, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), sistema por "*quotas em relação a cada carreira*", 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 discricionariedade.

No *Focus Group* ao aprofundar a temática, os/as presentes consideraram que apesar de a legislação referir que as avaliações efetuadas devem ser divulgadas, o mesmo não acontece, tornando assim o processo pouco transparente. Sendo um processo de avaliação que envolve pessoas, está sempre sujeito a diferentes análises e/ou interpretações de quem avalia.

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

De acordo com a avaliação do impacto de sexo 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/)

Uma das oportunidades identificada na análise SWOT é a possibilidade de subida de escalão, de homens e mulheres, numa determinada categoria, tal como se preconiza para que mulheres e homens possam disfrutar de plenos direitos em igualdade.

## 3.5. Segregação Sexual Horizontal e Vertical

Conforme já analisado no ponto 3.1 através da análise dos **indicadores 1, 2, 6 e 7**, verifica-se a existência de uma segregação sexual horizontal e vertical no mercado de trabalho. Entende-se por segregação vertical a sobrerepresentação de homem ou mulher em determinados escalões ou posições com maior responsabilidade, remuneração ou estatuto, devido a razões não imputáveis às suas competências ou experiência. Indica a sub-representação (ou a sobrerepresentação) de trabalhadores do sexo masculino ou feminino em profissões ou setores de topo ordenados por atributos «apetecíveis» (rendimentos, prestígio, estabilidade de emprego, etc.), independentemente do setor de atividade. A segregação horizontal é a sobrerepresentação de homens ou mulheres numa mesma profissão ou setor profissional.

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

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).

Na análise SWOT identificou-se como força a representação igualitária de homens e mulheres nos cargos de chefia, conforme o já analisado no indicador 5.

## 3.6. Conciliação da Vida Profissional Pessoal e Familiar

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

Atualmente, a evolução da sociedade tem levado ao debate sobre questões relacionadas com a ausência de interação entre os progenitores do sexo masculino e os/as seus/suas

filhos/as, a par da falta de oportunidades para a mulher se desenvolver económica e profissionalmente (Idem).

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

Importa, ainda, fazer referência a alguns dos aspetos referidos no relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) *"Mulheres no Trabalho – As Tendências 2016"* (na versão original, Women at Work: Trends 2016_ILO, 2016), cujos dados evidenciam que *"a desigual distribuição de cuidados não remunerados e das tarefas domésticas entre homens e mulheres e entre as famílias e a sociedade é um fator determinante das desigualdades entre homens e mulheres no trabalho"* (ILO, 2016). Ou seja, as responsabilidades familiares e tarefas domésticas permanecem ao encargo das mulheres, na sua grande maioria, comparativamente aos homens limitando, assim, a existência de igualdade de oportunidades no meio laboral, devido à dificuldade de compatibilizar a vida profissional com a vida familiar e pessoal. Esta realidade tem efeitos discriminatórios ao nível da remuneração e ascensão na carreira das mulheres, penalizando-as face aos homens (Andrade, 2018).

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

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. Neste sentido, identifica-se na análise SWOT como debilidade o facto de ser pouco frequente a flexibilidade de horários de trabalho por motivos de assistência à família e a inexistência de medidas de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiências, familiares com doença crónica. Porém, a lei de proteção social visa proteger as famílias nestas condições, garantindo a possibilidade de trabalhadores ou trabalhadoras poderem beneficiar do apoio à família. Para além do sistema de proteção social, o código do trabalho, lei n.º 7/2009 prevê no número 1do seu artigo 56.º o regime de trabalho flexível do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, nomeadamente para a prestação de cuidados a filho/a menor de 12 anos ou independentemente da idade filho/a com deficiência ou doença crónica.

A análise SWOT indica ainda como debilidade o facto de maioritariamente ser a mulher a que mais acumula funções a nível pessoal (vida doméstica e maternidade), ficando

naturalmente mais sobrecarregada. Para além disso as respostas de apoio à família do concelho têm uma baixa taxa de cobertura, nomeadamente as respostas de lares, centros de dia e de apoio domiciliário o que acaba por ser uma resposta insuficiente na medida em que maioritariamente são as mulheres quem presta cuidados aos ascendentes e familiares dependentes, havendo uma maior taxa de absentismo das mulheres em relação aos homens e consequente diminuição de rendimentos e/ou sobrecarga, fatores esses também corroborados pelos/as participantes do *Focus Group* e Fórum Municipal.

Identificou-se na análise SWOT como força o direito ao dia de aniversário do/a trabalhador/a. O que poderá ser visto como um dia em que o/a Trabalhador(a) pode dedicar a si e à família, podendo ser um fator motivacional. Os Horários flexíveis para a mãe durante o período de amamentação/aleitação também é considerado uma força e é um dos direitos consagrados no artigo 47.º do código do trabalho que refere:

*"Dispensa para amamentação ou aleitação"*

*1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.*

*2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.*

*3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.*

*4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.*

*5 - Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.*

*6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.*

*7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo".*

A existência de AEC´s durante o período letivo e ATL´s nas pausas letivas, bem como, a elevada taxa de cobertura do Agrupamento de Escolas são considerados aspetos positivos na medida em que permite que os/as trabalhadores/as com filhos em idade escolar usufruam destas respostas de apoio à família, por forma a melhor conciliar a vida familiar com a vida laboral.

A Câmara apoia iniciativas de prevenção da doença e promoção da saúde dirigidas aos/às seus/suas trabalhadores/as o que é considerado uma força. Considera-se esta uma medida que poderá promover a partilha e a identificação de dificuldades sentidas pelos/as trabalhadores/as na conciliação entre a vida familiar e laboral e as potencias consequências ao nível da saúde para se poder adotar estratégias que melhorem a qualidade de vida do/as trabalhadores/as.

No que concerne às ameaças é identificado pela análise SWOT o facto de os/as trabalhadores/as trabalharem fora do horário normal de trabalho. Quando o/a trabalhador(a) estende o seu horário normal de trabalho para cumprir os objetivos

profissionais, está naturalmente a perder tempo de dedicação à vida pessoal e familiar, o que naturalmente poderá trazer consequências para o seu bem-estar e qualidade de vida. Uma gestão de tempo e do trabalho eficiente é fundamental para garantir que os objetivos profissionais são cumpridos durante o período laboral definido.

Indo de encontro à teoria de Leite et al,(2016) que defende que a perspetiva de género deve ser integrada na estratégia, políticas, procedimentos e práticas de gestão de pessoas.

Outra das oportunidades identificada é conceder aos/às trabalhadores/as o dia de aniversário dos/as seus/suas filhos/as.

## 3.7. Proteção da Parentalidade

No que concerne à proteção na parentalidade, 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 com responsabilidades familiares.

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

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

A análise SWOT revela que uma das debilidades é o facto de ambos os progenitores não poderem tirar as licenças de parentalidade, em simultâneo, na sua totalidade, sendo que as mulheres continuam a usufruir das licenças parentais em maior número do que os homens. Outra das debilidades identificada é o facto dos/as trabalhadores/as serem obrigados/as a abdicar de dias de férias para cuidar dos/as filhos/as quando estes/as têm um ligeiro mal-estar, sem necessidade de intervenção médica, mas que os/as impossibilita de ir à escola. Neste sentido importa referir que 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.

As Autarquias devem garantir a implementação da legislação destinada à promoção da igualdade de género e/ou ação positiva, tais como, a definição de metas, objetivos ou quotas. Assim, a análise SWOT apresenta, no que diz respeito às oportunidades a aplicação licenças de parentalidade conjunta, com períodos iguais e simultâneos, do pai e da mãe, conforme previsto na legislação aplicável (especificada no 3.7), bem como o teletrabalho para o/a pai/mãe quando necessitam de ficar com os/as filhos/as. 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".*

O artigo 166.º do código do trabalho refere que o/a trabalhador(a) com filho/a com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito, não podendo o/a empregador(a) opor-se ao pedido do/a trabalhador(a) nestas circunstâncias.

No que diz respeitos às ameaças, a análise SWOT refere o adiamento da parentalidade. Para Mafalda Leitão, o fato é explicado pela falta apoio e incentivos. A especialista defende que é necessário que haja uma rede pública de creches, que as licenças parentais sejam mais adequadas, que os abonos sejam mais justos e enquadrados à

realidade do casal e que haja uma maior *"conciliação do empregador, ao nível dos horários e da flexibilidade, que facilite aos trabalhadores com crianças dependentes uma maior gestão dos tempos"* (Teixeira, 2021).

Relativamente às forças a análise SWOT aponta a possibilidade de escolha na marcação das férias na sua totalidade de forma a coincidir com as férias dos/as filhos/as, sendo que a lei, determina o seguinte:

1. *Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 30 de abril e ou de 1 de novembro a 31 de dezembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de cinco dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.*
2. *Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço.*
3. *O disposto no n.º 1 só é aplicável nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.*
4. *O período complementar de cinco dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.*
5. *Nos casos de acumulação de férias o período complementar de férias só pode ser concedido verificada a condição imposta pelo n.º 1.*
6. *As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.*

7. *A aplicação do disposto nos números anteriores depende do reconhecimento prévio, por despacho do membro do Governo competente, da conveniência para o serviço, no gozo de férias fora do período de junho a setembro.*
8. *O despacho previsto no número anterior é proferido até dezembro de cada ano, podendo abranger apenas determinadas unidades orgânicas ou estabelecimentos no âmbito do serviço, não prejudicando o direito a férias já adquirido (DL n.º 100/99, de 31 de março).*

A licença de maternidade, à luz da legislação, está definida como licença parental que, segundo consta no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as seguintes modalidades:

*a) Licença parental inicial;*

*b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;*

*c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;*

*d) Licença parental exclusiva do pai.*

São as mães que maioritariamente usufruem da licença parental integral em detrimento da licença parental conjunta, ficando estas com menos requisitos para obter melhores resultados na avaliação de desempenho devido ao maior absentismo laboral. Para além disso, o Sistema de quotas no SIADAP induz a que a maior parte dos/as trabalhadores/as demore em média 10 anos para progredir na carreira. Visto que só a partir da menção de relevante dá direito a 2 pontos e que as mulheres têm menos tempo para se dedicar à carreira, conforme supramencionado, depreende-se que as mulheres terão maiores dificuldades em atingir níveis mais elevados de avaliação, o que poderá atrasar ou impedir o seu acesso a cargos superiores/dirigentes, agravando a

desigualdade entre homens e mulheres. Também as tarefas relacionadas com a prestação de cuidados aos/às filhos/as limitam o acesso a formação e a atribuição de prémio/regalias e não penalização por ausência do trabalho por motivos de conciliação que consequentemente interferem na avaliação de desempenho e subida nas carreiras. Forças (aspetos positivos no presente), representação igualitária de homens e mulheres nos cargos de chefe de divisão, conforme evidência a análise SWOT este concelho caminha, como se indica, para uma igualdade de papéis de género e não discriminação.

Ameaças (aspetos negativos externos e futuros), sistema de quotas na avaliação dos/as trabalhadores/as que pode retardar a progressão na carreira sendo as mulheres maioritariamente as cuidadoras impede-as de aceder a cargos de chefia e órgãos municipais, 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. 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.

## 3.8. Proteção contra a Discriminação

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

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

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

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

No âmbito da proteção contra a discriminação, as debilidades apresentadas na análise SWOT apontam para o facto de não haver um trabalho de informação contínuo no âmbito da discriminação com os/as trabalhadores/as.

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 uma das forças é a existência de um formulário para apresentação de queixa por discriminação em função do género, bem como o facto dos documentos e atendimentos conterem os dados dos/as participantes desagregados por sexo o que permite a identificação de situação de discriminação em função do sexo.

No que concerne às oportunidades, prevê-se fomentar uma maior divulgação e sensibilização sobre o tema e sobre a existência do formulário de queixa.

De acordo com (Leite et al., 2016) o *mainstreaming* de género deve ser assumido pelas autarquias enquanto estratégia para a integração da perspetiva de género no desenvolvimento organizacional, mediante a realização de diagnósticos organizacionais com perspetiva de género, ações de formação e campanhas de informação e de sensibilização para o pessoal ao serviço (Leite et al., 2016).

## 3.9. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

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

De acordo com a análise SWOT verifica-se que a Autarquia apresenta debilidades no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho, nomeadamente, o fato do tema não ser discutido dentro da organização através de sessões de sensibilização, bem como, a falta um mecanismo de denúncia interno de situações de assédio e discriminação. Foi acrescentado no *Focus Group* que não há conhecimento de queixas formais de assédio no trabalho, tema este que na opinião dos/as participantes é desvalorizado até mesmo pelas chefias.

O código de conduta prevê que no exercício das suas atividades, funções e competências, os/as trabalhadores/as da administração pública se devem relacionar de forma respeitosa, leal, urbana e digna, abstendo-se de abusos verbais, físicos e/ou psicológicos e de comportamentos discriminatórios em relação aos/às demais trabalhadores/as ou a terceiros, assim como se aplicam os princípios constitucionais e legalmente consagrados em matéria de proteção de direitos fundamentais nas relações entre particulares, designadamente os relativos a igualdade, integridade pessoal, confidencialidade e boa- fé (DGAEP).

A análise SWOT apresenta como força, a proteção em casos de assédio prevista na lei. O Código do Trabalho define que a situação de assédio constitui uma contraordenação

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

No que diz respeito às oportunidades, verifica-se a dinamização de um conjunto de ações de esclarecimento sobre o tema para que os/as trabalhadores/as saibam o que é e como agir numa situação de perigo.

# 4. Dimensão Externa - (DES)IGUALDADES NO CONCELHO

## 4.1. Representação por Sexo nas Organizações Locais

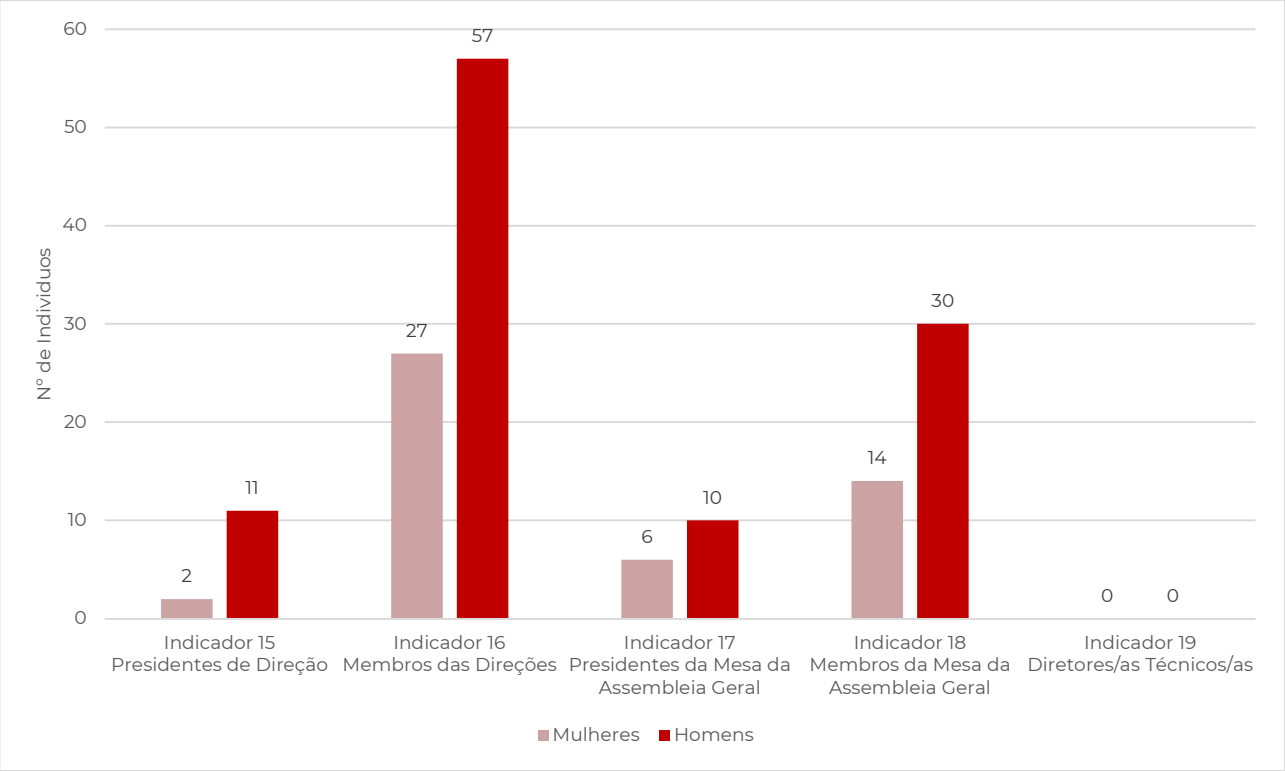



*Figura 26: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Alfândega da Fé, por sexo, Ind. 15, 16, 17, 18 e 19*

O número de presidentes de direção, por sexo, nas organizações, é de 2 mulheres para 11 homens, o que reflete uma enorme discrepância traduzida na desigualdade entre os sexos. **[indicador 15].**

Quanto aos membros das direções, por sexo, nas organizações, existem 57 homens e 27 mulheres **[indicador 16]**.

O **indicador 17** - Presidente da mesa da assembleia geral, por sexo, nas organizações, continua a refletir uma sobrerepresentação, sendo esta de 10 homens face a 6 mulheres no respetivo cargo. Quanto aos Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações, existem 30 membros do sexo masculino e 14 membros do sexo feminino **[indicador 18].** Nos cargos executivos supramencionados verifica-se uma sobrerepresentação muito elevada de homens relativamente a mulheres. Não se verifica a existência de Diretores/as Técnico/as **[indicador 19].**

As mulheres empregadoras no concelho representam 41,26% da totalidade dos/as empregadores/as **[indicador 20].** Este facto pode ser justificado pelo motivo de que integrar os órgãos de uma organização é mais uma responsabilidade diária para as mulheres para além da vida doméstica.

No que concerne às forças, verifica-se um aumento do número de mulheres que integram as IPSS's, comparativamente com dados anteriores, o que denota uma evolução no sentido de integração da mulher no mercado de trabalho e nos Órgãos das IPSS's.

Relativamente às ameaças, a análise SWOT identifica a resistência das mulheres em participar, bem como, dificuldade em conciliar a vida pessoal com a participação na vida política. Estes aspetos poderão estar relacionados com aspetos culturais, preconceitos e estereótipos de género que condicionam as mulheres relativamente à participação na vida política e mercado de trabalho.

Na análise SWOT, identificou-se como oportunidades a sensibilização das mulheres para a participação nas organizações e sensibilizar as direções das instituições para a paridade nos estatutos das associações locais através de alterações aos regulamentos de cada uma.

A sensibilização das mulheres e das direções das Instituições poderia ser efetuada 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)

## 4.2. Remuneração

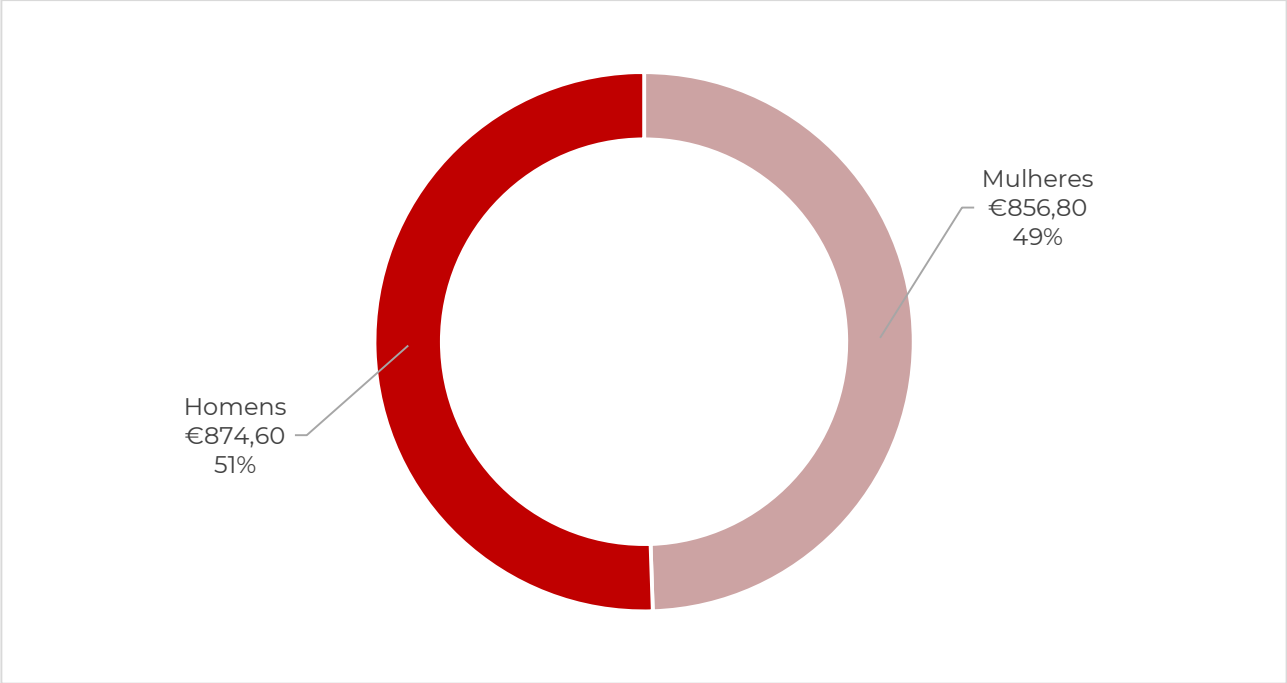



*Figura 27: Ganho Médio de mulheres e de homens no concelho de Alfândega da Fé*

O diferencial do ganho médio mensal entre homens e mulheres no concelho é de € 17,80 a favor dos homens **[indicador 21]**, diferença essa que não é significativa.

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).

No que concerne às debilidades identificadas na análise SWOT, os ganhos médios mensais tanto para os homens como para as mulheres são baixos para as funções que desempenham. A maior percentagem de homens desempregados ao longo do ano também é considerado uma debilidade, aspeto negativo interno no presente. Existem pessoas sem contratos de trabalho sem termo e trabalho sazonal na agricultura o que revela a existência de precariedade profissional. A diferença salarial também está evidenciada como estando relacionada com o sexo e a nacionalidade.

No que diz respeito às forças, aspetos positivos no presente a análise SWOT revela a existência da lei que estabelece a igualdade salarial, nomeadamente o "princípio do trabalho igual salário igual", previsto na Constituição da República Portuguesa, art. 59º nº 1 alínea a), estabelece que "*todos os trabalhadores têm direito à retribuição do **trabalho** segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o **princípio** de que para **trabalho igual salário igual**".*

Relativamente às oportunidades identificadas na análise SWOT verifica-se a sensibilização dos/as empregadores/as do concelho para a igualdade salarial.

## 4.3. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

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 Alfândega da Fé não existem dados, à data, acerca de Amas.

Considerando esta faixa etária, segundo os Censos de 2021 residiam no concelho 68 crianças. Assim, tendo em conta a capacidade total dos equipamentos existentes no território (35 vagas) verificou-se uma taxa de cobertura 51,47% **[Indicador 22].** Na análise efetuada à figura 26 (gráfico instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Alfândega da Fé) a qual demonstra uma taxa de ocupação de 94% dos equipamentos desta resposta social, o que levava a crer que pudessem existir crianças em lista de espera.

Quanto aos equipamentos de Jardim de Infância (Pré-escolar), uma resposta vocacionada para o desenvolvimento das crianças, proporcionando atividades educativas e de apoio à família, verifica-se que a rede pública do concelho com uma capacidade para acolhimento de 125 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 69 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 181,16% **[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 20 vagas de acordo com a Carta Social, com 65 ou mais anos de idade residiam no concelho 1638 pessoas, verificando-se assim uma taxa de cobertura de 1,22% **[Indicador 24]**.

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 206 utentes e que, residiam em Alfândega da Fé um total de 1638 pessoas com 65 ou mais anos de idade, verifica-se uma taxa de cobertura de 12,58% **[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 158 utentes e que, em 2021, residiam um total de 1638 pessoas com 65 ou mais anos de idade, verifica-se uma taxa de cobertura de 9,65% **[Indicador 26]**.

Esta informação vai de encontro ao que se identificou através da análise SWOT, ou seja, a existência de taxas de cobertura baixas nas creches, lares, centro de dia e apoio domiciliário, sendo esta uma debilidade na medida em que as mulheres são as principais responsáveis pela prestação de cuidados a pessoas idosas. Tal como, o facto de as mulheres que trabalham continuarem a ser sobrecarregadas com as tarefas domésticas e responsabilidades familiares, o que poderá ser um dos fatores que contribui para as mulheres do concelho adiarem a maternidade para se dedicarem à carreira. Outras debilidades identificadas é a inexistência de um serviço de amas, bem como a creche e o ATL serem serviços pagos pelos beneficiários.

De referir que é verdadeiramente necessário que as respostas da comunidade que prestem apoio formal à família tenham uma boa taxa de cobertura, na medida em poderá ser um fator facilitador na conciliação entre a vida familiar e profissional.

Identifica-se como debilidade a substituição da mulher por ter sido mãe e não trabalhar durante um determinado período de tempo. No caso de a substituição permanecer após o gozo da licença parental, ou seja, após o regresso da mulher ao local de trabalho, poderá afetar negativamente a mulher não só em termos de carreira, mas também em termos emocionais. Está proibida qualquer forma de discriminação relacionada com o gozo de direitos de parentalidade (Deco Proteste, 2022).

Outra das debilidades é o facto de os casais adiarem a parentalidade à espera de uma situação financeira estável, o que se reverte em baixa taxa de natalidade e desertificação do território.

No *Focus Group* acrescentou-se a pouca sensibilidade dos homens para o planeamento familiar, assim como a pouca sensibilidade das entidades empregadoras para o exercício da parentalidade e dispensa para consultas.

As licenças parentais são identificadas como uma força. 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).

Outras das forças identificadas é o horário de amamentação e aleitação previsto na alínea i) do artigo 35.º do código do trabalho. Também o direito ao dia de aniversário do/a trabalhador/a é considerado uma força.

A elevada taxa de cobertura do Agrupamento de Escolas é considerada uma força na medida em que garante que a criança em idade escolar tem acesso ao ensino e à educação no seu concelho.

As questões culturais são identificadas na matriz SWOT como sendo uma das ameaças, na medida em que tradicionalmente são as mulheres que maioritariamente tratam das tarefas domésticas e dos/as filhos/as. Ao aprofundar este tema referiu-se que efetivamente as mulheres são as principais cuidadoras, no entanto as mesmas não vêm esta situação como uma questão cultural, mas sim algo que lhes é natural. Reforçam também que os homens cada vez mais têm um papel ativo na organização da vida familiar, opiniões estas corroboradas no Fórum Municipal.

De referir que no âmbito do levantamento de necessidades identificadas através dos diversos atores/atrizes sociais, surgiu uma nova área, nomeadamente, a área das acessibilidades, mobilidade e urbanismo, com necessidade de intervenção, considerando que foram identificados os seguintes aspetos: Desigualdades no acesso a serviços públicos e na via pública; problemas de acessibilidade a edifícios municipais (ação social, tribunal); Problemas de acessibilidade na via pública para pessoas com mobilidade reduzida e carrinhos de bebé; Iluminação insuficiente em alguns locais; Existência de árvores no meio dos passeios e falta de transportes públicos.

Estes aspetos, pese embora sejam condicionantes do ponto de vista geral, poderão afetar maioritariamente as mulheres, devido as todos os aspetos já mencionados, nomeadamente, as remunerações mais baixas que limitam desde logo o acesso a bens e recursos por meios próprios.

## 4.4.Respostas à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

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

partilhadas que uma sociedade produz sobre o significado de ser homem ou ser mulher (CIG, 2015).

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 sexo, isto é, trata-se da violência praticada contra o homem ou a mulher motivada pelo conjunto de crenças, atitudes e comportamentos que uma sociedade atribuiu ao homem e à mulher e que entende como adequados para cada um dos sexos (Convenção de Istambul, 2011). Tal conceito remete-nos para a ideia que, consoante a comunidade em que estamos inseridos, os papéis entendidos como apropriados diferem (EMAV, s/d).

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

O concelho de Alfândega da Fé beneficia de uma resposta de atendimento à vítima de violência contra as mulheres **[Indicador 27],** no entanto na análise SWOT foi identificado como debilidade o facto da segurança social demorar muito tempo a dar resposta a pedidos de apoio às vítimas, bem como facto de algumas vítimas não procurarem o apoio do GIAV por conhecerem os/as técnicos/as, o que torna difícil a exposição deste tipo de casos.

No que concerne às forças, a análise SWOT revela a existência de uma resposta que atua ao nível concelhio e interconcelhio, bem como, existência de verba, no gabinete de apoio à vítima, para apoios urgentes.
A análise SWOT revela que o facto de não existir, no concelho, habitação social para casos de violência doméstica para estabilizar as vítimas é definido como ameaça. A subordinação da mulher como fator cultural é também apontada como uma ameaça.

No que concerne às oportunidades, seria benéfico introduzir esta temática nas escolas de forma a sensibilizar os mais novos para esta questão e gerar amor-próprio, para que de futuro possa haver outro tipo de atitude perante casos de violência contra as mulheres e violência doméstica.

Importa referir que a denúncia do crime de VD de que tomem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas é obrigatória para todos/as os funcionários/as, na aceção do art. 386º do Código Penal e do art. 242º do Código de Processo Penal.

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).

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 aceitarem essa situação devido a estarem dependentes economicamente do agressor.

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

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

Foram realizadas 7 ações de formação conforme de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local **[Indicador 29].** Ações essas que estão identificadas como forças na análise SWOT realizada, bem como a oferta existente para vários públicos-alvo e o sigilo profissional.

Ao desenvolver este tema no *Focus Group* que foi realizado, os/as intervenientes mencionaram que tem havido um maior número de mulheres vítimas de violência doméstica. Confirma também que existem respostas de apoio às vítimas de violência na Liga dos Amigos do Centro de Saúde de Alfândega da Fé e um gabinete no Centro de Saúde de Alfândega da Fé, este último não é muito requisitado uma vez que não tem sido feito qualquer trabalho de divulgação. Acrescentaram ainda que seria interessante

existir uma célula de apoio às vítimas de *bullying* na escola. Reforçaram que na área da sensibilização em contexto escolar, seria importante que a GNR fizesse um trabalho conjunto com entidades relacionadas com a saúde.

Violência Contra as Mulheres é uma forma de discriminação contra as mulheres e abrange todos os atos de violência baseada no género que resultem, ou sejam passíveis de resultar, em danos ou sofrimento de natureza física, sexual, psicológica ou económica para as mulheres, incluindo a ameaça do cometimento de tais atos, a coerção ou a privação arbitrária da liberdade, quer na vida pública quer na vida privada (D. Madalena et al., 2019). Em suma, enquanto subsistir violência contra as mulheres, não se pode afirmar que há igualdade de género (Idem).

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

Considerando este contexto, é fundamental dotar a comunidade e os/as profissionais em particular de competências para identificar sinais e sintomas associados a situações de violência doméstica, bem como identificar fatores preditores de situações de violência doméstica para que se possa de forma célere sinalizar as situações 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 corresponsabilização da comunidade na desocultação de situações de violência doméstica, bem como encorajar as vítimas a pedir ajuda formal, na medida em que a tomada de conhecimento sobre a rede 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.

Para levar a cabo o cumprimento dos objetivos propostos em matéria de formação de públicos estratégicos e formação de profissionais o concelho dispõe de resposta adequada e especializada. Identifica-se assim, como oportunidade, o desenvolvimento de ações de formação em matéria de prevenção e combate à Violência contra as mulheres e Violência doméstica.

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

Podemos aferir que existem 3 docentes a lecionar no concelho de Alfândega da Fé com formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, **[indicador 30].** Da mesma forma verifica-se que foram realizadas 13 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 **[indicador 31].**

A análise SWOT revela como debilidades, a pouca oferta formativa existente nesta área e a fraca adesão das pessoas sobre este tema. Informação essa corroborada *no Focus Group* realizado, onde os/as intervenientes referem que a adesão por parte dos pais nas atividades realizadas é fraco, que poderá estar relacionado com a dificuldade na conciliação de horários como referido em ameaças na análise SWOT.

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

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

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

um conhecimento isento de estereótipos e preconceitos. A escola inclusiva, que institui a igualdade de oportunidades para rapazes e raparigas, só é possível quando os 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 sexo masculino e o sexo feminino.

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

No que diz respeito a estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias verifica-se 17 estudantes do sexo feminino e 19 estudantes do sexo masculino **[Indicador 32].**

Relativamente aos/as estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas, não se verifica e humanidades verifica-se 17 estudantes do sexo feminino e 7 estudantes do sexo masculino **[Indicador 34].**

Conforme **[Indicador 36]**, foram realizadas 23 (vinte e três) ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas. Ao aprofundar este tema no *Focus Group*, os intervenientes mencionaram que as aulas da Universidade Sénior de Alfândega da Fé, são frequentadas maioritariamente por mulheres uma vez que os homens se encontram ainda a trabalhar na agricultura. O mesmo se verifica com as aulas de TIC.

Ainda analisando os indicadores verifica-se que o desporto escolar é praticado por 32 estudantes do sexo feminino e 68 estudantes do sexo masculino **[Indicador 37].** Na prática de desportos federados verifica-se uma incidência de 68 atletas do sexo masculino e nenhum atleta do sexo feminino **[Indicador 38].** Estes indicadores corroboram com a análise SWOT que revela como debilidade uma maior

representatividade masculina no desporto escolar de 68% e uma sobrerepresentação masculina no desporto federado de 100%. Na abordagem desta temática no *Focus Group,* foi referido que continuam a existir alguns estereótipos no desporto, responsabilizando ambas as partes, por um lado as raparigas revelam ser pouco participativas, por outro lado a oferta desportiva pouco diversificada que pode limitar a participação das raparigas/mulheres.

Identificaram também no *Focus Group* um problema da atualidade, a demasiada dependência dos jovens no que diz respeito às novas tecnologias. Em detrimento da prática desportiva, optam por despender a maior parte do tempo em jogos eletrónicos e/ou estar constantemente ao telemóvel. Aliado a isso, consideraram também a fragilidade emocional que os/as jovens apresentam, uma vez que lidam mal com a frustração e não apresentam capacidade para gerir emocionalmente as desilusões.

Foi identificado na análise SWOT como ameaça, a falta de tempo por parte das mulheres para praticarem desporto devido à conciliação da vida pessoal e profissional.

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 de as mulheres no mercado de trabalho, a segregação continua a ser uma realidade que marca a vida laboral. Para modificar esta realidade, a escola terá, mais uma vez, um papel fundamental, desmistificando preconceitos associados ao *"género das profissões"* e favorecendo a formação de cidadãos e cidadãs conscientes dos seus direitos e deveres e livres para escolher o seu futuro (Idem).

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

# 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** | Desmotivação dos/as trabalhadores/as<br><br>Realização de funções fora do âmbito profissional de alguns/algumas trabalhadores/as |
| **Formação para chefias** | Formas de trabalhar dos/as chefes de divisão diferente nas várias divisões da Câmara Municipal<br><br>Falta de comunicação assertiva por parte de alguns/algumas chefes de divisão com os/as seus/suas trabalhadores/as |
| **Disparidades salariais entre mulheres e homens** | -------- |
| **Progressão e Desenvolvimento de Carreiras** | Modelo do Sistema de Avaliação (SIADAP)<br><br>Menor progressão na carreira das assistentes técnicas mulheres comparativamente aos homens |
| **Segregação sexual horizontal e vertical** | Maior representatividade do sexo masculino nos órgãos da câmara e assembleia<br><br>Tarefas que os/as trabalhadores/as desempenham são consideradas de homens ou de mulheres |

| Áreas temáticas internas | Problemas identificados |
|---|---|
| **Conciliação da vida profissional pessoal e familiar** | Horário fixo<br><br>Acumulação de tarefas por parte das mulheres trabalhadoras (vida doméstica, maternidade, trabalho, etc.)<br><br>Disparidade no tempo da licença de parentalidade entre homens e mulheres |
| **Proteção na parentalidade** | Pais não poderem tirar as licenças de parentalidade na sua totalidade, em simultâneo<br><br>Não haver flexibilidade de horários para pais e mães de menores de 12 anos<br><br>Abdicar de dias de férias quando os/as filhos/as têm um<br>ligeiro mal-estar, sem necessidade de intervenção médica, mas que os/as impossibilita de ir à escola |
| **Proteção contra a discriminação** | Tratamento dos/as trabalhadores/as de forma discriminatória mediante a sua idade e o seu vínculo contratual (tipo de contrato)<br><br>Pouca formação sobre igualdade, não discriminação e *bullying*<br><br>Pouca sensibilidade para as questões da igualdade por parte dos/as trabalhadores/as<br><br>Falta adaptar o site da Câmara Municipal para cegos<br><br>Falta de acessibilidade no acesso ao edifício da Ação Social da Câmara Municipal para pessoas com dificuldades motoras e com deficiência |

| Áreas temáticas internas | Problemas identificados |
|---|---|
| | Desigualdade para pessoas com mobilidade reduzida |
| **Prevenção e combate ao assédio no trabalho** | O tema não é discutido dentro da organização<br><br>Formulário de queixa contra assédio no trabalho não é divulgado |

*Tabela 5: Problemas identificados na organização por áreas temáticas*

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

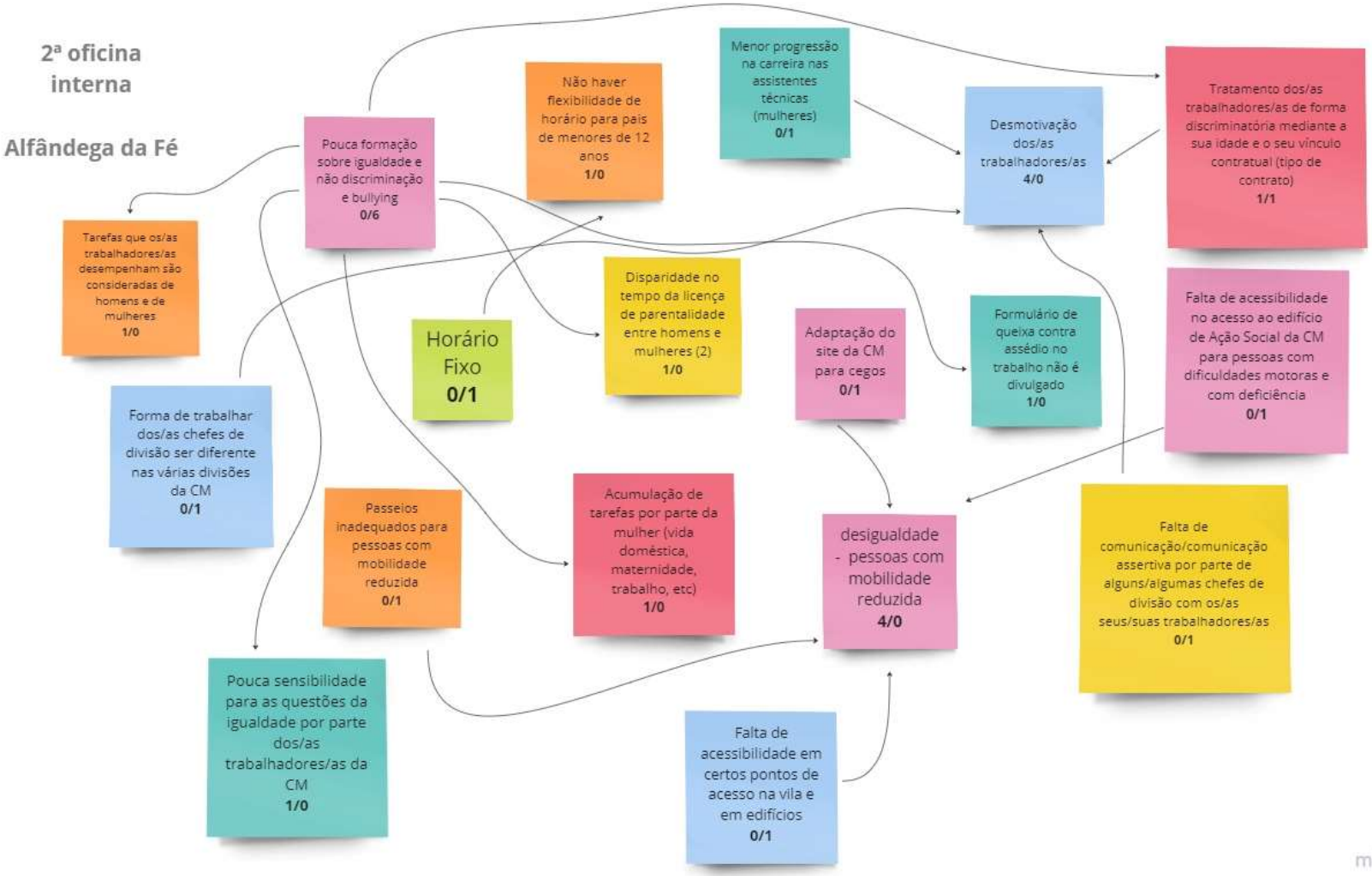



*Figura 28: Fluxograma interno/organizacional realizado com o grupo de participantes na oficina*

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

| Problema | Causa | Consequência |
|---|---|---|
| Desmotivação dos/as trabalhadores/as | 0 | 4 |
| Formas de trabalhar dos/as chefes de divisão diferente nas várias divisões da Câmara Municipal | 1 | 0 |
| Falta de comunicação assertiva por parte de alguns/algumas chefes de divisão com os/as seus/suas trabalhadores/as | 1 | 0 |
| Menor progressão na carreira das assistentes técnicas mulheres comparativamente aos homens | 1 | 0 |
| Tarefas que os/as trabalhadores/as desempenham são consideradas de homens ou de mulheres | 0 | 1 |
| Horário fixo | 1 | 0 |
| Acumulação de tarefas por parte das mulheres trabalhadoras (vida doméstica, maternidade, trabalho, etc.) | 0 | 1 |
| Disparidade no tempo da licença de parentalidade entre homens e mulheres | 0 | 2 |
| Não haver flexibilidade de horários para pais e mães de menores de 12 anos | 0 | 1 |

| Problema | Causa | Consequência |
|---|---|---|
| Tratamento dos/as trabalhadores/as de forma discriminatória mediante a sua idade e o seu vínculo contratual (tipo de contrato) | 1 | 1 |
| Pouca formação sobre igualdade, não discriminação e *bullying* | 6 | 0 |
| Pouca sensibilidade para as questões da igualdade por parte dos/as trabalhadores/as | 0 | 1 |
| Falta adaptar o site da Câmara Municipal para cegos | 1 | 0 |
| Falta de acessibilidade no acesso ao edifício da Ação Social da Câmara Municipal para pessoas com dificuldades motoras e com deficiência | 1 | 0 |
| Desigualdade para pessoas com mobilidade reduzida | 0 | 4 |
| Formulário de queixa contra assédio no trabalho não é divulgado | 0 | 1 |

***Tabela 6: Resultados do Fluxograma Interno/Organizacional***

Os resultados do fluxograma realizado apontam como principal problema causal, segundo este grupo, a 'pouca formação sobre igualdade, não discriminação e *bullying*' e os principais problemas derivados são a 'desmotivação dos/as trabalhadores', 'desigualdade para pessoas com mobilidade reduzida', 'tratamento dos/as trabalhadores/as de forma discriminatória mediante a sua idade e o seu vínculo

contratual (tipo de contrato)' e 'disparidade no tempo da licença de parentalidade entre homens e mulheres'.

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

| | **Problemas Priorizados** |
|---|---|
| 1 | Desmotivação dos/as trabalhadores/as |
| 2 | Tratamento dos/as trabalhadores/as de forma discriminatória mediante a sua idade e o seu vínculo contratual (tipo de contrato) |
| 3 | Disparidade no tempo da licença de parentalidade entre homens e mulheres |
| 4 | Desigualdade para pessoas com mobilidade reduzida |
| 5 | Pouca formação sobre igualdade, não discriminação e *bullying* |

***Tabela 7: 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 Alfândega da Fé, de um modo que torne a mensagem mais apelativa e de fácil compreensão.

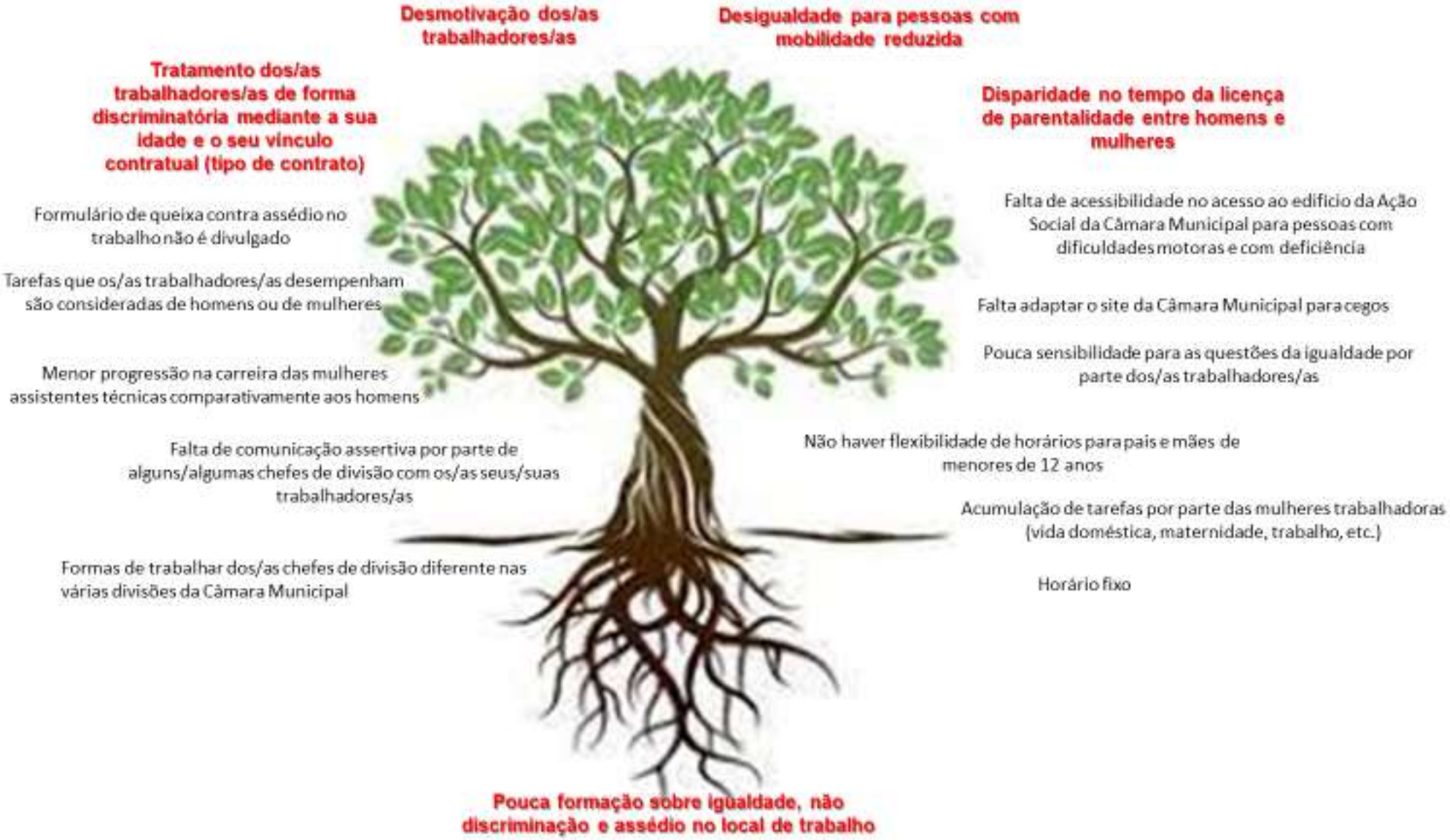



*Figura 29: Árvore dos Problemas Organizacionais*

Nesta "árvore de problemas" observamos que, segundo a análise dos/as participantes, em termos organizacionais, as raízes, onde estão as principais causas das dificuldades, prendem-se com a pouca formação e reflexão interna sobre a igualdade, não discriminação e assédio no local de trabalho. De acordo com o grupo de participantes, a temática não tem sido suficientemente discutida dentro da organização e carece de vias de reflexão-ação. Assume assim relevância a capacitação dos/as trabalhadores/as da administração pública local, através do desenvolvimento de ações de formação inicial e contínua, assim como de campanhas de informação e sensibilização, que permitam disseminar estas informações junto dos/as trabalhadores/as do município para que possam estar devidamente informados/as nestas temáticas, incluindo as questões diretamente relacionadas com a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, a proteção na parentalidade, a prevenção e o combate à discriminação e ao assédio no local de trabalho. A este nível importa referenciar como aspeto positivo a nomeação de conselheiros/as locais para a igualdade.

Embora as mulheres estejam cada vez mais presentes no mundo do trabalho, no município de Alfândega da Fé correspondem a 52,6% do total de trabalhadores, o que está em linha com as tendências a nível nacional e europeu, elas 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. De facto, os números da organização revelam que as mulheres se encontram claramente sobrerepresentadas nas soluções mais precárias de emprego e proteção legal, ou seja, 72% dos/as trabalhadores/as do município a contratos

a termo, RSI, apoio ao emprego, estágios e outros são mulheres. Assim como, as mulheres continuam a estar concentradas em setores, profissões e categorias tipicamente femininas, com uma elevada taxa de feminização, associadas ao cuidar, mais desvalorizadas, com menor capacidade de influência e de decisão e auferem remunerações inferiores (ganho médio mensal dos trabalhadores do município superior ao das trabalhadoras na maioria das categorias profissionais).

Outro dos problemas levantados pelos/as participantes, que coloca sérios desafios à conciliação entre a vida profissional, familiar e profissional, é a questão dos horários de trabalho. Embora a legislação contemple a possibilidade de horários de trabalho flexíveis ou jornada contínua de trabalho, constata-se que na autarquia de Alfândega da Fé 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. A realidade dos horários fixos de trabalho tem, contudo, 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 ou netos ou na assistência a outros membros da família. Neste sentido, há uma maior probabilidade de as mulheres faltarem ao trabalho e trabalharem menos horas numa atividade remunerada do que os homens, devido às diferenças na distribuição das tarefas domésticas não remuneradas, à prestação de cuidados aos membros da família, ou a motivos relacionadas com gravidez ou uso de licença parental, sendo muitas vezes penalizadas quando regressam ao trabalho, não só ao nível das funções, como também na perspetiva de carreira. Esta realidade deve motivar algum aprofundamento e reflexão por parte da autarquia no equacionamento da implementação de novas formas de organização do tempo de

trabalho, de acordo com as modalidades de horário de trabalho previstas na legislação (horário flexível, horário rígido, horário desfasado, jornada contínua, meia jornada ou trabalho por turnos), para que todos/as os/as trabalhadores/as possam planear a sua vida pessoal e familiar, sem descurar as necessidades de produtividade.

Também ao nível das chefias são identificadas pelos/as participantes necessidades formativas nestas áreas. É pertinente destacar que, de acordo com o grupo de participantes, a falta de formação e integração da perspetiva da igualdade e não discriminação nas práticas de liderança das chefias conduz a dois dos problemas priorizados como consequência, ou seja, "tratamento dos/as trabalhadores/as de forma discriminatória mediante a sua idade e o seu vínculo contratual (tipo de contrato)" e "desmotivação dos trabalhadores/as".

São ainda apontadas falhas em termos da comunicação interpessoal de algumas chefias. Sabendo de antemão que a motivação interfere diretamente na produtividade dos/as trabalhadores/as, e que as entidades empregadoras socialmente responsáveis privilegiam o diálogo com os/as seus/suas trabalhadores/as, é do interesse da autarquia prevenir e combater este tipo de problemas que, podem prejudicar a sua imagem junto da comunidade e não potenciam/valorizam os recursos humanos da organização.

Perante o exposto, será importante promover a formação e sensibilização de chefias, com responsabilidades de liderança e de gestão de recursos humanos, alertando para a eventuais comportamentos de natureza discriminatória e os impactos na saúde das pessoas. Formar numa ótica de promoção da autorreflexão sobre as práticas da entidade, e como ponto de partida para avançar na definição e implementação de programas e medidas internos, que potenciem uma crescente cultura organizacional de

igualdade e não discriminação, a par da criação de canais de comunicação mais fluidos e de maior articulação e coerência entre departamentos e setores.

Para a análise municipal, será igualmente importante integrar nos estudos de clima organizacional questões para monitorização da satisfação dos trabalhadores/as no âmbito das questões da igualdade de género e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, discriminação e assédio no local de trabalho. Importa também criar ou revisar o Código de Ética e de Conduta e, eventualmente, criar uma Comissão de Ética, constituída por trabalhadores e trabalhadoras de diversas áreas do município, com o objetivo de fazer cumprir o respetivo código, incluindo o respeito e cumprimento do princípio da igualdade no tratamento e não discriminação, criando e divulgando um mecanismo de recolha de sugestões ou reclamações neste âmbito.

Por fim, ainda no que toca à proteção contra a discriminação, e no âmbito dos serviços que o município presta à comunidade, é priorizado pelo grupo de participantes o problema da "desigualdade para pessoas com mobilidade reduzida".

Efetivamente, a mobilidade, é relevante no que respeita à igualdade, incluindo a igualdade de género, pois só através desta se poderá assegurar que cidadãos e cidadãs dispõem de iguais oportunidades de acesso a bens, serviços e espaços públicos. A este nível, são identificados problemas como "falta adaptar o site da Câmara Municipal para cegos" e "Falta de acessibilidade no acesso ao edifício da Ação Social da Câmara Municipal para pessoas com dificuldades motoras e com deficiência". Uma vez que as estruturas, soluções e serviços existentes condicionam de forma diferenciada os indivíduos, as autarquias, como instituições promotoras de desenvolvimento social e considerando o papel fundamental da Administração Pública Local no combate das

desigualdades, devem promover uma política integrada, tendo em conta as diferentes necessidades, usos, experiências e perceções dos/as seus/suas munícipes.

## 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 nº 5, procedeu-se à sua priorização.

| | |
|---|---|
| **Representação por sexo nas organizações locais** | Mais homens nas direções e mesas de assembleia de instituições e associações locais.<br><br>Baixa integração da comunidade de migrantes na comunidade local. |
| **Remuneração** | Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres (diferencial de 17,80€)<br><br>Diferenças salariais mediante o género e a nacionalidade.<br><br>Trabalhadores/as sem contrato, contrato a termo ou trabalho sazonal (precariedade laboral) |
| **Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal** | As mulheres acumulam mais funções que os homens.<br><br>Baixa natalidade, pois os casais adiam a parentalidade.<br><br>Pouca sensibilidade dos homens para o planeamento familiar.<br><br>Baixa cobertura de creches<br><br>Pouca sensibilidade das entidades empregadoras para o exercício da parentalidade e dispensa para consultas.<br><br>Fraldários em exclusivo no WC feminino |

| | |
|---|---|
| **Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica** | Falta de habitação social de emergência para apoio às vítimas |
| **Sensibilização e Formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica** | Falta de formação e sensibilização sobre igualdade e não discriminação dirigida à comunidade e às instituições locais. |
| **Formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania** | Baixa oferta formativa em igualdade para docentes. |
| **Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado** | Há profissões consideradas de homens e de mulheres (segregação horizontal)<br><br>Há mais rapazes no desporto escolar (68%).<br><br>Não há representação feminina no desporto federado.<br><br>Falta de atletas femininas para o futsal. |
| **Acessibilidades, mobilidade e urbanismo** | Desigualdades no acesso a serviços públicos e na via pública<br><br>Problemas de acessibilidade a edifícios municipais (ação social, tribunal)<br><br>Problemas de acessibilidade na via pública para pessoas com mobilidade reduzida e carrinhos de bebé<br><br>Iluminação insuficiente em alguns locais<br><br>Existência de árvores no meio dos passeios<br><br>Falta de transportes públicos |

*Tabela 8: Problemas identificados no território por áreas temáticas*

Num segundo momento da oficina, com a aplicação da técnica do fluxograma, procurou-se aprofundar a análise dos problemas identificados e priorizar elementos a

serem trabalhados. O fluxograma consiste na elaboração coletiva de um gráfico, no qual se procura estabelecer de forma consensual as relações de causa e efeito entre os problemas, para identificar os nós críticos, ou seja, os principais fatores por onde o trabalho deve começar. Apresentamos, de seguida, o diagrama de fluxo realizado com o grupo de participantes na oficina.

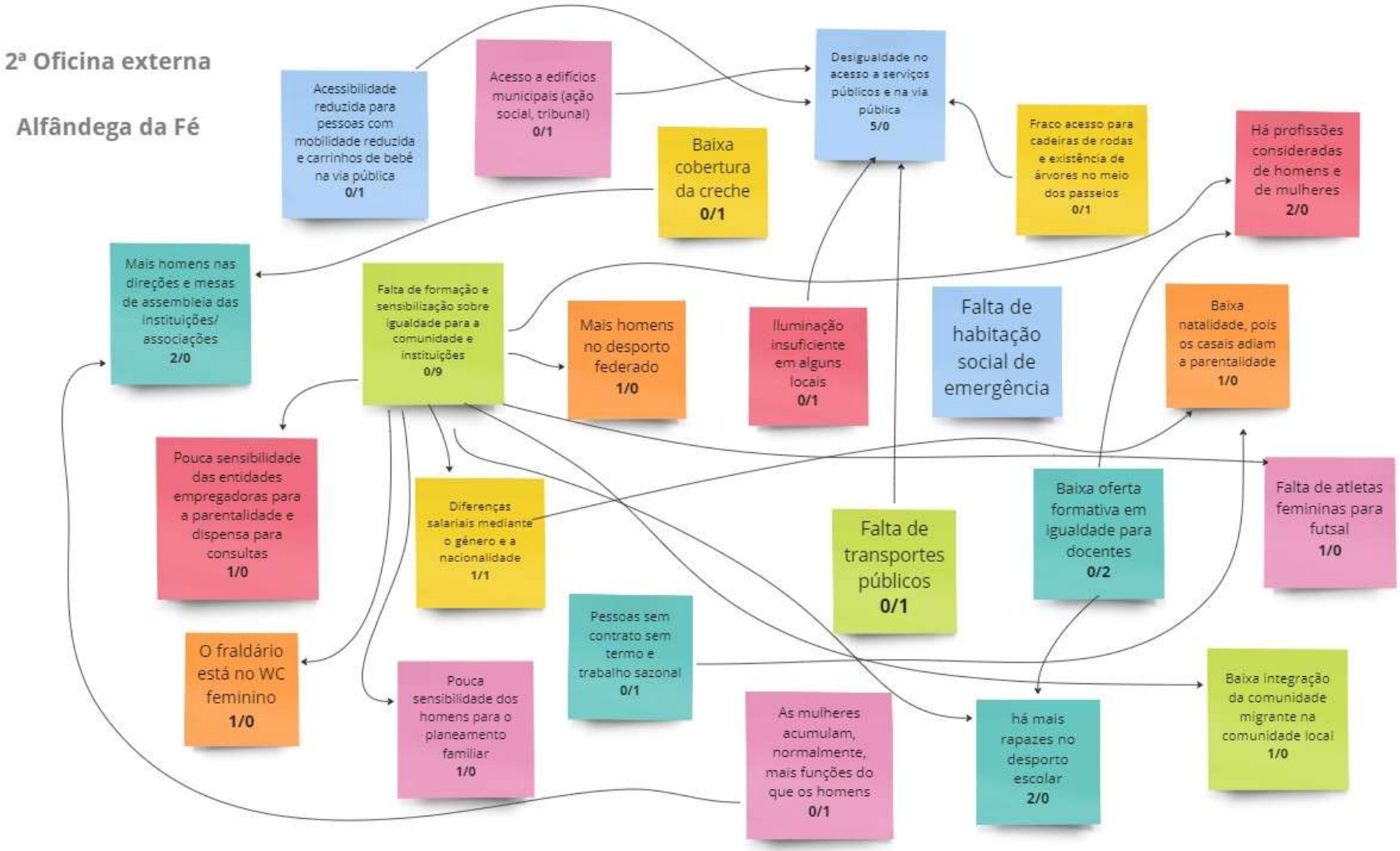



*Figura 30: Fluxograma externo/territorial realizado com o grupo de participantes na oficina*

Os resultados do fluxograma realizado apontam como principais problemas causais, segundo este grupo, a 'Falta de formação e sensibilização sobre igualdade e não discriminação dirigida à comunidade e organizações locais' e a 'Baixa oferta formativa em igualdade para docentes' e os principais problemas consequenciais são a 'Desigualdades no acesso a serviços públicos e na via pública', 'Mais homens nas direções e mesas de assembleias de associações locais', 'Há profissões consideradas de homens e de mulheres' (segregação horizontal), e 'Há mais rapazes no desporto escolar' (68%). A tabela a seguir sistematiza os problemas priorizados pelos participantes.

| Áreas temáticas externas | Problemas priorizados |
|---|---|
| **Representação por sexo nas organizações locais** | Mais homens nas direções e mesas de assembleias de associações locais |
| **Sensibilização e Formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica.** | Falta de formação e sensibilização sobre igualdade e não discriminação dirigida à comunidade e organizações locais |
| **Formação certificada para Docentes em igualdade de género e cidadania** | Baixa oferta formativa em igualdade para docentes |
| **Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado** | Há profissões consideradas de homens e de mulheres (segregação horizontal)<br><br>Há mais rapazes no desporto escolar (68%) |
| **Acessibilidades, mobilidade e urbanismo** | Desigualdades no acesso a serviços públicos e na via pública |

*Tabela 9: Resultados do Fluxograma Externo/Territorial de Alfândega da Fé*

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

*Figura 31: Árvore dos Problemas Territoriais*

Nesta 'árvore de problemas' observamos, segundo a análise dos/as participantes, que, em matéria de igualdade e não discriminação, a falta de formação e sensibilização da comunidade e das instituições e organizações locais, assim como a baixa oferta formativa para docentes é a raiz e conduz a problemas sentidos pela comunidade ao nível da participação das mulheres na vida cívica, demonstrando uma sub-representação das mulheres (31%) na composição dos órgãos das organizações locais do terceiro setor; da segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado, demonstrado pela maior representação de rapazes no desporto escolar (68%), pela ausência de representação feminina no desporto federado e ainda pela concentração de mulheres e de homens em diferentes ocupações e setores profissionais; das acessibilidades, mobilidade e urbanismo, que denunciam modificações necessárias, de modo a eliminar as limitações com que se deparam os/as cidadãos/ãs.

Não obstante Alfândega da Fé ser um concelho que regista já um significativo histórico de intervenção em matéria de igualdade e não discriminação em contextos escolares e educativos (i.e.: 7 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; 13 ações de promoção da igualdade e não discriminação incluídas na oferta de atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela autarquia), o grupo de participantes considera necessário e prioritário desenvolver-se também trabalho ao nível da formação e sensibilização da comunidade e das organizações locais.

A inclusão de conteúdos relacionados com a igualdade, incluindo a de género, e a não discriminação, nas ações de formação e sensibilização da população adulta é especialmente relevante dado serem as gerações mais velhas que mais apresentam valores e práticas menos igualitárias. Também ao nível organizacional essa necessidade se faz sentir, sensibilizar/formar para o *mainstreaming* de género, refletir para transformar as organizações tanto ao nível das políticas e ações para o exterior, como ao nível da sua gestão interna.

Ao nível das organizações de trabalho, esta falta de formação/sensibilização para uma cultura organizacional igualitária, conduz, na ótica do grupo de participantes, a outros problemas diagnosticados e priorizados, tais como, a segregação horizontal do mercado de trabalho, a desigualdade salarial, a precariedade laboral, dificuldades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e decréscimo da natalidade. Também na literatura se tem reconhecido crescentemente que trabalho, família e profissão se afetam mutuamente e que os horários de trabalho desempenham um papel muito importante na organização da vida pessoal e familiar. Neste seguimento é importante divulgar informação sobre esta matéria, nomeadamente ao nível da legislação e boas práticas organizacionais sensíveis às questões de género e da diversidade.

De igual modo, os/as participantes reconhecem a importância da formação dos docentes nestas matérias, dado o papel central que assumem na formação de crianças e jovens para os seus papéis e responsabilidades de adultos/as, priorizando como problema causal a pouca oferta formativa para docentes em igualdade. Existem apenas 3 docentes a lecionar no concelho de Alfândega da Fé que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género. A ausência de reflexão acerca das questões de género e não discriminação no processo de formação dos/as professores/as, bem como a não incorporação da investigação sobre género na educação, pode

dificultar o combate a atitudes e práticas estereotipadas na escola e na comunidade, pelo que, seria importante incluir estas temáticas na oferta formativa do pessoal docente e não docente. A investigação disponível nesta matéria demonstra que "a desconstrução de estereótipos de género tem efeitos positivos na qualidade dos resultados escolares para ambos os sexos, ajudando as pessoas jovens e adultas a manter relações respeitosas e gratificantes e melhorando o comportamento na sala de aula" (NUT, 2013 cit. Saleiro, et. Al, p.14).

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, os/as participantes diagnosticam e priorizam o problema do maior envolvimento no desporto escolar dos meninos/rapazes (68%) em relação às meninas/raparigas (32%). Esta desigualdade é ainda mais marcante no desporto federado, onde não existe representatividade feminina, 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.

De acordo com o grupo de participantes, a comunidade local continua a refletir uma cultura estereotipada em relação às representações e papéis de género na comunidade, associando o masculino ao público e o feminino ao privado. A mulher é ainda a principal cuidadora e o homem tem maior protagonismo na esfera social e política. A maior % de tempo que as mulheres dedicam às tarefas domésticas e responsabilidades familiares (fazer compras, acompanhamento de consultas de ascendentes ou descendentes, levar os filhos à escola, ajudar nos trabalhos de casa, participar nas reuniões de escola, etc.) acarreta dificuldades na conciliação de horários entre a vida familiar, profissional e social e impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à carreira, à participação politica e cívica e à esfera familiar. O concelho regista uma sub-representação das mulheres (31%) na composição dos órgãos das organizações locais e os cargos de presidente de direção ocupados por mulheres representam apenas uma percentagem de 15%. Também a percentagem de empreendedorismo feminino em Alfândega da Fé é menor (41,26%) quando comparada com a de empreendedorismo masculino.

Outra questão que se colocou no diagnóstico territorial prende-se com as acessibilidades, mobilidades e urbanismo. A este nível o grupo de participantes identifica e prioriza uma série de problemas locais ligados com a acessibilidade a edifícios, serviços públicos e via pública para pessoas com mobilidade reduzida ou com carrinhos de bebé; problemas de iluminação em alguns locais; fraldários instalados apenas nos WC femininos e também um défice de cobertura de transportes públicos. Efetivamente a acessibilidade, mobilidade e urbanismo são de extrema relevância no que toca à igualdade, e em particular à igualdade de género, pois só através destas se poderá assegurar que homens e mulheres dispõem de iguais oportunidades de acesso a bens, serviços e espaços públicos, bem como de participação no mercado de trabalho

e na vida pública em geral. As questões da mobilidade afetam particularmente públicos mais vulneráveis (pessoas idosas, em especial as mulheres idosas, famílias em condição socioeconómica desfavorável, pessoas portadoras de deficiência, etc.), mais dependentes de transportes públicos e de boleias, aos quais se aliam as questões de segurança, pelo que, as políticas locais devem também acautelar estes aspetos.

Assim, deve reconhecer-se que as políticas, organizações e serviços de transportes, mobilidade e urbanismo locais devem integrar, além das questões ambientais e de sustentabilidade, uma perspetiva de igualdade de género e não discriminação.

## 6. CONCLUSÃO

O diagnóstico participativo realizado através da recolha de indicadores e das oficinas participativas mostrou que ainda existem desigualdades entre homens e mulheres em Alfândega da Fé. Estas desigualdades resultam de estereótipos de arraigados 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, incluindo igualdade salarial, acesso à educação e ao emprego, promoção da participação política das mulheres e divisão equitativa do trabalho doméstico e responsabilidades familiares entre homens e mulheres. É importante continuar trabalhando para combater essas desigualdades e construir uma sociedade mais igualitária.

A realização de formações, palestras, workshops e campanhas dirigidas à comunidade e a públicos específicos são importantes para aumentar a conscientização sobre a igualdade 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. Este diagnóstico é fundamental para o desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, permitindo criar medidas adequadas à realidade e abordar as fragilidades identificadas.

## 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 N° POISE- 22-2020-03

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

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

CES (2021) - Conselho económico e social

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

CIG (2022) - www.https://www.cig.gov.pt

Código do Trabalho.

Decreto regulamentar n.° 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** | | | |
| Edição do Plano (1º, 2º, etc.) | **X** | | | 1ª Edição – 2018-2021 |
| Período de vigência do atual Plano | **X** | | | Em fase de construção plano 2022-2025 |
| Conselheira/o(s), Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s) | **X** | | | Conselheira Interna: Conceição Pereira Conselheira Externa: Joana Ribeiro |
| 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, | **X** | | | |

| | Sim | Não | Não se aplica | Observações |
|---|---|---|---|---|
| sedeada ou a desenvolver atividade no Município; - Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG. | | | | |
| Protocolo de cooperação com a CIG assinado | X | | | |
| Data de assinatura (do protocolo) | | | | 5/Mai/2011 |
| Renovação (caso tenha havido renovação) | | | | 25/Jan/2019 |
| Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género | | | | 25/Jul/2017 |
| **B) Prémio Viver em Igualdade** | | | | |
| A autarquia concorreu ao prémio | X | | | |
| A autarquia ganhou prémio | X | | | |
| Ano(s) em que foi distinguida | | | | 3ª Edição – 2016/2017<br>6ª Edição – 2022/2023 |
| A autarquia ganhou menção honrosa | X | | | |
| Ano(s) em que foi distinguida | | | | 4ª Edição – 2018/2019<br>5ª Edição – 2020/2021 |
| **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 Local para a Igualdade: Conceição Pereira<br>Conselheira Externa Local para a Igualdade: Joana Ribeiro | | | |

| | Sim | Não | Não se aplica | Observações |
|---|---|---|---|---|
| b. Contacto | Conceição Pereira: dese@cm-alfandegadafe.pt<br>Joana Ribeiro: joana_i.r@hotmail.com | | | |
| c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara | Conceição Pereira: Chefe de Divisão<br>Joana Ribeiro: Psicóloga | | | |
| d. Equipa para a Igualdade na Vida Local | **X** | | | |
| e. Nome das pessoas envolvidas na equipa | Maria Manuel Silva<br>Rui Gonçalves<br>Maria do Céu Lopes<br>Inês Herdeiro<br>Carlos Alendouro<br>Diamantino Lopes<br>Carla Cequeira<br>Conceição Pereira<br>Joana Ribeiro | | | |
| f. Contactos | Maria Manuel Silva: mariamanuel@cm-alfandegadafe.pt<br>Rui Gonçalves: rui.goncalves@cm-alfandegadafe.pt<br>Maria do Céu Lopes: ceulopes2411@gmail.com<br>Inês Herdeiro: inesherdeiro@hotmail.com<br>Carlos Alendouro: alfandagh@msn.com<br>Diamantino Lopes: valesmario@gmail.com<br>Carla Cerqueira: carla.cerqueira@ulusofona.pt<br>Conceição Pereira: dese@cm-alfandegadafe.pt<br>Joana Ribeiro: joana_i.r@hotmail.com | | | |
| g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s) | Maria Manuel Silva – Vice-Presidente da Câmara Municipal<br>Rui Gonçalves - Chefe da Divisão de Urbanismo e Ambiente<br>Maria do Céu Lopes - Presidente da Junta de Freguesia de Alfândega da Fé<br>Inês Herdeiro – Membro da Assembleia Municipal<br>Carlos Alendouro – Membro da Assembleia Municipal | | | |

| | Sim | Não | Não se aplica | Observações |
|---|---|---|---|---|
| | Diamantino Lopes - Presidente da União de Freguesias de Pombal e Vales<br>Carla Cequeira – Especialista da CIG | | | |
| **D) Protocolos e programas** | | | | |
| a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local | **X** | | | 29/Jun/2016 |
| b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex) | | **X** | | |

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

**PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO**

**ENTRE A**

**COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO**

**E A**

**CÂMARA MUNICIPAL DE ALFÂNDEGA DA FÉ**

Entre:

O MUNICÍPIO DE ALFÂNDEGA DA FÉ, pessoa colectiva nº 506 647 498, com sede em Largo D. Dinis, 5350-045 Alfândega da Fé, neste acto representado pela Presidente da Câmara Municipal, Berta Ferreira Milheiro Nunes, com domicílio necessário neste edifício, doravante designado por Município de Alfândega da Fé.

E

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Avenida da República, n°. 32, 1°. Andar, em Lisboa, titular do Cartão de Identificação de Pessoa Colectiva n°. 600082598, representada neste acto pela sua Presidente Teresa Fragoso, com poderes para o acto de acordo com o artigo 7°.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 efectiva igualdade entre mulheres e homens é uma dimensão fundamental da protecção e promoção dos direitos da pessoa humana e constitui um forte indicador da qualidade da democracia;

Considerando que a implementação da estratégia de integração da perspectiva de género nas políticas e acções promovidas pelas Municípios não só contribuirá para promover uma igualdade efectiva entre mulheres e homens e responder melhor às necessidades e aspirações das diferentes categorias de cidadãos e cidadãs, 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 dos Municípios atender aos interesses próprios, comuns e específicos das populações respectivas, designadamente nas áreas de intervenção previstas na Lei nº 169/99, de 18 de Setembro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei nº 5-A/2002, de 11 de Janeiro;

Considerando que a Comissão para a Cidadania e para a 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 nº164/2007 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 acções tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas, bem como promover acções 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 os Municípios e a Comissão para a Cidadania e para Igualdade de Género são entidades responsáveis, entre outras entidades, pela prestação directa 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 os Municípios, pela sua proximidade com as populações, se configuram como impulsionadores e agentes de desenvolvimento e se apresentam, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de acções e medidas que tenham como objectivo a promoção da política de Igualdade de Género e de Oportunidades;

Considerando ainda que o Município de Alfândega da Fé, gestor da Rede Social do Município de Alfândega da Fé, constitui uma parceria local efectiva 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 acção o Princípio da Igualdade de Género (Decreto Lei nº 115/2006, Artigo 10º) e que criou um Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género no CLAS, composto por entidades parceiras do CLAS representativas de áreas chave de intervenção,

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA**

**(Objecto)**

Constitui objecto do presente protocolo, a promoção de:

a) Intervenções pró-activas 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-activas 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-activas que visem tornar igualmente amigável, para homens e para mulheres, qualquer actividade 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 efectivo e permanente da cidadania democrática em qualquer situação do quotidiano.

**CLÁUSULA SEGUNDA**

**(Obrigações dos Outorgantes)**

1-As partes comprometem-se a:

a) Concretizar as acções definidas no presente protocolo e zelar para o seu cumprimento, através da disponibilização dos recursos humanos e materiais necessário à sua efectivação.

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

c) Designar um ou mais interlocutores, que se articulem de forma célere e eficaz e que promovam a monitorização do presente projecto.

**CLÁUSULA TERCEIRA**

**(Obrigações do MUNICÍPIO DE ALFÂNDEGA DA FÉ)**

Compete ao Município de Alfândega da Fé através da Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social promover o desenvolvimento integrado da perspectiva de género e de igualdade de oportunidades nas políticas municipais como forma de aprofundar a efectiva igualdade entre mulheres e homens, através das seguintes medidas:

a) Adoptar um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens que integre a perspectiva de género enquanto estratégia no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e acções desenvolvidas pelo Município de Alfândega da Fé.
b) Consolidar uma estrutura de suporte à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, dotando-a com os recursos necessários à execução das acções destinadas à implementação das medidas necessárias;
c) Sensibilizar os funcionários/as e agentes do Município para as consequências que as suas práticas têm sobre as mulheres e os homens a que as mesmas são destinadas, com vista a encorajar e fomentar a mudança de comportamentos;
d) Facilitar e/ou promover acções de formação e de sensibilização dirigidas aos funcionários/as e agentes municipais, munícipes e entidades parceiras de forma a capacitá-los/as e empoderá-los/as na promoção da igualdade de género e de oportunidades;
e) Analisar as políticas implementadas pelo Município de Alfândega da Fé em função do seu impacto sobre cada género;
f) Sensibilizar interna e externamente para a representação equilibrada dos dois sexos na designação para todos os cargos e funções organizacionais;

g) Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades locais sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades, nomeadamente, através integração desta perspectiva nas suas actividades;

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

i) Reforçar nos textos do município as imagens que veiculem uma representação equilibrada dos dois sexos a nível interno e na relação com os /as munícipes e entidades locais;

j) Promover acções para a conciliação da vida profissional e pessoal de mulheres e homens que residam e/ou trabalhem no concelho de Alfândega da Fé.

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

**CLÁUSULA QUARTA**

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

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

a) Formar os/as funcionário/as a designar pelo Município;

b) Prestar apoio técnico ao plano de trabalho para a execução do Plano Municipal para a Igualdade de Género e outras actividades 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, pelo Município, 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 outros Municípios 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 efectuar)**

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

a) Comunicações de e para o Primeiro Outorgante: Presidente da Câmara Municipal de Alfândega da Fé;

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, Lisboa.

**CLÁUSULA SÉTIMA**

**(Comissão de acompanhamento)**

1. Com o objectivo 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 representante, nomeado para o efeito, por cada um dos signatários 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 acta 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 recepção, 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 recepção 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 pelas outorgantes, sendo um exemplar entregue a cada uma das partes.

Paços do Município de Alfândega da Fé, aos 5 dias do mês de Maio de 2011.

| Pelo Município de Alfândega da Fé | Pela Comissão para a Cidadania e Igualdade e Igualdade de Género |
|---|---|
| A Presidente da Câmara | A Presidente |
| (Berta Ferreira Milheiro Nunes) | (Teresa Fragoso) |

REPÚBLICA PORTUGUESA
SECRETÁRIA DE ESTADO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

Homologo

Rosa Monteiro

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

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

Município de Alfândega da Fé

**PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO**

**ENTRE**

**COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**

**E**

**MUNICIPIO DE ALFÂNDEGA DA FÉ**

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

Município de Alfândega da Fé

## 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 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 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.

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

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

Município de Alfândega da Fé

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 ALFÂNDEGA DA FÉ,** pessoa coletiva de direito público com o n.º 506647498 com sede no Largo D. Dinis, em Alfândega da Fé, neste ato representado pela Presidente da respetiva Câmara Municipal, Berta Ferreira Milheiro Nunes, 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

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

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:

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

Município de Alfândega da Fé

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;

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

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;

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.

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

Município de Alfândega da Fé

**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 2030 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

Município de Alfândega da Fé

**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

A Presidente da Câmara Municipal de Alfândega da Fé

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

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

# PROTOCOLO
# PARA UMA ESTRATÉGIA DE COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO

A violência de género, onde se inclui a violência doméstica, é uma grave violação dos direitos humanos, em particular das mulheres, tal como definido na Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, da ONU, em 1995, constituindo-se como um grave problema de saúde pública, como afirmou a Organização Mundial da Saúde, em 2003, cuja efetiva prevenção, proteção e apoio às suas vítimas pressupõe um reforço da cooperação entre as várias entidades envolvidas que desenvolvem esse trabalho no terreno.

O XXI Governo Constitucional considera necessário e essencial promover a prevenção e o combate à violência doméstica e de género, através de uma planificação nacional abrangente, com a participação local e implementação de perspetivas integradas, na linha do definido na Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência doméstica (Convenção de Istambul), tendo, para o efeito, definido uma estratégia de combate para este flagelo.

A Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género visa uma territorialização das respostas na área da violência, enfatizando as ações de formação, sensibilização e aprofundamento do conhecimento, devidamente articulado, designadamente com as forças de segurança, as entidades com competência em matéria de proteção social e as organizações não governamentais, tendo em vista uma cobertura nacional progressiva dos serviços de apoio e proteção à vítima e em harmonia com o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014-2017).

Neste contexto, e numa primeira fase importou incidir nos territórios mais desprovidos de respostas na área da violência doméstica e de género, implementando uma estratégia para o desenvolvimento de um trabalho em rede que promovesse as condições mínimas necessárias ao apoio e proteção das vítimas, assegurando que o mesmo se procedesse com o respetivo suporte financeiro, técnico e logístico, de acordo com o princípio da rentabilização dos recursos disponíveis.

Tendo em consideração o desenvolvimento desta estratégia, importa neste contexto implementar uma segunda fase, por via da harmonização e articulação dos esforços entre os parceiros no terreno (os já existentes e os

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 17/08/2017
Sérgio Oliveira Pereira
Diretor de Serviços de Auditoria e Inspeção

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

que agora pelo presente Protocolo se juntam) em vista a alcançar-se uma resposta ainda mais eficaz e eficiente no combate e prevenção do flagelo da violência doméstica no Distrito de Bragança.

Assim, considerando o disposto no artigo 3.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, diploma que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, na sua redação atual,

Entre:

**Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**, Catarina Marcelino, com Gabinete sito na Rua Professor Gomes Teixeira, n.º 2, 5.º andar, 1399-022, em Lisboa, como primeira outorgante;

**Município de Alfândega da Fé,** sito no Largo D. Dinis, 5350-014 em Alfândega da Fé, neste ato representado pela Presidente da Câmara Municipal, Berta Ferreira Milheiro Nunes, como segundo outorgante;

**Município de Torre de Moncorvo**, sito no Largo Dr. Campos Monteiro 5160-303, em Torre de Moncorvo neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Nuno Jorge Rodrigues Gonçalves, como terceiro outorgante;

**Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género**, adiante designada por CIG, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º andar, 1050-093, em Lisboa, neste ato representada pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, Manuel Albano, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, 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, como quarta outorgante;

**Centro Distrital de Bragança do Instituto da Segurança Social, I.P.,** adiante designado por Centro Distrital de Bragança do ISS, I.P., com sede na Av. General Humberto Delgado, 5301-859, em Bragança, neste ato representado pelo seu Diretor, Martinho Eduardo Nascimento, como quinto outorgante;

**Delegação Regional do Norte do Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.,** adiante designado por Delegação Regional do Norte do IEFP, I.P., com sede na Rua Eng.º Ezequiel Campos, n.º 488, 4149-004 no

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

Porto, neste ato representada pelo Delegado Regional do Norte, António Leite, como sexta outorgante;

**Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares – Direção de Serviços da Região Norte**, adiante designada DGEstE – DSR Norte, com sede na Rua António Carneiro, 98, 4349-003, no Porto, neste ato representada pelo Delegado Regional do Norte, José Octávio Soares Mesquita, como sétima outorgante;

**Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE.**, adiante designada de ULS NE, com sede na Av. Abade de Baçal, 5301-852, em Bragança, neste ato representada pelo Presidente do Conselho de Administração, Carlos Vaz, como oitava outorgante;

**Procuradoria da República da Comarca de Bragança**, com sede no Palácio da Justiça, Praça Prof. Cavaleiro de Ferreira, 5300-108, em Bragança, neste ato representada pela Magistrada do Ministério Público, Procuradora-Adjunta, Odete Maria da Luz Ramos, como nona outorgante;

**Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P.**, através do Gabinete Médico-Legal e Forense de Alto Trás-os-Montes (Bragança e Extensão Mirandela), adiante designado por INMLCF, I.P., com sede no Largo da Sé Nova, 3000-213, em Coimbra, neste ato representado pelo Vice-presidente do Conselho Diretivo, Carlos Dias, como décimo outorgante;

**Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais**, adiante designada de DGRSP, com sede Travessa da Cruz do Torel, n.º 1, 1133-001, em Lisboa, neste ato representada pelo seu Diretor Geral, Celso José das Neves Manata, no uso de competência subdelegada pela Senhora Secretária de Estado Adjunta e da Justiça, nos termos da alínea o) do Despacho n.º 3143/2016, publicado no DR, 2.ª série, n.º 42, de 1 de março, como décima primeira outorgante;

**Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Alfândega da Fé**, sita na Praça do Município n.º 20, 5350-017, em Alfândega da Fé, neste ato representada pelo Presidente, Alberto António Leitão Faria, como décima segunda outorgante;

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 17/08/2017

**Sérgio Oliveira Pereira**
Diretor de Serviços de
Auditoria e Inspeção

2017.EXPGE.E.GR.7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Torre de Moncorvo**, sita na Rua Dr. Margarido, n.º 35, 5160-282, em Torre de Moncorvo, neste ato representada pelo Presidente, Joaquim Victor Bento Pereira, como décima terceira outorgante;

**Comando Territorial da Guarda Nacional Republicana de Bragança**, sito na Av. General Humberto Delgado, 5300 – 163, em Bragança, neste ato representado pelo Comandante do Comando Territorial de Bragança, Coronel de Infantaria Amílcar da Cruz Ribeiro, como décima quarta outorgante;

**Liga dos Amigos do Centro de Saúde de Alfândega da Fé**, adiante designada por LACSAF, com sede no Largo do Arcebispo D. José de Moura, 5350-009, em Alfândega da Fé, neste ato representada pelo seu Presidente da Direção, António Franco Simões, como décima quinta outorgante;

**Santa Casa da Misericórdia de Moncorvo**, adiante designada por SCMM, com sede na Rua do Hospital, n.º 24, 5160-245, em Torre de Moncorvo, neste ato representada pelo Provedor, Fernando Manuel Gil, como décima sexta outorgante;

**Fundação Francisco António Meireles**, adiante designada por FFAM, com sede na Rua S. Francisco, n.º 5, 5160-265, em Torre de Moncorvo, neste ato representada pela Secretária do Conselho de Administração, Maria do Rosário Pires, como décima sétima outorgante.

É celebrado o presente protocolo que submetem às cláusulas seguintes:

**Cláusula Primeira**
**(Objeto)**

O presente protocolo tem por objeto a implementação de uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género, nas áreas geográficas dos concelhos de Alfândega da Fé e Torre de Moncorvo, atuando nas diversas vertentes de apoio e proteção às vítimas de violência doméstica e de género.

2017.EXPGE.E.GR.7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Cláusula Segunda**
**(Objetivos)**

O protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género tem como objetivos:

a) Desenvolver um processo de territorialização das respostas na área da violência doméstica e de género, promovendo a realização de iniciativas conjuntas ou de ações concertadas;
b) Promover as condições necessárias ao apoio e proteção das vítimas de violência doméstica e de género, por forma a assegurar a confidencialidade e o eficaz encaminhamento e acolhimento das diferentes situações;
c) Assegurar que o encaminhamento das vítimas de violência doméstica e de género se proceda de acordo com o respetivo suporte financeiro, técnico e logístico, de molde a rentabilizar os recursos e apoios disponíveis;
d) Promover a troca regular de informação, considerada relevante pelas partes outorgantes;
e) Consolidar esforços e elaborar referenciais de atuação conjunta para a definição e harmonização de intervenções, tendo em vista a melhoria das respostas na área da violência doméstica e de género, por forma a proceder à cobertura progressiva dos serviços de apoio e proteção à vítima no âmbito geográfico a que se aplica o presente protocolo;
f) Colaborar na dinamização de ações de capacitação sobre violência doméstica e de género, assim como na divulgação da Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género; e,
g) Promover a realização de estudos e diagnósticos que visem a permanente adequação das respostas à problemática da violência doméstica e de género.

**Cláusula Terceira**
**(Âmbito geográfico)**

O presente protocolo aplica-se às áreas geográficas dos seguintes concelhos:

a) Alfândega da Fé; e,
b) Torre de Moncorvo.

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 17/08/2017

**Sérgio Oliveira Pereira**
Diretor de Serviços de
Auditoria e Inspeção

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Cláusula Quarta**
**(Obrigações comuns das partes outorgantes)**

As partes outorgantes comprometem-se a:

a) Designar, à exceção da CIG, pontos focais para assegurar a implementação da Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género, tendo em vista o apoio e proteção das vítimas de violência doméstica e de género;
b) Promover uma articulação célere e eficaz, nomeadamente para o atendimento das vítimas por técnicos/as especializados/as e o encaminhamento das mesmas para os organismos e/ou entidades com competência e responsabilidade na prevenção e proteção da violência doméstica e de género; e,
c) Estabelecer, entre si, um protocolo de intervenção tendo em vista a definição das regras e procedimentos de articulação face às situações de violência doméstica e de género.

**Cláusula Quinta**
**(Comissão de acompanhamento)**

1 – A execução do presente protocolo é assegurada por uma comissão de acompanhamento, constituída por técnicos/as da CIG, com experiência comprovada na área da violência doméstica e de género, da cooperação autárquica e/ou da formação.

2 – São competências da comissão de acompanhamento, designadamente:

a) Proceder ao acompanhamento dos pontos focais e das equipas multidisciplinares que asseguram as respostas existentes na área da violência doméstica e de género;
b) Prestar o apoio técnico necessário à elaboração e execução do Plano Intermunicipal para a Igualdade;
c) Proceder ao acompanhamento das atividades desenvolvidas e a desenvolver quer na elaboração e implementação do Plano Intermunicipal para a Igualdade, quer na execução da Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género, no que concerne ao âmbito de atuação da **LACSAF**, **SCMM** e **FFAM**;
d) Realizar ações de formação, em horário laboral, aos pontos focais designados pelas partes outorgantes e às equipas multidisciplinares que asseguram as respostas existentes na área da violência doméstica e de género; e,

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

e) Proceder ao acompanhamento da correta aplicação e verificação da execução das comparticipações financeiras prestadas no âmbito do presente protocolo.

3 – A comissão de acompanhamento reunirá trimestralmente com os pontos focais das partes outorgantes, sem prejuízo de o fazer quando e sempre que tal se justifique, elaborando uma ata de cada reunião.

**Cláusula Sexta**
**(Obrigações dos municípios)**

Os municípios comprometem-se a incluir nas suas prioridades de atuação os objetivos da Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género, nomeadamente:

a) Apoiar a promoção de campanhas dirigidas às comunidades e às escolas, sobre a violência doméstica e de género, nas suas áreas geográficas, em articulação com os parceiros locais;
b) O município de Torre de Moncorvo, assegura a cedência de um espaço físico adequado, bem como as despesas com o mesmo, com todos os recursos incluídos, para a prestação de informação, atendimento e apoio às vítimas; e,
c) O município de Alfândega da Fé, assegura a contribuição financeira anual no valor de € 2.000,00 (dois mil euros), à **LACSAF**, devendo a mesma ser paga no prazo máximo de 90 (noventa) dias subsequentes à assinatura do presente protocolo. O valor da contribuição deverá ser em pecuniário, podendo, contudo, ser em espécie, através de apoio logístico à estrutura, consumíveis, comunicações, entre outros, mediante o acordo da **LACSAF.**

**Cláusula Sétima**
**(Obrigações da CIG)**

A CIG, através da comissão de acompanhamento mencionada na cláusula quinta, compromete-se a:

a) Acompanhar a implementação de toda a estratégia protocolada, bem como disponibilizar todo o apoio técnico necessário;
b) Fornecer o material informativo e/ou formativo de apoio ao cumprimento do presente protocolo; e,

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 17-08-2017
**Sérgio Oliveira Pereira**
Diretor de Serviços de Auditoria e Inspeção

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

c) Promover, junto das autarquias, a divulgação de experiências na área da violência doméstica e de género, desenvolvidas por outras autarquias ou organizações não governamentais.

**Cláusula Oitava**
**(Obrigações do Centro Distrital de Bragança do ISS, I.P.)**

O Centro Distrital de Bragança do ISS, I.P. compromete-se a:

a) Garantir uma articulação efetiva com as partes outorgantes por forma a proteger as vítimas de violência doméstica e de género, e a promover a sua integração social;
b) Promover procedimentos de resposta e apoio a vítimas de violência doméstica e de género, designadamente em situação de emergência; e,
c) Divulgar documentação e material formativo e informativo, junto de profissionais do setor, bem como junto de outras entidades públicas e privadas e, em geral, junto da demais população do âmbito geodemográfico do presente protocolo.

**Cláusula Nona**
**(Delegação Regional do Norte do IEFP)**

O Delegação Regional do Norte do IEFP compromete-se a:

a) Promover o acesso e o encaminhamento das vítimas de violência doméstica para ofertas de emprego adequadas às suas competências profissionais e atentas as suas circunstâncias pessoais;
b) Promover a integração das vítimas de violência doméstica e de género em programas de formação profissional ou outras medidas ativas de emprego;
c) Assegurar que o atendimento as vítimas de violência doméstica e de género seja realizado em condições de privacidade; e,
d) Encaminhar as vítimas de violência doméstica e de género para os centros de atendimento especializado.

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Cláusula Décima**
**(Obrigações da DGEstE – DSR Norte)**

A DGEstE – DSR Norte compromete-se a:

a) Divulgar e promover, junto dos estabelecimentos escolares, a realização de ações e cursos de formação, seminários, workshops e debates públicos sobre boas práticas na prevenção da violência doméstica e de género; e,
b) Sensibilizar os estabelecimentos escolares, situados na respetiva circunscrição regional, para a importância da criação de um espaço de informação e apoio às vítimas de violência doméstica no namoro, procedendo à sua divulgação em ambiente escolar.

**Cláusula Décima Primeira**
**(Obrigações da Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE)**

A ULS NE compromete-se a:

a) Contribuir para a informação prestada à população e sensibilizar os profissionais dos diferentes serviços para a igualdade de género e a prevenção da violência ao longo do ciclo de vida;
b) Incrementar a formação e preparação dos profissionais, na matéria;
c) Recolher e organizar a informação casuística sobre as situações de violência atendidas nos serviços;
d) Prestar apoio de consultadoria aos profissionais e equipas de saúde no que respeita à sinalização, acompanhamento ou encaminhamento dos casos; e,
e) Assegurar articulação funcional, em rede, com outras equipas de saúde que intervenham neste domínio; e,
f) Intervir junto de agressores/as ou vítimas que apresentem consumos de substâncias legais ou ilegais.

**Cláusula Décima Segunda**
**(Obrigações da Procuradoria da República da Comarca de Bragança)**

A Procuradoria da República da Comarca de Bragança, no âmbito das competências próprias do Ministério Público, compromete-se a:

a) Participar na estratégia de combate à violência doméstica e de género em estreita articulação com os órgãos de polícia criminal locais, as

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 17/08/2017
Sérgio Oliveira Pereira
Diretor de Serviços de Auditoria e Inspeção

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

CPCJ, os Gabinetes Médico-Legais e Forenses, bem como outras entidades relacionadas com a problemática;

b) Participar em formações especializadas de magistrados/as, funcionários/as, técnicos/as de ciências sociais e outros profissionais intervenientes nas diversas vertentes de apoio e proteção às vítimas de violência doméstica e de género, nos concelhos protocolados, promovidas pela **LACSAF**;

c) Promover, em colaboração com as demais partes outorgantes, o estabelecimento de procedimentos que facilitem o acesso das vítimas a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes; e,

d) Assegurar a participação do Ministério Público em ações de sensibilização no âmbito da divulgação da estratégia protocolada.

**Cláusula Décima Terceira**
**(Obrigações do INMLCF, I.P.)**

O INMLCF, I.P. através do Gabinete Médico-Legal e Forense de Alto Trás-os-Montes (Bragança e Extensão Mirandela), no âmbito das suas competências próprias, compromete-se a:

a) Proceder à realização de exames e perícias a vítimas de violência doméstica e de género, a cujo procedimento deverá ser sempre atribuída natureza urgente, para descrição e avaliação dos danos provocados na integridade psicofísica, bem como a realização de perícias de psiquiatria e psicologia forenses;

b) Cooperar com os órgãos de polícia criminal e assegurar a atempada realização dos exames, perícias e colheita de amostras para exames complementares laboratoriais a vítimas de violência doméstica e de género, assim como o envio dos respetivos relatórios;

c) Colaborar e articular com as partes outorgantes na elaboração de respostas de apoio às vítimas de violência doméstica;

d) Recolher, organizar e dar a conhecer informação casuística sobre as situações de violência doméstica das pessoas oriundas dos concelhos protocolados vítimas de violência doméstica; e,

e) Participar em ações de formação e informação promovidas e apoiadas pelas entidades outorgantes no âmbito da Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género.

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Cláusula Décima Quarta**
**(Obrigações da Direção Geral de Reinserção Social e Serviços Prisionais – Equipa de Alto-Trás-os Montes)**

A DGRSP, através da Equipa de Alto Trás-os-Montes compromete-se a:

a) Promover e executar políticas de prevenção e de reinserção social de agressores/as, nomeadamente através do acompanhamento de arguidos/as ou condenados/as na execução de penas ou medidas judiciais privativas e não privativas de liberdade;
b) Privilegiar sempre que possível a aplicação ou encaminhamento dos/as agressores/as para programas de intervenção estruturados dirigidos à problemática da violência doméstica, quer por intermédio das respostas internas quer recorrendo a respostas da comunidade;
c) Executar as penas ou medidas de proibição de contacto fiscalizadas através do recurso a sistemas de vigilância eletrónica;
d) Executar medidas tutelares educativas aplicadas a jovens agressores/as;
e) Promover estratégias de articulação com as demais partes outorgantes no sentido de prevenir a reincidência dos/as agressores/as em crimes de violência doméstica e promover a proteção da vítima; e,
f) Promover o encaminhamento das vítimas de violência doméstica e de género para os centros de atendimento especializados, divulgando os serviços de apoio a vítimas de violência doméstica e de género.

**Cláusula Décima Quinta**
**(Obrigações das Comissões de Proteção de Crianças e Jovens)**

As Comissões de Proteção de Crianças e Jovens, dos concelhos de Alfândega da Fé e Torre de Moncorvo, comprometem-se a:

a) Atender e informar as pessoas que a elas se dirigem no âmbito da problemática relacionada com a violência doméstica vicariante;
b) Transmitir às partes outorgantes, sem prejuízo do respeito pelo caráter reservado do processo, nos termos do artigo 88.º da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo (LPCJ), aprovada pela Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 142/2015, de 8 de setembro, informação relativa à violência doméstica e de género, em especial a que envolva a vitimação de

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 14 / 08 / 2017
Sérgio Oliveira Pereira
Diretor de Serviços de

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

crianças e jovens, contribuindo para a elaboração de diagnósticos interdisciplinares rigorosos sobre a realidade local da problemática e para a tomada de decisões adequadas para prevenir situações de risco e de perigo;

c) Colaborar com as partes outorgantes no estudo e elaboração de projetos no domínio da prevenção primária dos fatores de risco e de perigo;
d) Promover ações e colaborar com as partes outorgantes na deteção dos factos e situações que afetem os direitos e interesses das crianças e jovens vítimas de violência doméstica; e,
e) Participar nas ações de divulgação promovidas ou apoiadas pelas partes outorgantes.

**Cláusula Décima Sexta**
**(Obrigações do Comando Territorial da GNR de Bragança)**

O Comando Territorial da GNR de Bragança, compromete-se a:

a) Criar gabinetes de atendimento e de informação para vítimas de violência doméstica e de género, dotados de condições adequadas à sua especial vulnerabilidade;
b) Implementar os procedimentos que se tornem necessários para assegurar a prevenção e o acompanhamento das vítimas de violência doméstica e de género;
c) Prestar a proteção policial necessária à vítima, no âmbito judicial ou extrajudicial através de orientações de autoproteção;
d) Elaborar, obrigatoriamente, quando têm conhecimento do crime, o respetivo auto de denúncia, estatuto de vítima, ficha de avaliação de risco de violência doméstica (RVD) e plano individualizado de segurança, remetendo ao Ministério Público, de forma imediata todas estas informações;
e) Adotar, nos termos da lei, da forma mais expedita, e após a denúncia do crime, os atos processuais que se tornem necessários para a aquisição de prova que habilitem, no mais curto período de tempo possível, à tomada de medidas de proteção à vítima e à promoção de medidas de coação relativamente ao arguido; e,
f) Acompanhar, de imediato, a vítima aos serviços de medicina legal quando a mesma apresente evidências físicas de agressão ou relate a ocorrência de agressões físicas, aquando da denúncia do crime.

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Cláusula Décima Sétima**
**(Obrigações da Liga dos Amigos do Centro de Saúde de Alfândega da Fé)**

1 – A LACSAF, compromete-se a:

a) Criar uma equipa técnica adequada junto dos municípios subscritores de apoio às vítimas de violência doméstica e de género, afetando o pessoal técnico e administrativo necessário ao funcionamento da mesma;
b) Garantir o acompanhamento da equipa técnica da **SCMM e FFAM**;
c) Assegurar a formação do pessoal afeto às equipas técnicas;
d) Assegurar, junto dos municípios, em regime de permanência, um serviço de informação, atendimento e apoio às vítimas de violência doméstica e de género;
e) Proceder à elaboração, após audição dos municípios signatários do presente protocolo, de um Plano Intermunicipal para a Igualdade;
f) Proceder à elaboração e acompanhamento da execução do Plano Intermunicipal para a Igualdade, durante o período de vigência do presente protocolo;
g) Promover a realização de campanhas de sensibilização, junto das comunidades e direcionadas para as escolas, em parceria com as partes outorgantes, nomeadamente através da elaboração de candidaturas que permitam aceder aos recursos financeiros relevantes à sua concretização;
h) Promover a realização de campanhas de sensibilização, junto das comunidades e direcionadas para as escolas, em parceria com as partes outorgantes;
i) Utilizar os montantes atribuídos através das comparticipações financeiras exclusivamente para as finalidades previstas no presente protocolo;
j) Assegurar o apoio logístico necessário para a realização das reuniões da comissão de acompanhamento; e,
k) Apresentar, trimestralmente, à comissão de acompanhamento, um relatório das atividades desenvolvidas e a desenvolver quer na elaboração e acompanhamento da execução do Plano Intermunicipal para a Igualdade, quer no âmbito da Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género.

2 – O atendimento previsto na alínea d) do número anterior realiza-se, pelo menos, um dia por semana em cada município;

3 – Para efeitos da execução do presente Protocolo, a **LACSAF**, compromete-se, ainda, a:

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 17 / 08 / 2017
**Sérgio Oliveira Pereira**
Diretor de Serviços de Auditoria e Inspeção

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

a) Manter organizado um processo individual para cada uma das atividades desenvolvidas no âmbito da Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género, com a respetiva documentação e comprovativos de todas as despesas efetuadas, acessível para consulta da comissão de acompanhamento; e,
b) Apresentar à comissão de acompanhamento, até 30 (trinta) dias após cada ano de vigência do presente protocolo, relatório detalhado relativo às atividades desenvolvidas, bem como da aplicação dos montantes atribuídos através das comparticipações financeiras prestadas no âmbito do presente protocolo.

**Cláusula Décima Oitava**
**(Obrigações da Santa Casa da Misericórdia de Moncorvo e da Fundação Francisco António Meireles)**

A **SCMM** e a **FFAM** comprometem-se a:
a) Disponibilizar técnicos para integrarem a equipa técnica multidisciplinar e territorial da LACSAF, garantido a proximidade da resposta no município de Moncorvo; e,
b) Garantir que os técnicos que integram a equipa referida na alínea anterior recebem a formação considerada necessária pela LACSAF para garantirem os serviços de informação, atendimento e apoio às vítimas de violência doméstica e de género.

**Cláusula Décima Nona**
**(Comparticipação financeira)**

1 – Através das verbas provenientes dos jogos sociais da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, o membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, atribui à **LACSAF** a título de subvenção, uma comparticipação financeira no montante de € 74.000,00 (setenta e quatro mil euros), para apoio às atividades desenvolvidas no âmbito do presente protocolo.
2 – A comparticipação financeira prevista no número anterior é concedida em duas parcelas, da seguinte forma:
a) 50% do valor total da comparticipação financeira, no montante de € 37.000,00 (trinta e sete mil euros), processado nos 90 (noventa) dias subsequentes à assinatura do presente protocolo; e,

2017.EXPGE.E.GR.7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

b) O restante valor, após entrega ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade do relatório de avaliação intercalar a efetuar pela comissão de acompanhamento um ano após a outorga do presente protocolo.

**Cláusula Vigésima**
**(Execução)**

1 – A execução do presente protocolo será objeto de acompanhamento, controlo e avaliação regular pela comissão de acompanhamento, a qual procederá a uma avaliação intercalar um ano após a sua outorga, elaborando, para o efeito, no prazo de 60 (sessenta) dias, relatório a enviar ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade.
2 – No final do período de vigência do presente protocolo, a comissão de acompanhamento procede à avaliação final da execução do mesmo, nos termos previstos no número anterior.
3 – Os relatórios a elaborar pela comissão de acompanhamento previstos nos números anteriores deverão ter em consideração, designadamente a informação prestada nos relatórios apresentados pela organização não governamental sobre as atividades desenvolvidas, bem como da aplicação dos montantes atribuídos através das comparticipações financeiras prestadas no âmbito do presente protocolo.

**Cláusula Vigésima Primeira**
**(Interpretação)**

As partes outorgantes 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 segunda.

**Cláusula Vigésima Segunda**
**(Vigência)**

O presente protocolo tem a duração de dois anos.

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 17/08/2017

**Sérgio Oliveira Pereira**
Diretor de Serviços de
Auditoria e Inspeção

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Cláusula Vigésima Terceira**
**(Outorga)**

O presente protocolo é assinado e rubricado no dia 25 de julho de 2017, entrando imediatamente em vigor, sendo posteriormente entregues 17 exemplares, de igual valor, para cada um dos outorgantes.

Primeiro Outorgante

**Catarina Marcelino**
**Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

Segundo Outorgante

**Berta Nunes**
**Município de Alfandega da Fé**

Terceiro Outorgante

**Nuno Gonçalves**
**Município de Torre de Moncorvo**

Quarto Outorgante

**Manuel Albano**
**Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género**

Quinto Outorgante

**Martinho Eduardo Nascimento**
**Centro Distrital de Segurança Social de Bragança**

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

Sexto Outorgante

**António Leite**
**Delegação Regional do Norte do IEFP. I.P.**

Sétimo Outorgante

**José Octávio Soares Mesquita**
**Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares – Direção de Serviços da Região do Norte**

Oitavo Outorgante

**Carlos Vaz**
**Unidade Local de Saúde do Nordeste EPE**

Nono Outorgante

**Odete Maria da Luz Ramos**
**Procuradoria da República da Comarca de Bragança**

Décimo Outorgante

**Carlos Dias**
**Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P.**

Décimo Primeiro Outorgante

**Celso Mánata**
**Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais**

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 17.08.2017
**Sérgio Oliveira Pereira**
Diretor de Serviços de
Auditoria e Inspeção

Página 17 de 18

2017,EXPGE,E,GR,7748

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

Décimo Segundo Outorgante

**Alberto Faria**
**Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Alfândega da Fé**

Décimo Terceiro Outorgante

**Joaquim Victor Pereira**
**Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Torre de Moncorvo**

Décimo Quarto Outorgante

**Amilcar da Cruz Ribeiro**
**Comando Territorial da Guarda Nacional Republicana de Bragança**

Décimo Quinto Outorgante

**António Franco Simões**
**Liga dos Amigos do Centro de Saúde de Alfândega da Fé**

Décimo Sexto Outorgante

**Fernando Manuel Gil**
**Santa Casa da Misericórdia de Moncorvo**

Décimo Sétimo Outorgante

**Maria do Rosário Pires**
**Fundação Francisco António Meirele**

Página 18 de 18

S. R.

**ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE ALFÂNDEGA DA FÉ**

---------- **PARTE RESPECTIVA** DA ACTA DA SESSÃO ORDINÁRIA DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE ALFÂNDEGA DA FÉ, REALIZADA NO DIA VINTE E OITO DE JUNHO DE DOIS MIL E CATORZE, **DEVIDAMENTE APROVADA** ----------

---------- 12. **PROPOSTA PARA ASSINATURA DA CARTA EUROPEIA PARA A IGUALDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NA VIDA LOCAL;** ----------

-------- A Senhora Presidente da Câmara usou da palavra e disse aos Deputados Municipais tratar-se de uma proposta da Associação Nacional de Municípios Portugueses, ao qual aderiram, uma vez que consideram de extrema importância este assunto, pois entende-se que uma sociedade é mais justa quando existe igualdade entre mulheres e homens. ----------

--------- Não se registando inscrições para intervir, o Senhor Presidente da Mesa da Assembleia Municipal colocou o **ponto doze** à votação, tendo sido deliberado, **por unanimidade**, dos vinte e quatro Deputados presentes, com vinte e quatro votos a favor, zero votos contra e zero abstenções, subscrever a "Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local". ----------

---------- Está conforme o original. ----------

--------- Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Alfândega da Fé, 29 de junho de 2016.

A Técnica Superior,

(Sandra Manuela Penarroias Fernandes Camelo)

1 de 1

## ANEXO II - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Lista de 38 indicadores de acordo com AVISO Nº POISE –22-2020-03 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de membros | 1 | 4 |

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

| **Sexo** | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de membros | 6 | 9 |

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de membros | N/A | N/A |

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de membros | N/A | N/A |

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de trabalhadores/as | 2 | 2 |

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de membros | 1 | 2 |

**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 | 111 | 100 |

**Ganho médio mensal:**

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Ganho médio mensal | 2 446,66 € | 2 347,35 € |

**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 | 1 323,88 € | 1 364,82 € |

**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 | 830,41 € | 1 027,87 € |

**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 | 715,35 € | 729,32 € |

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

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

**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 | 1 131,52 € | 1 320,15 € |

**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 | 111 | 43 |

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

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de membros | 2 | 11 |

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de membros | 27 | 57 |

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de membros | 6 | 10 |

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de membros | 14 | 30 |

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de trabalhadores/as | N/A | N/A |

**Ind. 20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho**

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| % do total | 41,26% | 58,74% |

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

| | |
|---|---|
| Ganho médio de homens | 874,60 € |
| Ganho médio de mulheres | 856,80 € |
| Diferencial de ganho médio | -17,8 € |

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

| | |
|---|---|
| Taxa de cobertura | 51,47% |

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

| | |
|---|---|
| Taxa de cobertura | 181,16% |

**Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia**

| | |
|---|---|
| Taxa de cobertura | 1,22% |

**Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário**

| | |
|---|---|
| Taxa de cobertura | 12,58% |

**Ind. 26 –Taxa de cobertura de lares**

| | |
|---|---|
| Taxa de cobertura | 9,65% |

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

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

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

| | |
|---|---|
| N° de ações | 0 |

**Ind. 29 – Nº 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**

| | |
|---|---|
| Nº de ações | 7 |

**Ind. 30 – 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**

| | |
|---|---|
| Nº de docentes | 3 |

**Ind. 31 – 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.**

| | |
|---|---|
| Nº de ações | 13 |

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

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de estudantes | 17 | 19 |

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de estudantes | N/A | N/A |

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de estudantes | 17 | 7 |

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de estudantes | N/A | N/A |

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

| | |
|---|---|
| N° de ações | 23 |

**Ind. 37 – Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar**

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de estudantes | 32 | 68 |

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

| Sexo | Feminino | Masculino |
|---|---|---|
| Número de estudantes | 0 | 68 |