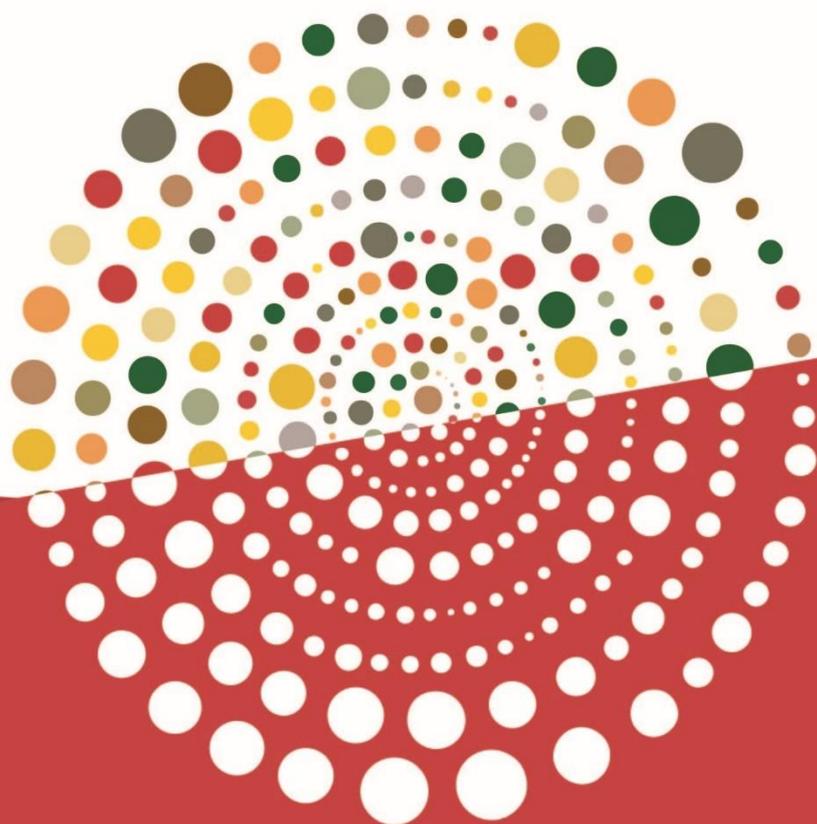




DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES  
PLANOS PARA A IGUALDADE

# DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Município de Bragança



## 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 Bragança  
Forte S. João de Deus  
5300-263 Bragança

### ORGANISMO INTERMÉDIO

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

### EQUIPA TÉCNICA

Equipa para a igualdade na vida local (EIVL):  
Fernanda Silva; Armindo Rodrigues; Ivone Florência;  
Sílvia Nogueiro; Branca Ribeiro; Sérgio Ferreira  
Isabel Maria Lopes; Alex Oliveira Rodrigues

### ELABORAÇÃO

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

### EDIÇÃO

Edição 1 | 2022-2025

### COFINANCIADO POR



## Mensagem da Presidência

A luta pela igualdade de género atravessa momentos históricos específicos e emerge, no século XIX, no movimento social liderado pelas sufragistas. Esta luta pelo direito ao voto inaugurou um importante processo de reivindicação de direitos sociais das mulheres que foram sendo conquistados e que, ainda hoje, permanecem na agenda política e económica de diferentes países.

Este desafio pela igualdade de género é uma luta, também, pelo crescimento e desenvolvimento económico, sendo compreensível que as sociedades mais igualitárias assumam bons indicadores sociais e económicos. Na terminologia atual, assume-se o desígnio pelos princípios de igualdade e não discriminação, sendo estes um pilar fundamental das sociedades modernas e do Estado de Direito.

Os instrumentos internacionais para o combate das diferentes formas de discriminação enquadram a amplitude de atuação necessária para promover uma sociedade mais justa e igualitária. Assim, a igualdade de género e não discriminação é um fenómeno social total, sendo que interpenetra realidades homólogas como a discriminação e desigualdade, com origem na língua, na origem nacional, na religião, na cor da pele, nos

rendimentos, no estatuto e classe social, na orientação sexual, na minoria étnica e cultural, entre outras formas de discriminação.

A promoção da Coesão Social constitui o desafio central do Município para 2022, integrando nesta as dimensões sociais, económicas e culturais. O nosso lema “As pessoas, sempre, em Primeiro”, significa que a participação cívica de todos e de todas é o segredo para um desenvolvimento local que empodera as mulheres para a transformação da realidade e da comunidade. Nos nossos princípios destaco a “universalidade e centralidade nas pessoas” a par do “diálogo, participação e proximidade da administração ao cidadão/cidadã”, sendo que a igualdade se encontra implícita nestes valores.

Assim, os planos municipais para a igualdade afiguram-se como um instrumento de referência em matéria de políticas públicas dirigidas para a promoção da igualdade na vida local, definindo, para essa finalidade, estratégias, objetivos e ações concretas, visando a transformação da realidade local para a diminuição das assimetrias de género.

A mais valia destes planos será a própria epistemologia seguida que permite, via metodologias participativas, propor medidas atualizadas e *mainstreaming* na dimensão do género. Um plano municipal implicará ações cirúrgicas através da definição de objetivos, indicadores e metas a serem alcançados, bem como a avaliação dos seus impactos na sociedade local.

A aposta num novo protocolo de Cooperação para a Igualdade de Género e Não Discriminação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é a prova

de que o Município de Bragança se encontra alinhado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND). A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), criada em 2022, é constituída por elementos de grande capacidade de trabalho, com conhecimentos aprofundados e com experiência na área de atuação em causa, uma mais valia para a comunidade local.

Acresce que, no contexto da Agenda 2030, especificamente nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), podemos observar a importância internacional do objetivo 5 que desafia os diferentes países a adotarem medidas que combatam todas as formas de discriminação contra todas as mulheres em todos os lugares, que eliminem todas as formas de violência contra todas as mulheres, nas esferas pública e privada, incluindo tráfico, exploração sexual e outros tipos de exploração e que garantam a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança.

Em suma, a pertinência dos Planos Municipais para a Igualdade é, desde logo, assumida pela ampla transversalidade da problemática das desigualdades e formas de exclusão, significando que não se pode investir numa sociedade mais justa e solidária sem apostar na igualdade de género e não discriminação.

(Des)construir estereótipos é de facto apostar na construção social da igualdade, transformando a sociedade numa igualdade real entre homens e mulheres, no plano das ideias e representações sociais, bem como nas práticas das pessoas, famílias e organizações. Mudar mentalidades é urgente e necessário para uma sociedade mais justa e equilibrada.

## A Presidência da Câmara Municipal de Bragança,

Dr. Hernâni Dias

### Índice

|   |    |
|---|----|
| <b>1. ENQUADRAMENTO GERAL</b> .....                                       | 12 |
| 1.1. Justificação.....  | 12 |
| 1.2. Objetivos.....   | 15 |
| 1.3. Abordagem Metodológica.....  | 18 |
| 1.3.1. Estratégia e técnicas de recolha de dados.....                     | 22 |
| 1.3.2. Participantes.....   | 46 |
| 1.3.3. Modalidade de tratamento e análise de dados.....                   | 49 |
| <b>2. O MUNICÍPIO DE BRAGANÇA</b> .....                                   | 52 |
| 2.1. Localização Geográfica.....  | 52 |
| 2.2. Dados Estatísticos Relevantes.....                                   | 53 |
| 2.2.1. População Residente Total e por Grandes Grupos Etários.....        | 53 |
| 2.2.2. Percentagem de População Ativa.....                                | 60 |
| 2.2.3. População Residente por Nível de Escolaridade.....                 | 61 |
| 2.2.4. Número de Inscritos/as no IEF, I.P.....                            | 64 |
| 2.2.5. Número de Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego por Sexo..... | 66 |
| 2.2.6. Número de Beneficiários/as de RSI por Sexo.....                    | 68 |
| 2.2.7. População Empregada por Faixa Etária.....                          | 70 |

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| 2.2.8.    | População empregada por Situação Profissional .....   | 71         |
| 2.2.9.    | Número de Equipamentos Sociais no Apoio à Família no Concelho .....   | 73         |
| <b>3.</b> | <b>DIMENSÃO Interna - (DES)IGUALDADES ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL .....</b>                                       | <b>75</b>  |
| 3.1.      | Gestão de Recursos Humanos .....  | 75         |
| 3.2.      | Formação para Chefias .....   | 82         |
| 3.3.      | Disparidades Salariais entre Mulheres e Homens.....   | 87         |
| 3.4.      | Progressão e desenvolvimento de Carreiras .....   | 93         |
| 3.5.      | Segregação Sexual Horizontal e Vertical.....  | 100        |
| 3.5.      | Conciliação da Vida Profissional Pessoal e Familiar.....  | 102        |
| 3.6.      | Proteção da Parentalidade.....  | 110        |
| 3.7.      | Proteção contra a Discriminação.....  | 113        |
| 3.9.      | Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.....   | 117        |
| <b>4.</b> | <b>DIMENSÃO EXTERNA - (DES)IGUALDADES NO CONCELHO.....</b>  | <b>120</b> |
| 4.1.      | Representação por Sexo nas Organizações Locais.....   | 120        |
| 4.2.      | Remuneração.....  | 138        |
| 4.4.      | Respostas à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica.....   | 161        |
| 4.5.      | Sensibilização e Formação para a Prevenção e Combate à Violência contra Mulheres e Violência Doméstica..... | 170        |
| 4.6.      | Formação Certificada para Docentes em Igualdade de Género e Cidadania.....                                  | 173        |
| 4.7.      | Segregação Sexual nas Escolhas Educativas, Desporto Escolar e Federado .....                                | 183        |
| <b>5.</b> | <b>PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO .....</b>   | <b>187</b> |
| 5.1.      | Dimensão interna/organizacional.....  | 187        |
| 5.2.      | Dimensão Externa/Territorial.....   | 209        |
| <b>6.</b> | <b>CONCLUSÃO.....</b>   | <b>227</b> |
| <b>7.</b> | <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....</b>   | <b>229</b> |
|           | <b>ANEXO I - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DA AUTARQUIA COM A CIG .....</b>                            | <b>234</b> |

**ANEXO II - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL.....242**

## Índice de Figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Processo Diagnóstico Participativo.....   | 20 |
| Figura 2: Esquema operativo de atuação no território.....   | 25 |
| Figura 3: Plataforma online da Comunidade de Prática Intermunicipal.....  | 28 |
| Figura 4: Formação de Equipas Técnicas Municipais – Equipas da Igualdade na Vida Local (EIVL).....  | 30 |
| Figura 5: Oficinas de identificação de problemas– dimensão interna (à esquerda); dimensão externa (à direita).....  | 34 |
| Figura 6: Oficina de priorização de problemas – dimensão externa (à esquerda); dimensão interna (à direita).....  | 38 |
| Figura 7: Focus Group Dimensão Externa (Focus Group I, Focus Group II, Focus Group III, Focus Group IV e Focus Group V, da esquerda para a direita respetivamente)..... | 42 |
| Figura 8: Cartaz promocional do Fórum Municipal.....  | 43 |
| Figura 9: Questões norteadoras do debate por áreas temáticas priorizadas.....   | 44 |
| Figura 10: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Bragança.....   | 45 |
| Figura 11: Distribuição da totalidade das participações por grupos de atores/atrizes.....   | 49 |
| Figura 12: Freguesias do concelho de Bragança e Limitações Geográficas.....   | 53 |
| Figura 13: Evolução da população residente no Município de Bragança de 2011 a 2021 total e por faixas etárias.....  | 54 |
| Figura 14: Densidade Populacional por local de residência.....  | 55 |
| Figura 15: População estrangeira no Município de Bragança com estatuto legal de residente: total e por sexo.....  | 58 |
| Figura 16: População estrangeira no Município Bragança em 2021, por país de origem e por sexo.....  | 59 |
| Figura 17: População ativa do Município de Bragança em 2021 total e por sexo.....   | 61 |
| Figura 18: População Residente no Município de Bragança em 2021, por nível de escolaridade e por sexo.....  | 63 |
| Figura 19: Desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Bragança de 2011 a 2021(média anual), total e por sexo.....  | 65 |
| Figura 20: Evolução dos Beneficiários do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Bragança de 2011 a 2020: total e por sexo.....                      | 67 |

|  |     |
|--|-----|
| Figura 21: Evolução dos Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Bragança de 2011 a 2020: total e por sexo..... | 69  |
| Figura 22: População Empregada no Município de Bragança em 2021, por sexo e grupo etário.  | 70  |
| Figura 23: População Empregada no Município de Bragança em 2021, por sexo e situação na profissão .....  | 72  |
| Figura 24: Instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Bragança, por nº de equipamentos, nº de utentes e taxa de ocupação .....                           | 73  |
| Figura 25: Membros e trabalhadores/as do Município de Bragança por sexo.....   | 75  |
| Figura 26: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores/as do Município de Bragança, por sexo (Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13).....   | 88  |
| Figura 27: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Bragança por sexo, Ind. 15, 16, 17, 18 e 19.....   | 120 |
| Figura 28: Ganho Médio mensal de mulheres e de homens no concelho de Bragança .....  | 139 |
| Figura 29: Fluxograma interno realizado com o grupo de participantes na oficina .....  | 191 |
| Figura 30: Momento de Oficina .....  | 213 |
| Figura 31: Fluxograma externo realizado com o grupo de participantes na oficina .....  | 214 |
| Figura 32: Árvore dos Problemas Territoriais do Município de Bragança .....  | 221 |

## Índice de Tabelas

|   |     |
|---|-----|
| Tabela 1: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna .....                                      | 36  |
| Tabela 2: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Externa .....                                      | 36  |
| Tabela 3: Categorias de Atores/atrizes do diagnóstico participativo.....                      | 47  |
| Tabela 4: População residente no Município de Bragança em 2011 e 2021, total e por sexo ..... | 53  |
| Tabela 5: Problemas identificados na organização por áreas temáticas.....                     | 190 |
| Tabela 6: Resultados do Fluxograma Interno/Organizacional.....                                | 195 |

Tabela 7: Problemas priorizados no território por áreas temáticas vertente

Interna/organizacional..... 197

Tabela 8: Problemas identificados no território por áreas temáticas.....212

Tabela 9: Resultados do Fluxograma Externo/territorial..... 218

Tabela 10: Problemas identificados no território por áreas temáticas..... 220

## 1. ENQUADRAMENTO GERAL

### 1.1. Justificação

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

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

Em Portugal, a **Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)** é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa do princípio da igualdade entre mulheres e homens e tem vindo a desenvolver e a acompanhar a implementação de variados programas, documentos, projetos neste âmbito. Mais recentemente, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, aprova a **Estratégia Nacional para a**

**Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – “Portugal + Igual” (ENIND)**, e os respetivos Planos de Ação – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC), colocando em evidência o compromisso do nosso país na construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária face à diversidade de pessoas e territórios.

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

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

O Município de Bragança, por considerar que esta é uma temática central na gestão da vida democrática, assinou **protocolo de cooperação com a CIG**, a 23 de setembro de

2016, com o intuito de abraçar medidas que possam promover a justiça e a coesão sociais. Entretanto, no âmbito da ENIND, o Município procedeu à nomeação do/as Conselheiros/as Municipais para a Igualdade, enquanto conselheiro/a externo/a e interno/a. Deste modo, a 20 de junho de 2022, o Dr. Armindo José Afonso Rodrigues (conselheiro interno) e a Dra. Maria Ivone dos Santos Florêncio (conselheira externa) passaram a assumir essa função, em conformidade com o estipulado no nº2 do art.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros nº39/2010 de 25 de maio. Neste âmbito, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação é um documento estratégico que enquadra a temática da igualdade e não-discriminação como mecanismo de promoção da coesão social e de cooperação dos/as diversos/as intervenientes sociais no município e na região, tendo em vista a redução das desigualdades no território.

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

Perante este quadro, o modelo de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Bragança pretende aproximar a Agenda 2030 e o ODS 5 à política local, a partir de **uma abordagem participativa**, gerando espaços de encontro e diálogo entre os/as diferentes atores/atrizes locais de forma a obter resultados fiáveis e úteis para melhorar situações coletivas e ajudar a aumentar o empoderamento da comunidade e dos cidadãos e cidadãs envolvidos. Parte-se do pressuposto que a participação ativa e a implicação dos cidadãos e das cidadãs e do tecido social é a melhor forma de alcançar com sucesso os objetivos do projeto: por um lado, porque o

conhecimento experiencial de quem habita os territórios complementa o conhecimento técnico e científico, e permite detetar problemas e encontrar soluções mais afinadas e mais criativas; por outro lado, porque coresponsabiliza todos os/as atores/atrizes envolvidos/as que passam a fazer parte, não só da tomada de decisões, mas também da ação transformadora.

Por outra perspetiva, a complexidade das questões inerentes às diferentes formas de discriminação, obriga a **uma análise interseccional** (Bergano & Vieira, 2020), que tem em linha de conta não apenas o sexo, mas também a raça, a classe, a capacidade, a orientação sexual, a religião, a casta, a idade e outros eixos de identidade que interagem em níveis múltiplos e muitas vezes simultâneos. Pretende-se, por isso, adotar e consolidar uma perspetiva de *mainstreaming* de género no concelho de Bragança 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**<sup>1</sup> 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 Bragança e do território, de modo a sustentar a estratégia de intervenção a definir no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, abrangendo as seguintes áreas temáticas:

## **A nível interno/organização**

---

<sup>1</sup> 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.

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

### **A nível externo/território**

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

### 1.3. Abordagem Metodológica

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

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

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

articulação entre os elementos do executivo e pessoal técnico não é suficiente. É fundamental a conjugação de esforços entre os poderes públicos a nível local, regional e central e redes locais de entidades de natureza privada ou cívico-solidária e dos cidadãos e cidadãs comuns para a implementação de políticas públicas. A participação dos cidadãos e das cidadãs deve ser tida em conta e não deve ser excluída, não só por razões de cidadania, como também pela importância da participação desses grupos na vida das comunidades e na coesão territorial. Torna-se então necessário criar espaços e contextos favoráveis para que a participação de crianças, jovens, seniores, pessoas com deficiência, migrantes, etc. aconteça, com vista a diminuir o hiato entre políticas, discursos e práticas.

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

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

através de um processo participativo, perante uma temática que não deixa ainda de suscitar barreiras e preconceitos, afigura-se, face ao exposto, a melhor opção metodológica, pois permite a construção de conhecimento, pensamento crítico, tomada de consciência e a busca de soluções coletivas, pelo exercício da cidadania, para melhores condições de vida.

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

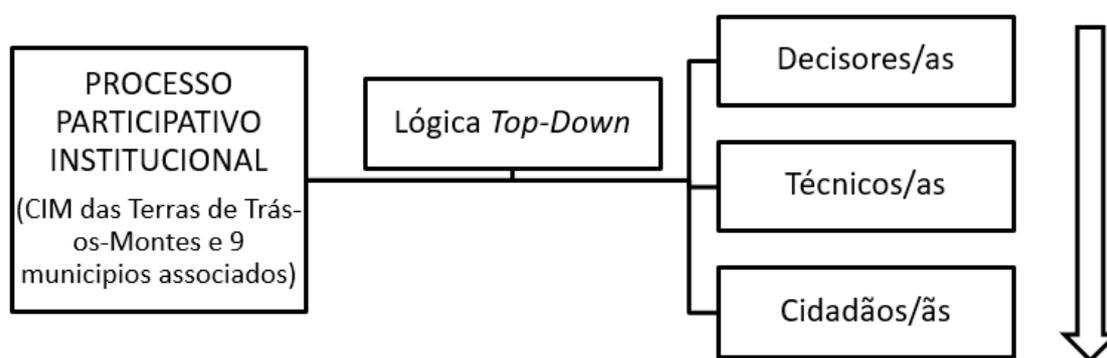


Figura 1: Processo Diagnóstico Participativo

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

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

A dinamização do processo diagnóstico participativo procura:

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

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

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

## I. Fase prévia

### a. Negociação e acordos iniciais

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

O compromisso dos/as decisores/as políticos/as com uma estratégia de **mobilização de recursos humanos internos à autarquia** é indispensável para uma implementação bem-sucedida dos Planos para a Igualdade. Conforme instruções definidas no Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis (Anexo 4 – Aviso N° POISE- 22-2020-03), sugeriu-se nesta fase prévia, a homologação de um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que estariam implicados na execução do diagnóstico e no processo de implementação do plano, em estreita articulação com a equipa técnica do projeto, assim como, a **nomeação de conselheiro/a(s) locais para a igualdade** nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio, que acompanham todas as fases e atividades do projeto. De igual forma, foi sugerido, em fase posterior de implementação do PMIND, a **constituição de Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)**, como **comissão de acompanhamento e monitorização do plano**, e meio de suporte à continuidade do processo iniciado após o período do seu financiamento (constituída por pessoas com poder de decisão a nível local, isto é, o/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade, representante da CIM das Terras de Trás-os-Montes, a/o(s) Conselheira/o(s) para Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes de organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação do plano).

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

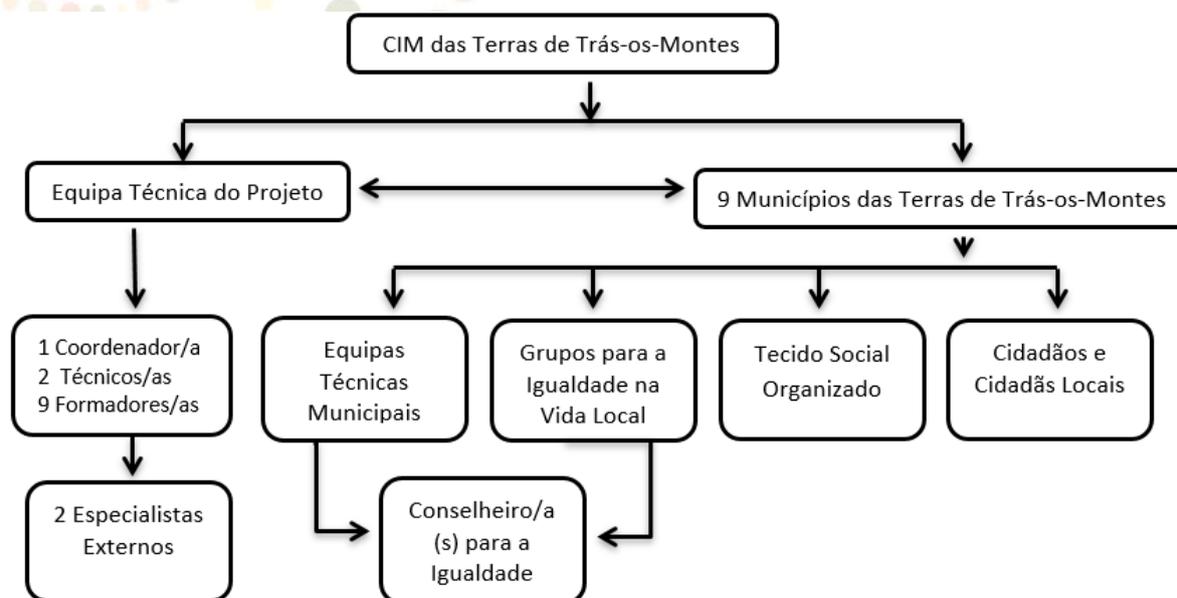


Figura 2: Esquema operativo de atuação no território

## 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<sup>2</sup>, 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.

---

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

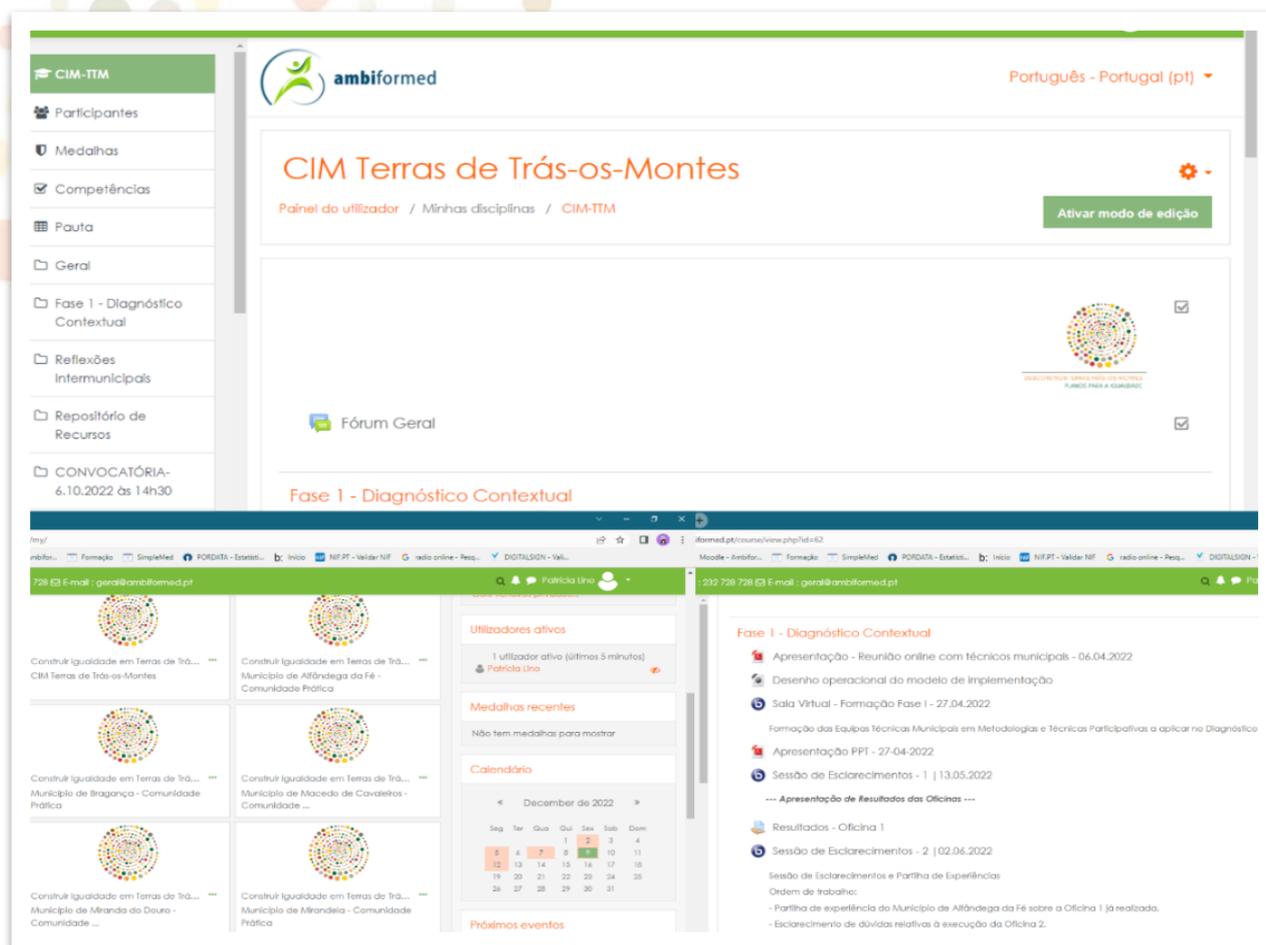


Figura 3: Plataforma online da Comunidade de Prática Intermunicipal

### c. Capacitação das equipas técnicas municipais

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

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

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

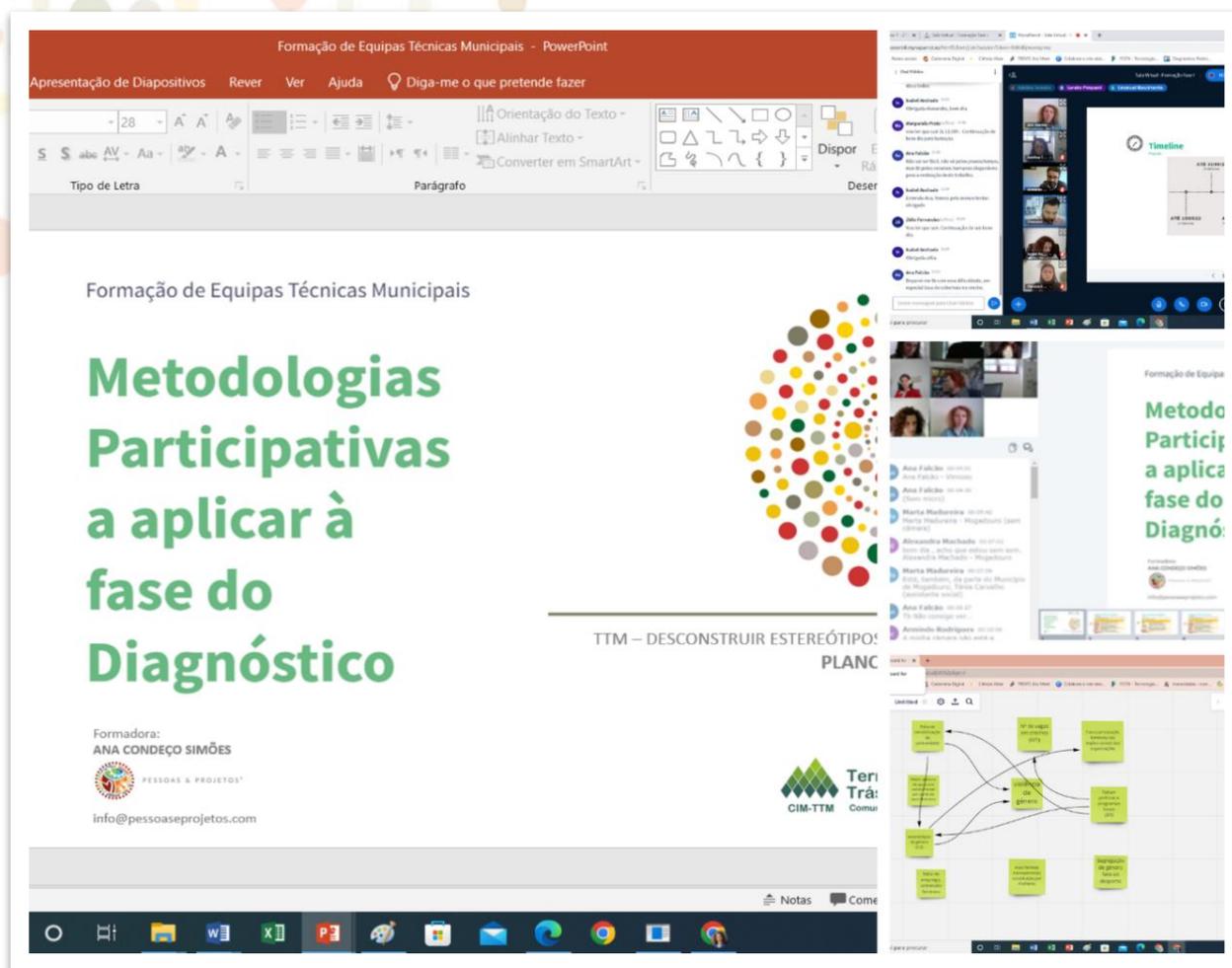


Figura 4: Formação de Equipas Técnicas Municipais – Equipas da Igualdade na Vida Local (EIVL)

## II. Diagnóstico contextual

### a. Levantamento de indicadores de partida

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

#### **b. Consulta de fontes secundárias**

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

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/as atores/atrizes locais**.

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

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

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

#### **a. Oficinas de identificação de problemas**

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

No dia **06 de julho de 2022**, realizou-se uma oficina de autodiagnóstico com o objetivo de identificar problemas e potencialidades relativos à dimensão interna do diagnóstico

– a realidade da organização Câmara Municipal de Bragança enquanto entidade empregadora - na qual participaram 9 trabalhadores/as do município (8 sexo feminino e 1 sexo masculino). No dia **29 de julho de 2022**, realizou-se a segunda oficina de identificação de problemas voltada para a dimensão externa do diagnóstico – a realidade do concelho - na qual participaram 18 pessoas da comunidade (14 sexo feminino e 4 sexo masculino).



*Figura 5: Oficinas de identificação de problemas– dimensão interna (à esquerda); dimensão externa (à direita)*

Estas primeiras oficinas serviram também de exercício de tomada de consciência e autocrítica para que os/as participantes percebessem até onde conhecem e desconhecem as relações da organização e da comunidade e as suas limitações. Neste processo o que prevalece são as perguntas e a relação dinâmica entre a palavra, a ação e a reflexão: Quais as conclusões dos dados quantitativos apresentados pelos indicadores de partida? Quais os aspetos positivos e negativos identificados ao nível da

organização e do território? Em que áreas temáticas se incluem? De acordo com a vossa experiência, que outros problemas e pontos positivos identificam?

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

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

Tabela 1: Modelo de Matriz SWOT – Dimensão Interna

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

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 **20 de outubro de 2022**, realizou-se a oficina de priorização de problemas relativa à dimensão interna/organizacional do diagnóstico, na qual participaram 7 trabalhadores/as da Câmara Municipal (5 sexo feminino e 2 sexo masculino) e no dia **16 de setembro de 2022**, realizou-se a oficina de priorização de problemas relativa à dimensão externa/territorial do diagnóstico, tendo participado 12 pessoas da comunidade (9 sexo feminino e 3 sexo masculino).



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

As 2 oficinas autodiagnósticas de priorização de problemas, tiveram como objetivos devolver aos/às participantes as informações recolhidas até ao momento, através da matriz SWOT, analisar conjuntamente essas informações, acrescentar mais informação, conhecer a 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 Bragança.

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, 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*). Assim foram realizados 5 **focus group** a nível externo, a saber:

- 11/11/2022 – *Focus Group I* – Representação Por Sexo Nas Organizações Locais – 13 participantes (7 sexo feminino e 6 sexo masculino);
- 18/11/2022 – *Focus Group II* - Remuneração – Desigualdades Salariais Entre Homens E Mulheres – 8 participantes (4 sexo feminino e 4 sexo masculino);
- 28/10/2022 – *Focus Group III* – Conciliação Da Vida Profissional, Familiar e Pessoal – 14 participantes (10 sexo feminino e 4 sexo masculino);

- 4/11/2022 – *Focus Group IV* – Resposta À Violência Contra As Mulheres E Violência Doméstica, Sensibilização – 12 participantes (7 sexo feminino e 5 sexo masculino);
- 25/11/2022 – *Focus Group V* – Segregação Sexual Nas Escolhas Educativas, Desporto Escolar E Federado – 14 participantes (8 sexo feminino e 6 sexo masculino).



*Figura 7: Focus Group Dimensão Externa (Focus Group I, Focus Group II, Focus Group III, Focus Group IV e Focus Group V, da esquerda para a direita respetivamente)*

### e. Fórum Municipal de devolução de informação

No dia **07 de dezembro de 2022**, pelas 14:30, realizou-se na Auditório Paulo Quintela, o Fórum Municipal Viver + Igualdade, contando com a presença de líderes e decisores/as políticos/as locais, representante da CIM-TTM, conselheiros/as para a igualdade, trabalhadores/as do município, forças de segurança, líderes sociais, corpo docente e discente, cidadãos e cidadãs comuns, meios de comunicação social.

Este fórum, apelidado de '**Praça dos Problemas**' em analogia às praças das cidades, bairros, aldeias por onde as pessoas

passam e se encontram para falar do quotidiano e do que lhes é comum, constituiu-se como um espaço de encontro, reflexão e debate, alargado a toda a comunidade, para

construir uma interpretação coletiva e criativa de cada um dos problemas territoriais previamente priorizados e trabalhados pelos respetivos *focus group*.



Figura 8: Cartaz promocional do Fórum Municipal

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

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.



**Praça dos Problemas**

**DEBATE**

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

**PROBLEMAS**

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

**SOLUÇÕES**

- Que soluções apontariam para esses problemas?

**RESPONSÁVEIS**

- Quem seriam os responsáveis pela sua solução?

Figura 9: 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 Bragança foi marcado pela interação comunicativa e debate entre diferentes tipologias de atores/atrizes, permitindo acrescentar informação de relevo ao diagnóstico.

#### **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

*Figura 10: Fórum Municipal sobre Igualdade e Não Discriminação de Bragança*

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 Bragança 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 Bragança, 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.

| <b>Categorias de Atores/atrizes</b> | <b>Atores/atrizes implicados/as na realidade em estudo por categoria</b>  |
|-------------------------------------|---|
| <b>Setor institucional</b>          | Dimensão Interna:<br>Decisores/as políticos/as eleitos/as; diretores/as e chefes de divisão; conselheiros/as para a igualdade; trabalhadores/as   |
|                                     | Dimensão Externa:<br>Decisores/as políticos/as, representantes e profissionais de organismos pertencentes à administração pública; conselheiros/as para a igualdade.  |
| <b>Setor auto-organizado</b>        | Líderes (sociais, sindicais), empregadores/as e profissionais de organizações de natureza privada, com ou sem fins lucrativos   |
| <b>Setor não organizado</b>         | 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/as vários atores/atrizes implicados/as, tendo por princípio metodológico que não é

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

A impossibilidade de ouvirmos todas as tipologias de atores/atrizes implicados, 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 164 participações: 16 participações de decisores/as políticos/as; 14 participações de líderes sociais; 73 participações de técnicos/as municipais e de organizações locais e 61 participações de cidadãos/ãs, como podemos observar no gráfico que se segue.

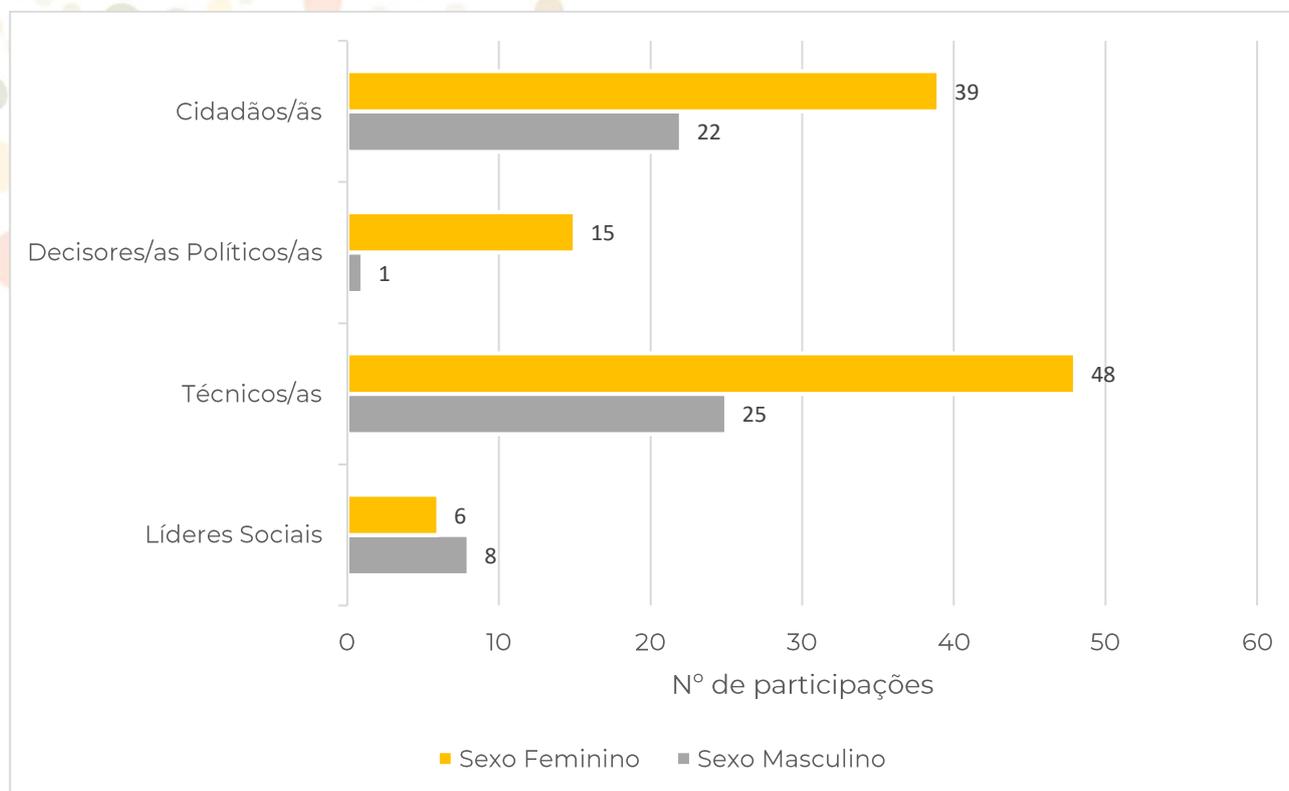


Figura 11: Distribuição da totalidade das participações por grupos de atores/atrizes

### 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 Bragança 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, *a 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 contínuo 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 BRAGANÇA

### 2.1. Localização Geográfica

Bragança é uma cidade pertence ao distrito de Bragança e integra a Região (NUTS II) Norte e a Sub-região (NUTS III) de Terras de Trás-os-Montes. O município de Bragança é limitado a norte e leste por Espanha (província de Zamora), a sudeste pelo município de Vimioso, a sudoeste por Macedo de Cavaleiros e a oeste por Vinhais.

O concelho de Bragança abrange uma área de 1173,6 km<sup>2</sup> e está dividido em 39 freguesias, de acordo com a Reorganização Administrativa das Freguesias. A distribuição territorial é feita conforme a figura abaixo.



Figura 12: Freguesias do concelho de Bragança e Limitações Geográficas Fonte: <https://commons.wikimedia.org>

## 2.2. Dados Estatísticos Relevantes

### 2.2.1. População Residente Total e por Grandes Grupos Etários

De acordo com os dados dos Censos 2021 o concelho de Bragança possuía uma população residente total de 34.589 habitantes (Tabela 4), apresentando, assim, uma densidade populacional de 29.46 habitantes/km<sup>2</sup>. Analisando a Tabela 1 verificamos também que a população do Município de Bragança, tendo em conta o género, se encontrava dividida entre 47,75% (16.514) homens e 52,25% (18.068) mulheres. Verifica-se também um decréscimo da população residente, comparando com 2011, de 2,15%.

Ao nível local, a freguesia que apresentava o maior número de habitantes era a União de Freguesias de Sé, Santa Maria e Meixedo com 22.689 habitantes (65,60% da população total do município), por sua vez, aquela que apresentava menor população era a Freguesia de Zoio com 141 habitantes.

| BRAGANÇA | Área<br>km <sup>2</sup> | População Residente 2011 |   |  | População Residente 2021 |   |   |
|----------|-------------------------|--------------------------|---|--|--------------------------|---|---|
|          |                         | Total                    |  |  | Total                    |  |  |
|          | 1.174                   | 35.341                   | 18.375  | 16.966   | 34.582                   | 18.068  | 16.514  |

Tabela 4: População residente no Município de Bragança em 2011 e 2021, total e por sexo  
Fonte: <https://www.pordata.pt/db/municipios/ambiente+de+consulta/tabela/5832375>

Analisando o gráfico de população residente é notório o decréscimo populacional que se fez sentir a partir de 2011 até 2019. A explicar o decréscimo populacional estão os fluxos migratórios, o envelhecimento da população e a taxa de natalidade reduzida que refletem a quebra populacional nos últimos anos. Porém é de salientar que esta tendência se inverteu a partir de 2019, existindo um crescimento populacional de 3% entre este ano e 2021.

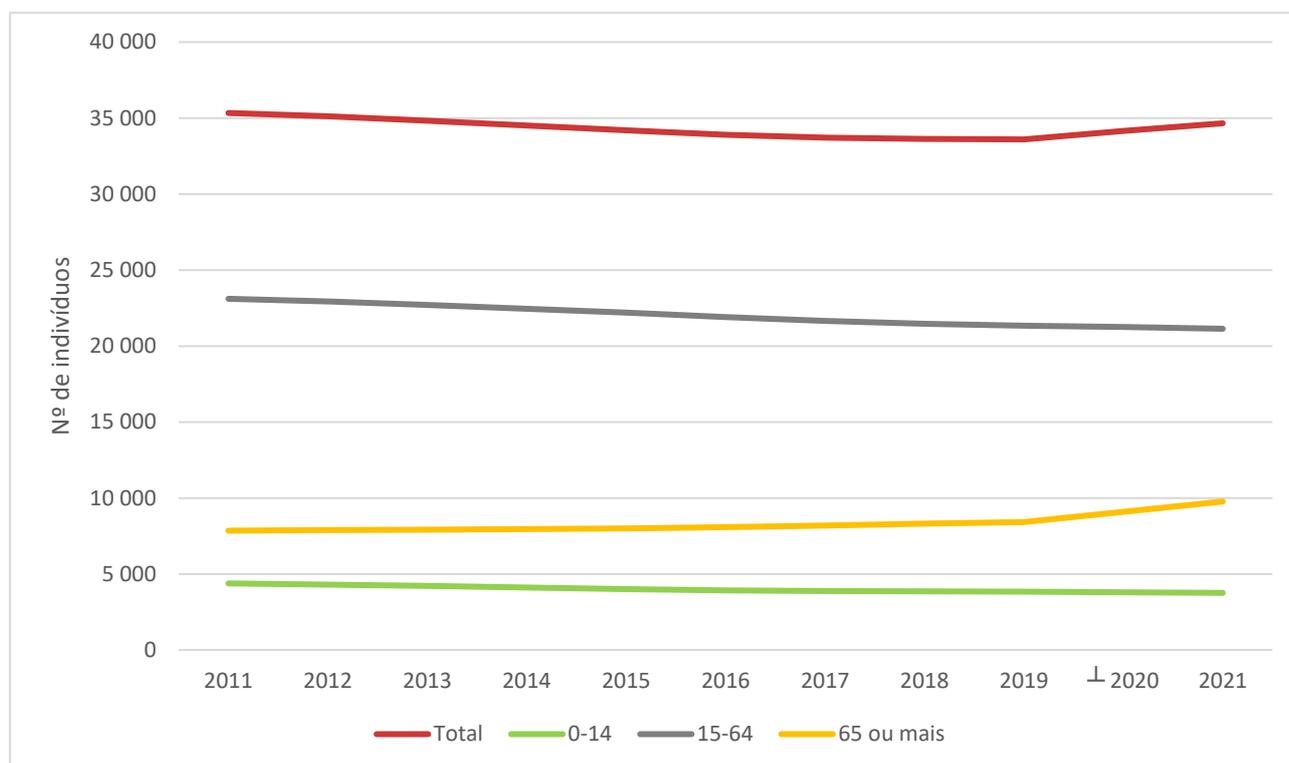


Figura 13: Evolução da população residente no Município de Bragança de 2011 a 2021 total e por faixas etárias. Fonte: PORDATA, Última atualização: 2022-08-23, Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente

No que respeita à população residente é possível verificar que a classe etária dos 15 aos 64 representa a larga maioria da população. No entanto a representatividade desta faixa etária tem vindo a diminuir desde 2011, passando de 65,40% do total da população para 60,98% do total da população. A mesma tendência pode ser verificada na faixa etária do 0 aos 14 anos, existindo uma constante diminuição no número de residentes desta faixa etária, passando de 4379 pessoas em 2011 para 3757 pessoas em 2021. Contrariamente, a faixa etária dos 65 ou mais anos de idade verificou um contante crescimento ao longo do período, tendo este crescimento acelerado a partir de 2019. O número de pessoas com mais de 65 anos cresceu 24,48% durante o período em análise, passando de 7848 (2011) para 9769 (2021) pessoas.

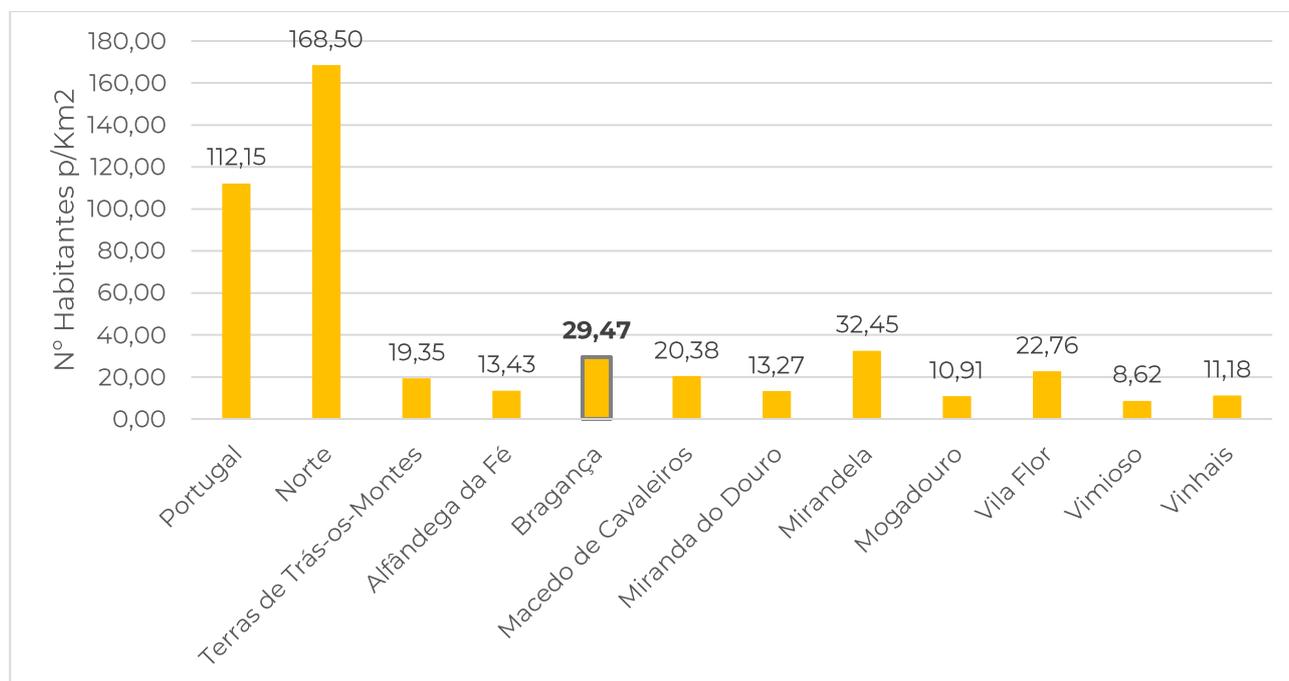


Figura 14: Densidade Populacional por local de residência  
Fonte: INE – Censos 2021

Trata-se de um concelho rural, com efetivos populacionais muito baixos que 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. Apesar disso, comparando com a região Terras de Trás-os-Montes, verifica-se uma densidade populacional ligeiramente superior, estando na segunda posição comparativamente a todos os concelhos desta região.

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

O 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/as.

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

focar em questões profissionais, visto que maioritariamente são estas as responsáveis pelos cuidados aos/às filhos/as.

O envelhecimento populacional é também um problema no concelho de Bragança. Atualmente este é um dos fenómenos demográficos mais preocupantes e um dos maiores desafios para as sociedades do novo milénio, dado que, este se reflete a nível socioeconómico, familiar e individual e depende das políticas sociais e sua sustentabilidade. Assim a população com 65 anos e mais encontra-se tendencialmente a crescer ao contrário do que se verifica relativamente à população com idades entre os 15 e os 64 anos que tem vindo a decrescer, com especial evidência a partir de 2019. (PDS, 2018)

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

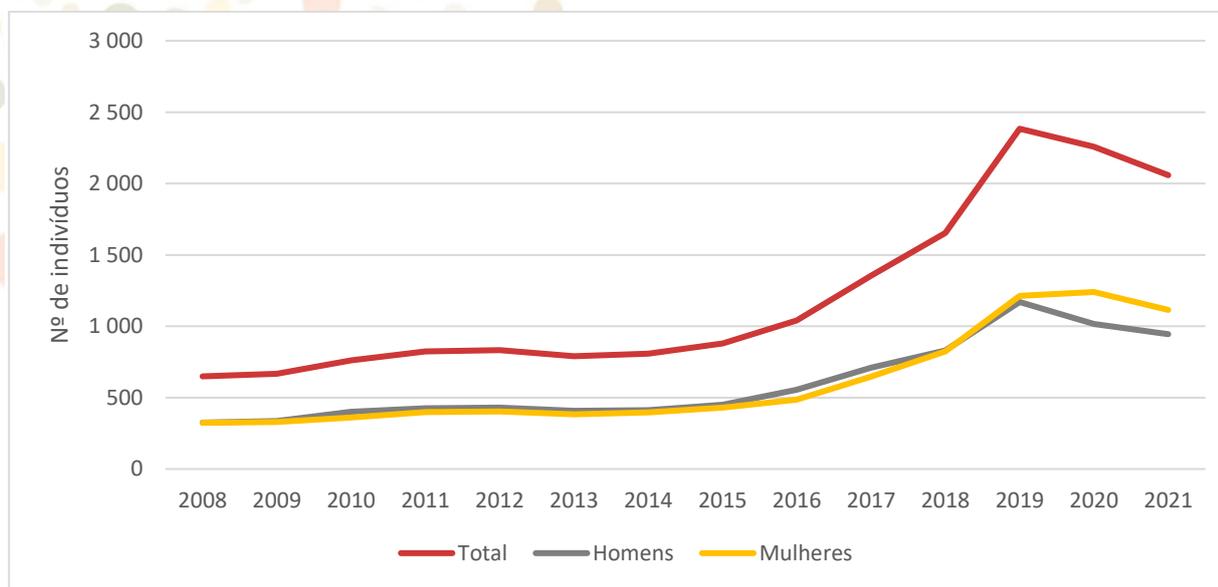


Figura 15: População estrangeira no Município de Bragança com estatuto legal de residente: total e por sexo

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

Na figura acima verificamos que o número de estrangeiros/as residentes no concelho de Bragança aumentou significativamente entre 2008 e 2019. Este crescimento é particularmente acentuado a partir de 2015, sendo registado um aumento da população estrangeira de 201,77% entre 2013 e 2019. Porém a partir de 2019 verificou-se uma inversão desta tendência, registando-se uma diminuição de 325 residentes estrangeiros/as no concelho. Em relação ao género dos/as estrangeiros/as residentes no concelho é possível verificar que até 2019 que não existe uma diferença significativa, porém a partir de 2019 o número de mulheres estrangeiras a residir no concelho de Bragança foi consistentemente superior ao número de homens estrangeiros.

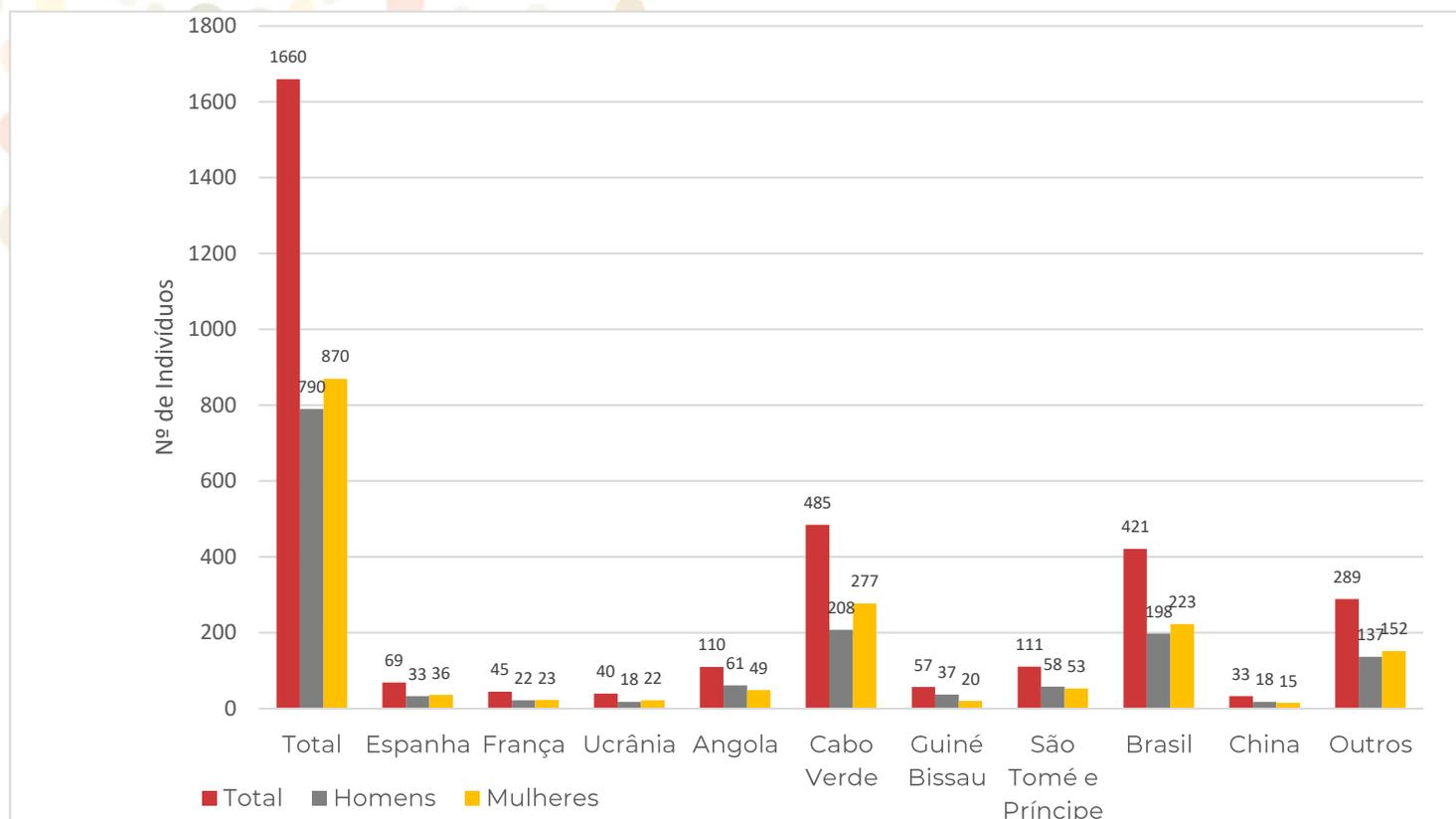


Figura 16: População estrangeira no Município Bragança em 2021, por país de origem e por sexo  
Fonte: INE – Censos 2021

Do total de 1660 estrangeiros/as com estatuto legal de residente no concelho em 2021, é de destacar as nacionalidades cabo-verdiana e brasileira que, respetivamente, representam 29,22% e 25,36% do total de estrangeiros/as. Em relação às pessoas de nacionalidade brasileira não se verifica uma diferença significativa entre os sexos, porém as pessoas de Cabo Verde são predominantemente do sexo feminino, correspondendo a 57,11% do total de estrangeiros/as provenientes de Cabo Verde.

### 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).

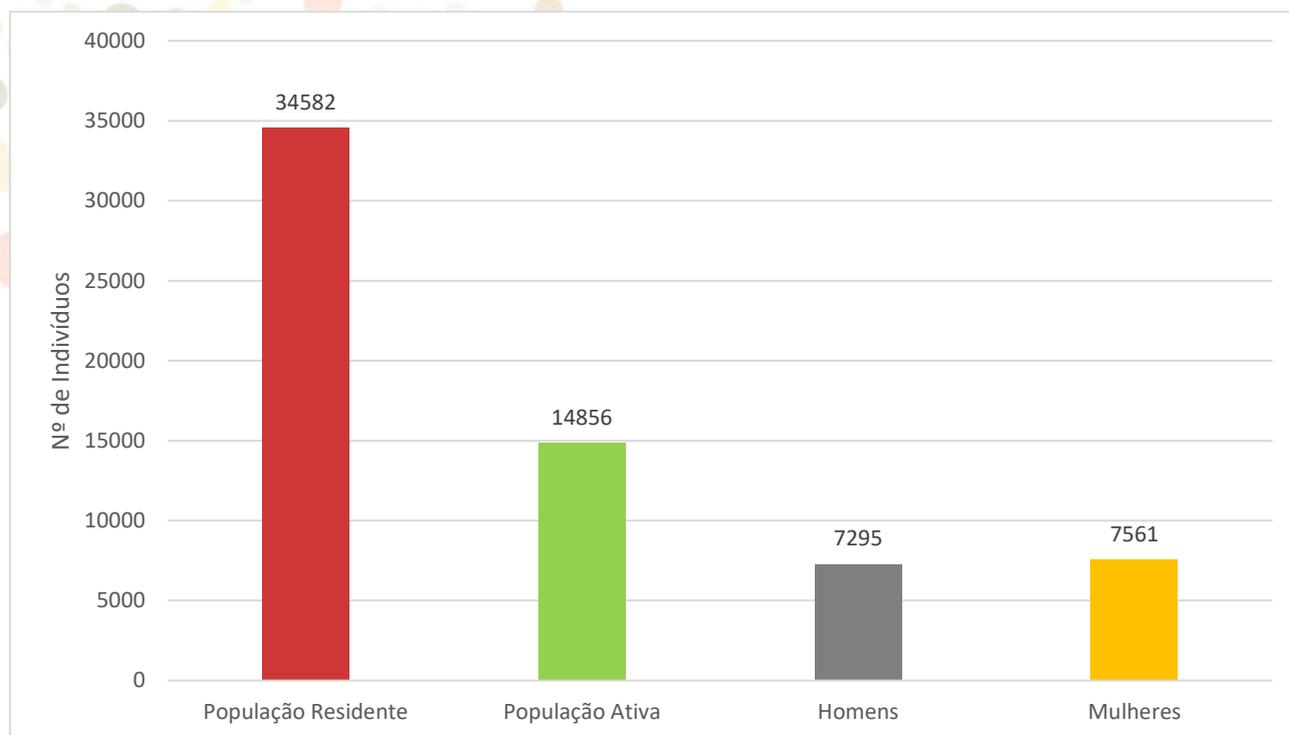


Figura 17: População ativa do Município de Bragança em 2021 total e por sexo

Através da análise da figura anterior é possível depreender que a população ativa corresponde a 42,96%, sendo que 49,10% das pessoas são do sexo masculino e 50,90% são do sexo feminino.

### 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).

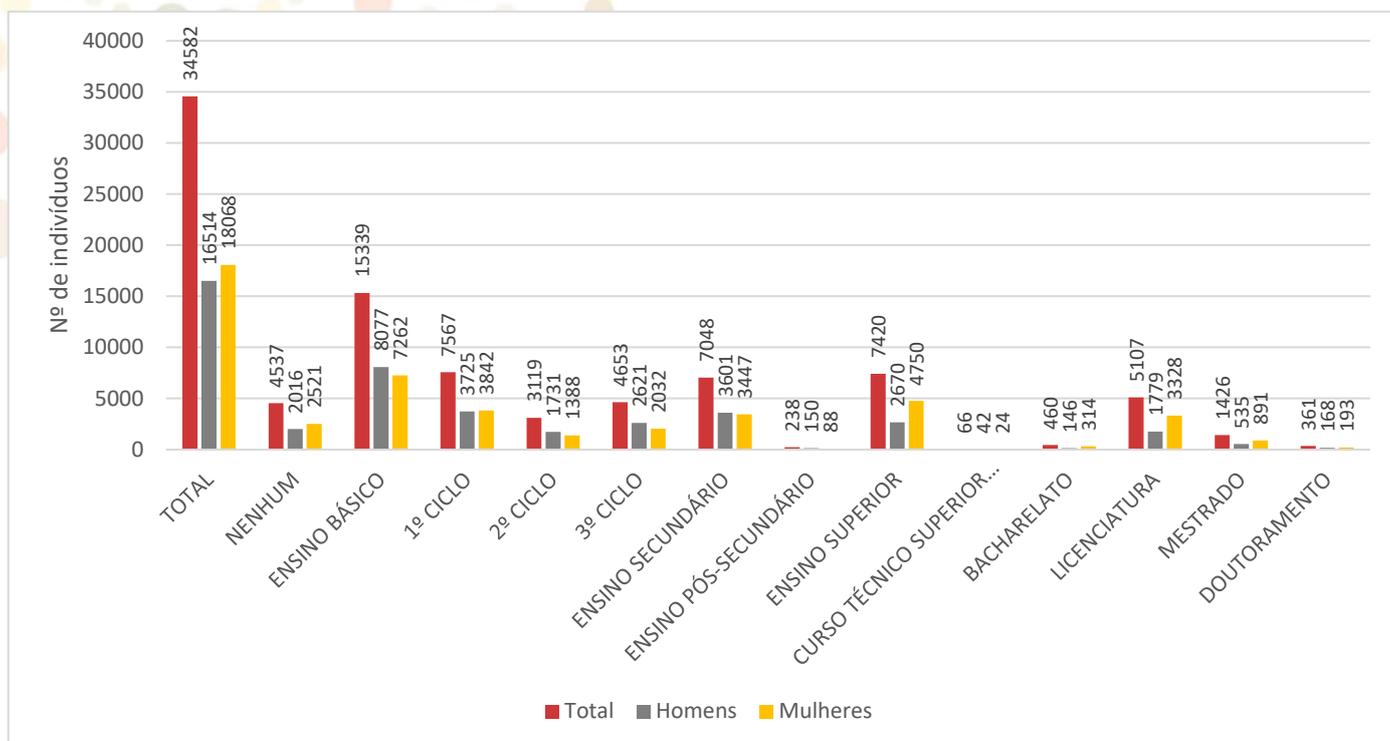


Figura 18: População Residente no Município de Bragança em 2021, por nível de escolaridade e por sexo;  
Fonte INE – Censos 2021

Analisando o gráfico acima, comparando os sexos, a população do sexo feminino apresenta maior nível de escolaridade comparativamente ao sexo masculino. Maior número de mulheres com ensino superior, ao contrário do sexo masculino com maior número de pessoas com ensino básico 1.º ciclo.

No que respeita a população residente de ambos os sexos por nível de escolaridade em 2021, existem mais mulheres sem qualquer nível de escolaridade do que homens, sendo 2521 mulheres (o que representa 13,96% do total das mulheres residentes em Bragança)

e 2016 homens (que representa 12,20% do total de homens a residir no concelho). Porém é possível verificar que são também as mulheres que são o sexo mais representado nos níveis de educação superiores, correspondendo a 64,02% do total da população com um nível de escolaridade igual ou superior ao ensino superior.

As mulheres continuam a apresentar níveis de escolaridade muito próximos dos homens (veja-se o ensino básico 3.º ciclo e o ensino secundário), fruto do elevado número de mulheres emancipadas e que priorizaram os estudos e a sua carreira profissional o que as leva a prosseguir os estudos no ensino superior.

#### 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:

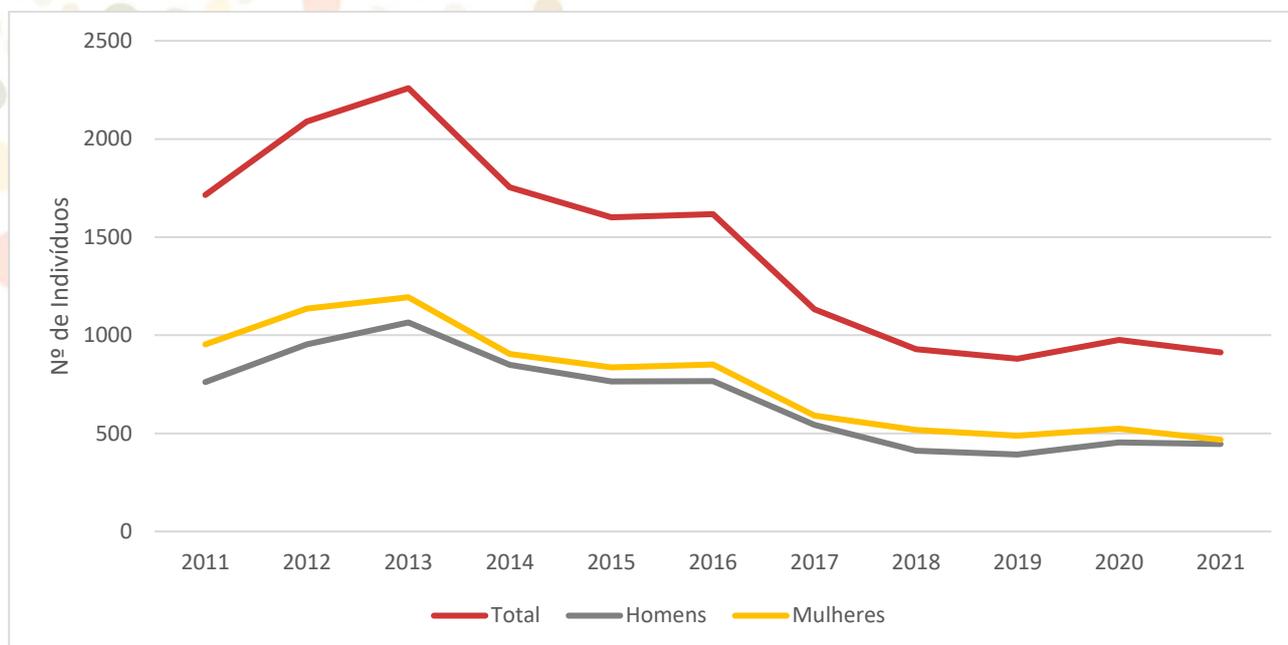


Figura 19: Desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional do Município de Bragança de 2011 a 2021(média anual), total e por sexo

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

A análise do gráfico remete para o facto de haver, desde 2011 até 2021, maior número de mulheres desempregadas do que de homens desempregados inscritos no IEF. Em proporção à população ativa de cada género é possível depreender que esta diferença entre o número de mulheres e homens inscritos nos centros de emprego e formação profissional do município de Bragança continua a existir, apesar disto a diferença é menor do que aquela que o gráfico indicia.

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

O subsídio de desemprego é pago mensalmente a quem perdeu o emprego de forma involuntária e que se encontre inscrito/a 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 de outrem nos 24 meses que antecedem o desemprego e ter registo na segurança social (Fonte: seg-social.pt).

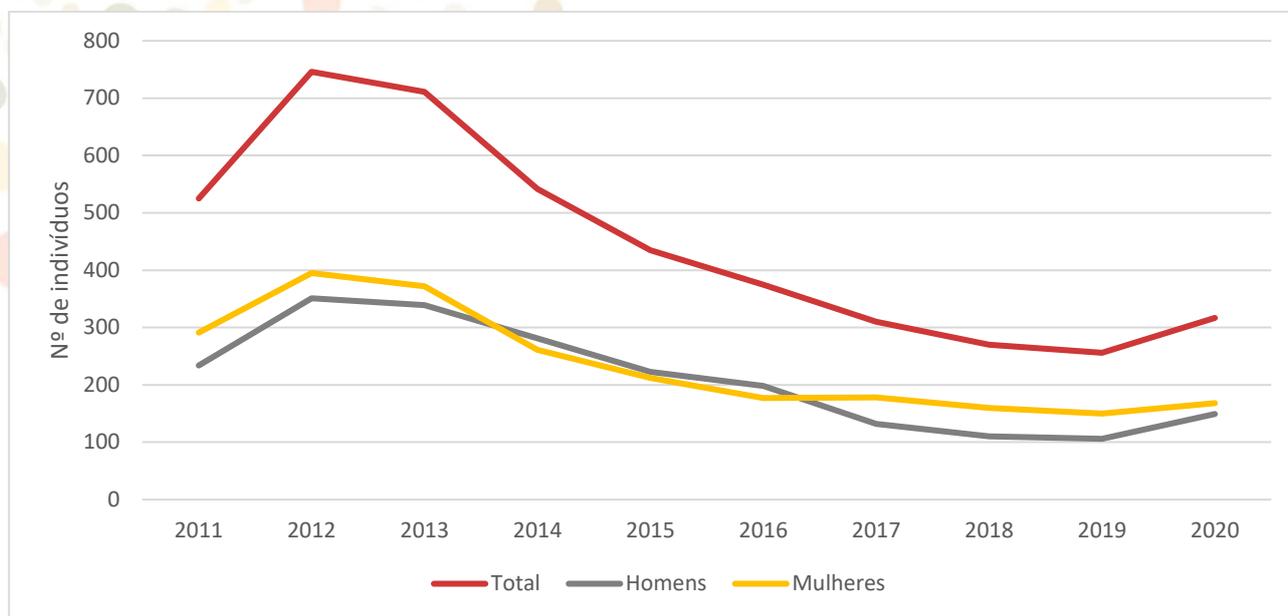


Figura 20: Evolução dos Beneficiários do Subsídio de Desemprego da Segurança Social no Município de Bragança de 2011 a 2020: total e por sexo

Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11

Analisando o gráfico, verificamos uma tendência para a diminuição do número de beneficiários/as do subsídio de desemprego. Em relação ao género dos/as beneficiários/as é possível verificar que de 2011 a 2014 o número de beneficiárias excedia o número de beneficiários. Entre 2014 e 2016, apesar do número de beneficiários/as de ambos os sexos ser muito similar, o número de homens foi superior ao de mulheres. A partir de 2016 isto inverteu-se, voltando a ser as mulheres em maior número a receber o subsídio de desemprego.

As mulheres continuam a ser mais afetadas por todos os tipos de desemprego conforme refere Leite et. al (2016) especialmente as mulheres de meia-idade (40-65 anos), muitas vezes estigmatizadas devido à ideia e à crença errónea de que os seus sistemas

biológicos e o seu funcionamento psicológico começam a entrar em declínio sendo menos aptas a integrar, novamente, o mercado de trabalho (Nogueira, 2021).

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

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

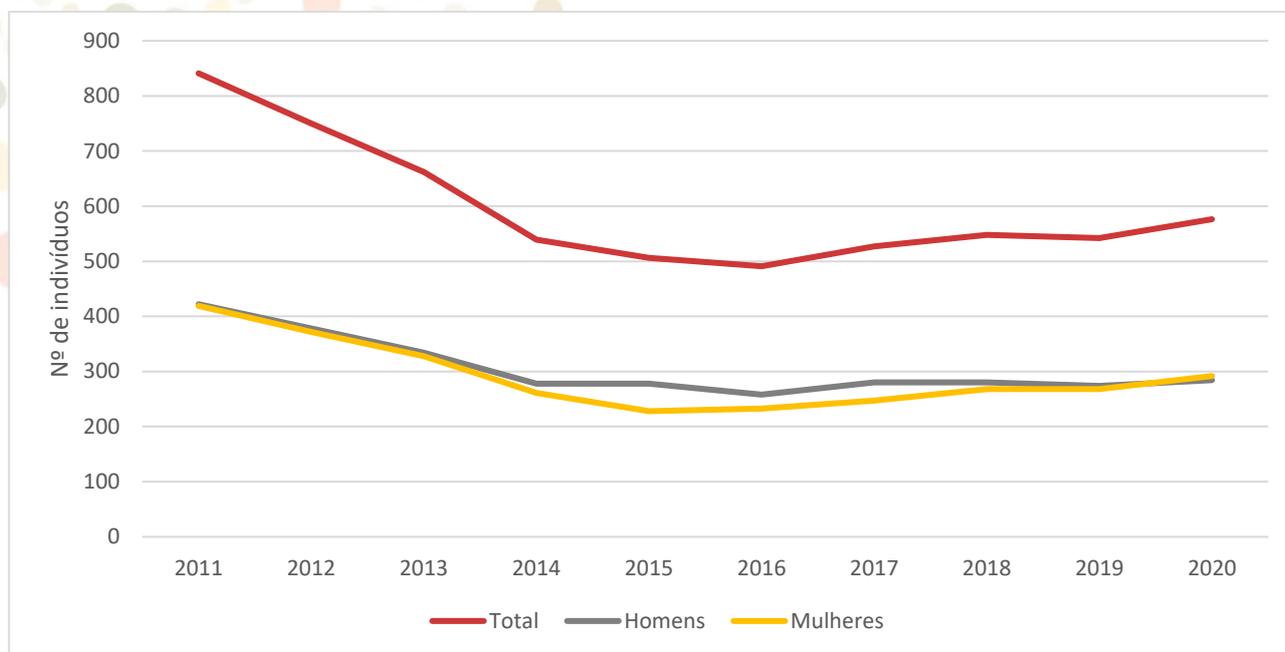


Figura 21: Evolução dos Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social no município de Bragança de 2011 a 2020: total e por sexo  
Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: II/MTSSS; Última atualização: 2022-11-11

No gráfico é possível observar que o número de beneficiários/as do RSI diminuiu entre 2011 e 2016, passando de 841 em 2011 para 491 em 2016. Nos anos seguintes esta tendência inverteu-se, verificando-se um aumento de 17,31% no número de beneficiários/as entre 2015 e 2020. Analisando o gráfico, conclui-se que neste concelho não existe uma diferença significativa entre o número de beneficiários/as dos dois sexos.

### 2.2.7. População Empregada por Faixa Etária

Em relação à população empregada por faixa etária em 2021 é possível verificar que no total existem 13873 pessoas empregadas no concelho, o que representa 93,38% do total da população ativa, destas pessoas 6830 são homens e 7043 são mulheres.

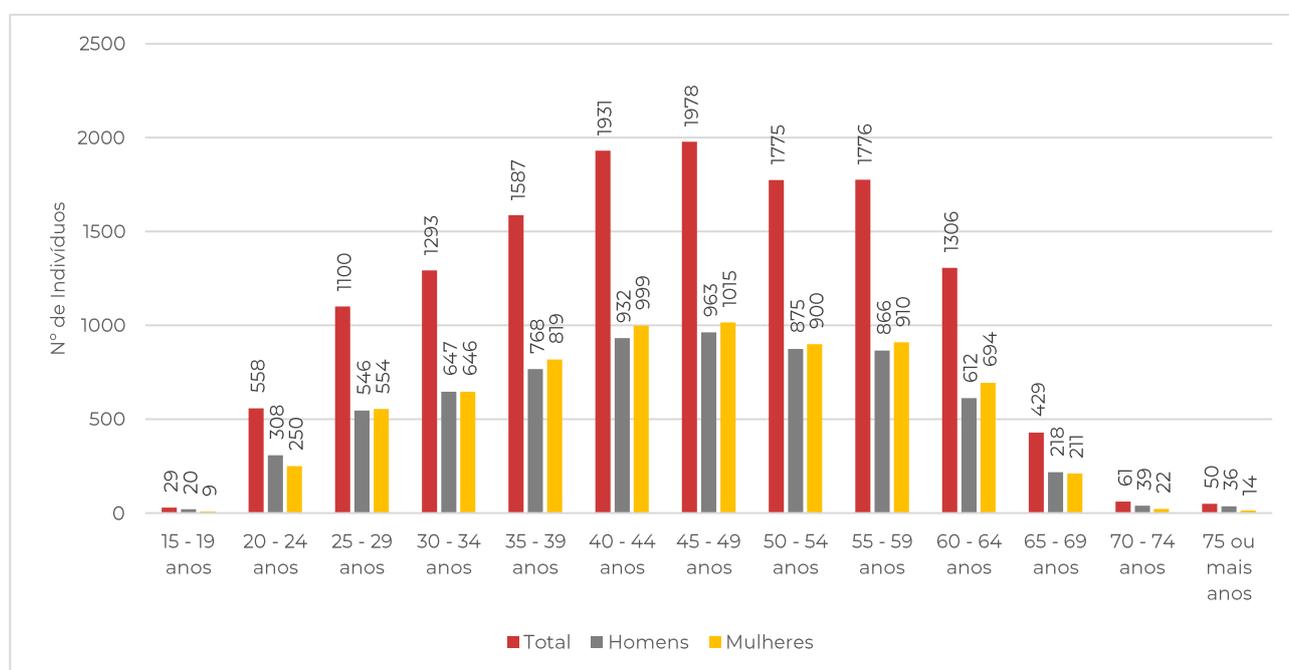


Figura 22: População Empregada no Município de Bragança em 2021, por sexo e grupo etário  
Fonte INE – Censos 2021

Analisando o gráfico é notório que a população entre os 45 e 49 anos é a faixa etária empregada predominante, seguindo-se a faixa dos 40-44 anos. É também de salientar

que a população empregada com mais de 60 anos (que representa 13,31% do total da população empregada) excede o número de pessoas empregadas com menos de 30 anos (que representa 12,16% do total da população empregada), isto indica que o concelho tem uma mão de obra envelhecida.

#### 2.2.8. População empregada por Situação Profissional

Em relação aos dados relativos à situação profissional, das 13873 pessoas empregadas do município de Bragança. Deste total, 9,06% são empregadores/as, 10,98% são trabalhadores/as por conta própria ou isolado, 76,39% são trabalhadores/as por conta de outrem e 3,57% das pessoas têm outra situação profissional não discriminada.

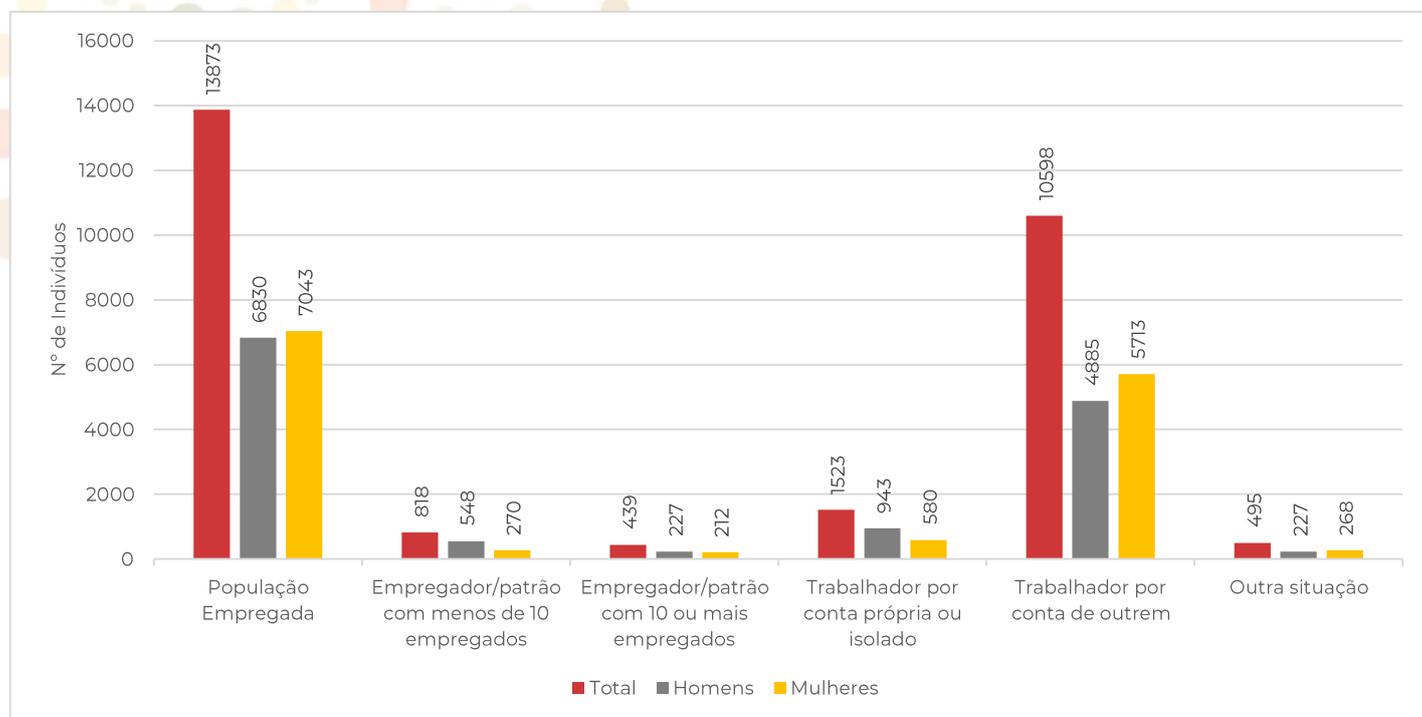


Figura 23: População Empregada no Município de Bragança em 2021, por sexo e situação na profissão, Fonte INE – Censos 2021

Analisando o gráfico mais detalhadamente verificamos que são os homens que representam a maioria dos empregadores (61,65% vs. 38,35%). Esta diferença é ainda mais significativa quando se analisa apenas os empregadores/as com menos de 10 empregados/as, sendo que os homens representam 66,99% do total. Analisando a distribuição por sexo dos/as trabalhadores/as por conta própria é possível verificar que também nesta categoria são os homens que representam a maioria, correspondendo a 61,92% do total. Após esta análise podemos concluir que a maior desigualdade de género existe nos grupos dos/as empregadores/as e trabalhadores/as por conta própria ou

isolado, tendo os homens um papel predominante, grupos estes associados a cargos de maior responsabilidade e/ou autoridade.

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

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

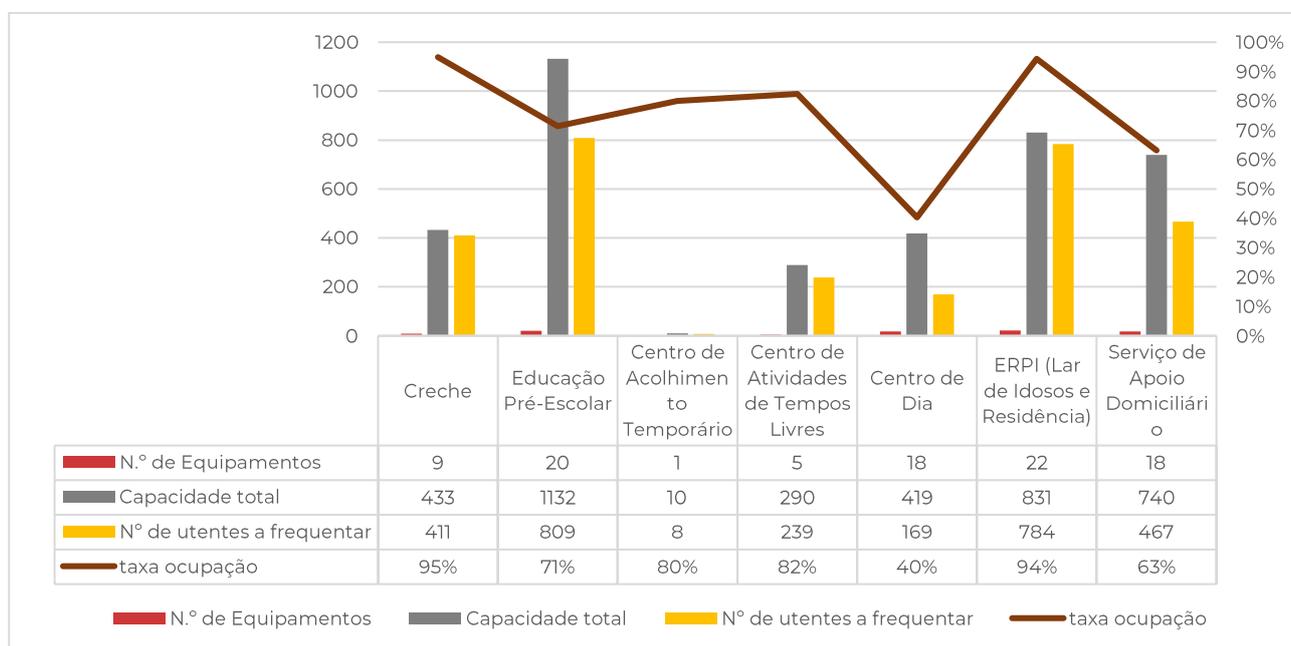


Figura 24: Instituições de apoio à infância e juventude, população idosa do concelho de Bragança, por nº de equipamentos, nº de utentes e taxa de ocupação. Fonte: GEP, Carta Social - <http://www.cartasocial.pt>

Analisando a figura acima é possível constatar que no concelho existem 9 creches que neste momento estão próximas de não ter mais vagas disponíveis. Em Bragança existem também 20 instituições para ensino pré-escolar que ao contrário do que se verifica nas creches, ainda têm capacidade para acomodar mais crianças tendo apenas 809 das 1132 vagas ocupadas. É de salientar também que no concelho existe um centro de acolhimento temporário (Centro Social Obra *Kolping*) o qual tem 10 vagas disponíveis, estando quase na totalidade ocupado.

Adicionalmente, 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 concerne às ERPI (Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas), no sentido da salvaguarda da prestação de cuidados primários a uma população fragilizada física e socialmente. Em relação aos centros de dia e ao serviço de apoio domiciliário é possível verificar que ainda existe capacidade para acomodar mais utentes, tendo estes, respetivamente, uma taxa de ocupação de 40% e 63%.

### 3. DIMENSÃO Interna - (DES)IGUALDADES ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL

#### 3.1. Gestão de Recursos Humanos

Efetivamente, o sexo masculino continua a predominar entre os/as trabalhadores/as da Administração Pública Local. Nos anos de 2018 e 2019 é visível a presença feminina ainda que muito discreta.

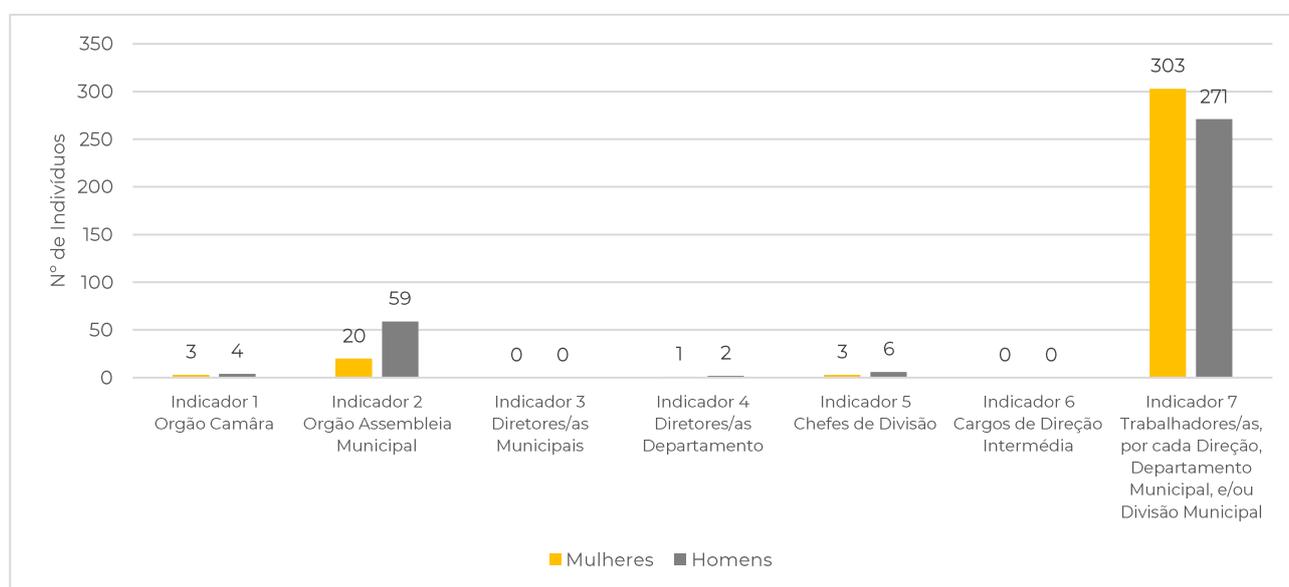


Figura 25: Membros e trabalhadores/as do Município de Bragança por sexo (Indicadores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7)

A promoção da igualdade entre homens e mulheres constitui uma das «tarefas fundamentais do Estado», prevista na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP). No que respeita em especial à participação política, o artigo 109.º da CRP estipula que «a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política

constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício de direitos civis e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos».

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

Relativamente ao órgão Assembleia Municipal, este é constituído por 59 membros do sexo masculino e 20 membros do sexo feminino **[indicador 2]**.

A análise dos indicadores supramencionados revela uma sobrerrepresentação de homens na composição dos órgãos autárquicos, nomeadamente Câmara e Assembleia Municipal) de 72,7%, sendo este aspeto considerado uma debilidade na análise SWOT.

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

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

posta em prática nas Regiões Autónomas, seguindo as orientações previstas na CEDAW – Recomendações Finais dirigidas a Portugal 2015/11/26.

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

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

Quanto aos chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau), pode verificar-se que existem 6 membros do sexo masculino e 3 membros do sexo feminino, não existindo nenhum membro no cargo de direção intermédia de 3º grau.

Verifica-se um maior número de membros do sexo feminino (303) em detrimento de membros do sexo masculino (271) nos Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal **[indicador 7]**.

De acordo com Machado (2018) cit. Wall et al (2016) o género interfere e condiciona as relações na sociedade por via de vários mecanismos individuais, interativos e institucionais. A nível institucional as políticas públicas, legislação e regras organizacionais distribuem recursos e oportunidades de acordo com o género da pessoa. 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 nas empresas ainda é visível a “barreira de género”, assim como ainda são notórias as diferenças salariais (Machado, 2018).

A Análise SWOT revela como força a existência de uma equipa experiente e competente na gestão de recursos humanos. Os recursos humanos são o ativo mais precioso de qualquer Organização e a sua qualidade é determinante para o sucesso das políticas públicas.

O investimento no aperfeiçoamento da estratégia de recrutamento e na melhoria da cultura de gestão de recursos humanos permitirá aproveitar a aptidão dos/as profissionais para conseguir uma força de trabalho. Tem-se comprovado que uma força

de trabalho diversificada melhora o resultado final, a produtividade e a cultura do local de trabalho. A função recursos humanos constitui o âmago para garantir que todas as pessoas na Organização se sintam incluídas e apoiadas nas suas funções e na vida quotidiana, diminuindo assim a ocorrência de situações de discriminação.

Outra das forças identificadas na análise SWOT é o facto de o Município estabelecer critérios de seleção iguais para o processo de recrutamento em todas as áreas, bem como o facto dos concursos de recrutamento não fazerem distinção do género. Assim, quando se trate de procedimento aberto a candidatos não detentores de prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado, são aplicáveis, obrigatoriamente, os métodos de seleção Provas de conhecimentos e Avaliação psicológica. Caso existam candidatos que estejam a cumprir ou a executar (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional) a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, são-lhes aplicáveis os métodos Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação das Competências.

Quando se trate de procedimento aberto apenas a candidatos detentores de prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado, caso não haja lei especial em contrário, é aplicável, obrigatoriamente, o método de seleção provas de conhecimentos, exceto se existirem candidatos que estejam a cumprir ou a executar (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional) a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, caso em que a estes é aplicável o método de seleção Avaliação Curricular.

Os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação das Competências podem ser afastados pelos candidatos aos quais são aplicáveis, mediante declaração escrita, caso em que ficam sujeitos aos métodos aplicáveis aos restantes candidatos (Fonte: LTFP).

De acordo com o Artigo 47.º (Liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública) da Constituição da República Portuguesa, “todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso”.

De referir que o cumprimento da lei é identificado como uma força, bem como o equilíbrio de género no processo de transferência de competências, cumprindo o pressuposto de que a igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira. O objetivo desta dimensão é o de analisar se a entidade contempla a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres na sua política de remunerações, promoções e progressão na carreira e ainda nas seguintes vertentes: a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem discriminação em função do sexo; a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados e a possibilidade de uma gestão de carreira igualitária para homens e mulheres.

Relativamente às ameaças, a análise SWOT identifica a falta de encorajamento para candidaturas de homens e mulheres a funções onde estejam sub representados um dos sexos. Esta poderá ser uma das consequências da existência de estereótipos e preconceitos que condicionam as escolhas profissionais em função do género, um estereótipo de género é prejudicial ao limitar a capacidade de homens e mulheres para desenvolverem as suas aptidões pessoais, terem uma carreira profissional e tomarem decisões sobre as suas vidas e projetos vitais.

A falta de mão de obra qualificada em algumas áreas de atividade é uma ameaça identificada na análise SWOT. A baixa disponibilidade de trabalhadores/as com competências é um obstáculo importante ao desenvolvimento económico e social. Bruxelas considera que Portugal precisa de apostar na formação de adultos e de alargar os incentivos públicos atribuídos às pequenas e médias empresas que formem os seus colaboradores/as, nomeadamente reforçando a literacia digital. “O investimento na educação e na formação, incluindo nas infraestruturas, é uma das chaves para melhorar a empregabilidade e a mobilidade social”, refere a Comissão Europeia que aumentar o número de licenciados deve ser, também, uma prioridade, particularmente nas áreas da ciência e das tecnologias da informação.

A captação de talento é a principal preocupação dos/as Empregadores/as. A falta de competências essenciais afeta o processo de inovação, tende a aumentar os custos com o pessoal e pode pôr em causa a qualidade ou experiência dos clientes ou beneficiários/as dos serviços (Ferreira, 2019).

A discrepância entre a oferta formativa existente e as necessidades do tecido empresarial do território é considerada uma ameaça. Assim, compreende-se a necessidade de se elaborar um diagnóstico de necessidades formativas que promova o desenvolvimento de um plano de formação, cuja oferta formativa vá de encontro às necessidades empresariais.

Tendo em conta o facto de haver pouca mão de obra qualificada, identifica-se como oportunidade estatuto de trabalhador estudante. De acordo com a Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses. A manutenção deste estatuto depende ainda “de aproveitamento escolar no ano letivo anterior (Código do trabalho).

### 3.2. Formação para Chefias

Atendendo à importância da formação profissional como elemento crucial para o desenvolvimento individual dos profissionais, conducente ao incremento da qualidade dos serviços prestados pela Autarquia, no âmbito da formação para chefias, a análise SWOT revela que uma das forças identificadas é a formação para chefias em áreas temáticas relacionadas com a orgânica da organização. O levantamento das necessidades formativas, é fundamental para promover formação congruente com as

necessidades dos/as profissionais e dos serviços, garantindo assim, aquisição de competências com vista à melhoria continua dos serviços. Sendo esta uma força considerada na análise SWOT. De referir que o enquadramento legal da formação profissional na Administração Pública mantém-se praticamente inalterado desde a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.os 70-A/2000, de 5 de maio, e 174/2001, de 31 de maio. Ainda que boa parte desse regime se mantenha atual, a sua operacionalização tem-se vindo a deparar com dificuldades que resultam, entre outras razões circunstanciais, da sua desadequação face às novas necessidades, tendências e modalidades de formação profissional, bem como ao desenvolvimento e diversificação verificados na oferta formativa existente no país. Por outro lado, as alterações organizativas que, entretanto, ocorreram nesta área também não se encontram refletidas nesse enquadramento.

Dando cumprimento às orientações do Programa do Governo nesta matéria, a análise SWOT revela como força o facto de a Autarquia ter abertura para adaptação de horário de trabalho para frequência da formação, criando condições para tornar mais efetivos o direito e o dever de formação profissional dos trabalhadores em funções públicas, tal como previsto no diploma supramencionado.

Outra das forças identificadas é a facilidade na execução de formação, sendo que a taxa de aprovação da formação é de 100%, bem como a continuação de execução de formação certificada para os profissionais de saúde e mais trabalho na saúde escolar, conforme referido na análise SWOT.

O novo regime da formação profissional na Administração Pública, não obstante aproveitar o que de mais positivo tem o atual regime, propõe-se a:

- Reforçar o papel da formação profissional como instrumento estratégico de modernização e transformação das administrações públicas, através do estabelecimento de áreas estratégicas de formação;
- Potenciar o aproveitamento da capacidade formadora existente no país, que conheceu assinalável desenvolvimento ao longo dos anos, trazendo para a linha da frente as diferentes instituições formadoras, contribuindo assim para a racionalização dos recursos nacionais;
- Aproveitar a especialização já instalada na regulação e certificação da qualidade da formação e dos agentes formativos, garantindo assim a homogeneidade dos padrões exigidos;
- Adequar a formação profissional às exigências da gestão e mecanismos de mobilidade das pessoas nas administrações, como é o caso do novo mecanismo de valorização profissional;
- Promover a melhor articulação entre os objetivos, o ciclo e os resultados da avaliação de desempenho dos serviços e dos trabalhadores públicos e a resposta que se exige do sistema de formação profissional para a melhoria global da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos;

- Aperfeiçoar o sistema de formação bem como a sua estrutura de governação, designadamente no que respeita aos órgãos consultivos, simplificando a organização de forma a torná-los mais consistentes e efetivos;
- Clarificar o papel do órgão central responsável pela formação na Administração Pública, atribuindo à Direção-Geral para a Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) as funções de proposição da política de formação profissional para a Administração Pública, de coordenação central do sistema de formação e de assegurar e garantir a formação nas áreas estratégicas de formação;
- Salvaguardar no sistema de formação as competências próprias e a autonomia das administrações regionais e da administração local;
- Melhorar e simplificar os mecanismos de reporte das atividades de formação, estabelecendo exigências e momentos de reporte que permitem ajustar dinamicamente a oferta às reais necessidades formativas (DRE, 2016).

No que concerne aos pontos fracos a análise SWOT revela um reduzido número de ações de formação interna e défice de diversidade, revela ainda défice de formação para chefias intermédias (encarregados e coordenadores) e, défice de formação nas áreas do coaching; gestão de equipas; igualdade de género e gestão de conflitos. Sendo estas áreas transversais e fundamentais na aquisição de ferramentas para gerir pessoas numa Organização. Revela ainda como pontos fracos, o facto de o local de formação não ser habitualmente adequado aos perfis dos trabalhadores (breve, objetiva e no próprio local

de trabalho). Estes fatores poderão diminuir a taxa de participação dos/as trabalhadores/as.

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).

No que diz respeito às ameaças a análise SWOT refere o envelhecimento progressivo dos/as trabalhadores/as.

No que concerne às oportunidades identifica-se na análise SWOT o facto da formação ser um aspeto a considerar na avaliação de desempenho.

Assim, tendo objetivos e possibilidade de progressão nas carreiras os/as trabalhadores/as poderão ter maior motivação para frequentar as formações.

A avaliação de desempenho é uma ferramenta de Recursos Humanos que vai além da análise da performance individual e coletiva dos/as trabalhadores/as e seus comportamentos. Permite dar feedbacks sobre resultados, avaliar o nível de efetividade no trabalho, identificar talentos, averiguar a produtividade dos/as trabalhadores/as, entre outros aspetos que vão contribuir para a elaboração de medidas para eliminar os problemas identificados e garantir a expansão da organização.

Outra das oportunidades identificada é a existência de formação em ética e combate ao assédio no trabalho, bem como, ações de formação / sensibilização para a igualdade de género e violência doméstica.

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

### 3.3. Disparidades Salariais entre Mulheres e Homens

De acordo com os **indicadores 9 e 11** verifica-se um ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres nas respetivas categorias profissionais (técnicos/as superiores e assistentes operacionais). No entanto, não existe diferença do ganho nos membros do sexo masculino e do sexo feminino nas categorias de dirigentes **[indicador 8]**. Na

categoria de assistente técnico/a **[indicador 10]** o sexo feminino auferre valores mais elevados.

Já no cargo de dirigentes o ganho mensal é exatamente igual para os homens e mulheres que ocupam esse cargo, cumprindo assim com a lei de trabalho igual, salário igual **[indicador 8]**.

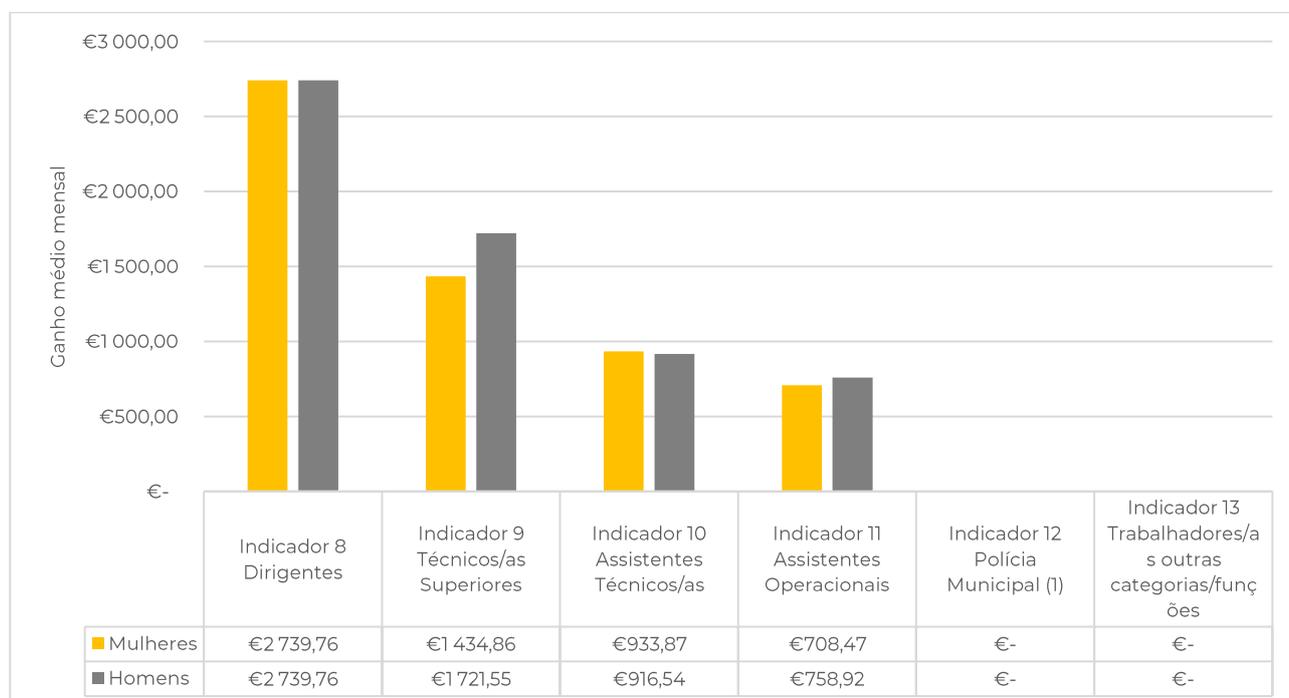


Figura 26: Ganho médio mensal dos membros e trabalhadores/as do Município de Bragança, por sexo (Indicadores 8, 9, 10, 11, 12 e 13)

Considerando que o sistema remuneratório da administração pública não prevê a discriminação em razão do sexo, já que este é regulamentado, depreende-se que a discrepância relativa ao ganho médio mensal entre trabalhadores/as do sexo feminino e do sexo masculino estará relacionada com a segregação sexual vertical promovida pela

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

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

Conclui-se, portanto, que as diferenças salariais estão relacionadas com estereótipos e preconceitos relativos à tipologia de trabalho a desempenhar por homens e mulheres, que aumenta o risco de segregação sexual horizontal gerando situações de injustiça e discriminação de género, tal como refere Leite (2016) cit. Acker (1989, 1992, 2009) as organizações são “sexualizadas” porque apresentam “regimes de desigualdade”. A autora justifica esses “regimes de desigualdade” a partir de vários processos ao nível simbólico, das normas, das práticas organizacionais e da interação quotidiana, nos quais as relações sociais de género produzem uma série de divisões segundo o sexo no mundo laboral e nas organizações. Uma das expressões mais evidentes dessas divisões são as diferentes modalidades de segregação em função do sexo. Essas divisões resultam também em melhores salários e melhores perspectivas de emprego e de carreira para os homens.

A análise SWOT revela como força a modernização administrativa dos departamentos, sendo transversal nas Disparidades salariais entre mulheres e homens, na Progressão e Desenvolvimento de Carreiras e na Segregação sexual horizontal e vertical.

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

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

A Agência para a Modernização Administrativa, I.P. (AMA) tem por missão identificar, desenvolver e avaliar programas, projetos e ações de modernização e de simplificação administrativa e regulatória e promover, coordenar, gerir e avaliar o sistema de distribuição de serviços públicos, no quadro das políticas definidas pelo Governo.

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

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

Outra das forças evidenciadas na análise SWOT é a igualdade de salários na tabela remuneratória única (TRU) entre homens e mulheres.

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, veio criar um conjunto de novas medidas destinadas a promover uma maior igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

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

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

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

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

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

Os dados do INE mostram, claramente, uma aceleração da inflação em Portugal a partir do 2.º semestre de 2021 a par de uma redução significativa do poder de compra dos pensionistas e dos trabalhadores da Administração Pública – e em particular na Administração Local, o seu “parente pobre” e que, por via do SIADAP, 75% dos trabalhadores só sobem de escalão remuneratório ao fim de 10 anos.

Em 2021, e em relação a dezembro de 2020, os dados do INE indicam que o sector da Administração Pública registou uma estagnação salarial (0%), num quadro em que a

remuneração bruta mensal média, em Portugal, subiu 3,4% (para 1361 euros) (Fonte: STAL).

Uma das ameaças identificadas na análise SWOT é também a oferta salarial do setor privado (valores superiores ao setor público), porém, o Diário Económico refere que uma trabalhador/a por conta de outrem em Portugal, com um contrato a tempo inteiro, ganhava em abril de 2015 uma média de 1.140,37 euros por mês, incluindo complementos. A média aumentou 1,8% face ao mês homólogo do ano anterior (1,4% em termos reais, ou seja, excluindo a inflação) mas continuou bem abaixo do salário médio no setor público, que era em julho de 2015 de 1.621,20 euros.

O Diário Económico acrescenta a existência de uma maior discrepância salarial de género no setor privado relativamente ao público (Diário Económico).

No que concerne às oportunidades, análise SWOT evidencia o Plano Municipal para a Igualdade. A estratégia municipal em matéria de igualdade traduz o compromisso de territorializar políticas de proximidade no âmbito da promoção da igualdade, com base num documento estratégico que orienta para um conjunto de iniciativas de cariz interno à Câmara Municipal e de cariz externo direcionado à comunidade. Espera-se com a operacionalização das ações gerar mudança em diferentes domínios.

As ações elencadas resultaram de um diagnóstico interno ao Município e ao território, que conta com o envolvimento de interlocutores locais diversos.

### 3.4. Progressão e desenvolvimento de Carreiras

Relativamente aos pontos fortes a análise SWOT identifica a modernização administrativa dos departamentos que permitirá de forma mais eficiente garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, na medida em que, tal como mencionado no ponto anterior, a DRAPMA, tem por missão apoiar a definição de políticas para a administração pública regional nos domínios da organização de serviços e da gestão, dos regimes de emprego e da gestão dos recursos humanos, promover a harmonização jurídica naquelas áreas, assegurar a informação e dinamização das medidas adotadas e contribuir para a avaliação da sua execução, bem como assegurar a qualificação dos recursos humanos e a modernização administrativa.

Sabendo que a percentagem de tempo que as mulheres dedicam à esfera familiar é superior à dos homens, o que impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à carreira, podendo ser considerado um motivo promotor de desigualdade entre homens e mulheres no acesso a carreiras de dirigentes e superiores, a Autarquia considera que um dos pontos fortes que poderá promover a igualdade de oportunidades de ingresso, progressão e desenvolvimento de carreiras é a contratação e carreira na função pública.

A contratação e carreira na função pública é outra das forças mencionadas na análise SWOT. O recrutamento de trabalhador/a para emprego público envolve um procedimento que se inicia com a decisão relativa à verificação dos pressupostos legais de que depende e termina com a constituição da relação jurídica de emprego, mediante a celebração de contrato ou a prática de ato de nomeação ou designação em comissão de serviço. O concurso é o procedimento de seleção do trabalhador a recrutar,

constituindo um subprocedimento do procedimento de recrutamento; inicia-se com a publicação do aviso de abertura e termina com o decurso do respetivo prazo de validade.

O recrutamento está vinculado à existência de um posto de trabalho no mapa de pessoal, necessariamente vago se estiver em causa o recrutamento imediato de trabalhador/a. O concurso realizado por entidade empregadora pública exclusivamente para a constituição de reserva de recrutamento não está dispensado da previsão de um posto de trabalho.

O concurso materializa o direito de acesso à função pública, que é, como tal, fundamentalmente, um direito a um procedimento justo de seleção. A justeza do procedimento de concurso assenta, fundamentalmente, em três princípios: o princípio da liberdade de acesso, o princípio da igualdade e o princípio do mérito. Estes princípios fixam standards das disposições normativas do concurso, cuja aplicação tem de operar nos limites da axiologia normativa daqueles, assim como na aferição da validade das decisões concursais (Provedor de Justiça).

No que concerne às carreiras na função pública, estas podem ser gerais ou especiais.

Os conteúdos funcionais das carreiras gerais correspondem a essas funções de que a generalidade dos órgãos ou serviços carece.

Há três carreiras gerais: técnico superior, assistente técnico e assistente operacional.

Já as carreiras especiais são caracterizadas pela especificidade da função, que leva a que só alguns serviços ou órgãos dela necessitem. As carreiras especiais só podem ser criadas

quando haja essa especificidade funcional e quando se justifiquem deveres funcionais mais exigentes, bem como um curso de formação específico com duração não inferior a seis meses ou a detenção de certo grau académico ou título profissional.

Qualquer destas carreiras pode ter apenas uma categoria ou pode ter várias categorias; neste último caso, será necessário que cada categoria tenha conteúdos funcionais diferenciados. A cada categoria estão associados níveis remuneratórios diferentes.

Também cada carreira é categorizada em função da complexidade funcional das tarefas, que estão associadas a níveis de habilitação académica.

Este regime consta dos artigos 84.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

Outro dos pontos fortes promotores de igualdade e não discriminação é o facto de existir igualdade de salários na tabela remuneratória única (TRU) entre homens e mulheres. No entanto, continua a verificar-se disparidade salarial entre homens e mulheres, conforme evidenciado nos **indicadores 9 e 11** do item 3.3, sendo este um dos pontos fracos evidenciado na análise SWOT perpetuando assim a feminização da pobreza, assim como, a escassez ou inexistência de mulheres em áreas melhor remuneradas, nomeadamente em áreas como nas oficinas e, a estagnação nas carreiras.

Estes dados evidenciam a existência de estereótipos e papéis de género atribuídos ao homem e à mulher na família e na sociedade. 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 e consequente dificuldade de progressão na carreira.

A análise SWOT identifica como pontos fracos a existência de quotas SIADAP / avaliação de desempenho. O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) foi estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo aplicável ao desempenho dos serviços públicos, dos respetivos dirigentes e demais trabalhadores.

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

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

Outro dos pontos fracos evidenciados é a estagnação de progressão de carreira, bem como a disparidade salarial. Os funcionários públicos das carreiras gerais (técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais) progridem consoante a

avaliação de desempenho, que está sujeita a quotas. Para mudarem de posição remuneratória têm de acumular, pelo menos, 10 pontos. Esses pontos dependem da nota de avaliação. No que concerne à disparidade salarial, conforme verificado anteriormente há categorias profissionais de maiores salários que são maioritariamente ocupadas por trabalhadores do sexo masculino, efetivando assim uma diferença salarial entre homens e mulheres. A escassez ou inexistência de mulheres em áreas melhor remuneradas, como por exemplo nas oficinas, evidenciam a existência de estereótipos e preconceitos de género que limitam a igualdade de oportunidades e escolhas resultando na segregação sexual e vertical do mercado de trabalho, anteriormente referida.

A maior parte dos/as trabalhadores/as demora 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 conseqüentemente interferem na avaliação de desempenho e subida nas carreiras.

Assim as mulheres sendo maioritariamente as cuidadoras ficam impedidas de aceder a cargos de chefia e órgãos municipais, pois a percentagem de tempo que as mulheres

dedicam à esfera familiar é superior à dos homens, o que impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à carreira. Podendo ser considerado um motivo promotor de desigualdade entre homens e mulheres no acesso a carreiras de dirigentes e superiores. Neste seguimento, existem constrangimentos de fatores familiares no investimento na valorização profissional (via formação), por parte das mulheres tendo este facto sido identificado na análise SWOT como uma fraqueza.

A concorrência das condições contratuais e salário, bem como a estagnação dos rendimentos na função pública poderá também ser um aspeto inibidor de progressão e desenvolvimento de carreiras na função pública. Estes aspetos são mencionados na análise SWOT como sendo uma ameaça, a par da oferta salarial do setor privado (valores superiores ao setor público).

À semelhança do ponto anterior, uma das oportunidades mencionadas com vista a promover igualdade de oportunidades no âmbito da progressão e desenvolvimento de carreiras para homens e mulheres a análise SWOT é a implementação do Plano Municipal para a Igualdade.

Importa também referir que são, maioritariamente, as mulheres que se encontram em situações precárias face ao emprego, uma vez que estas estão em maior número nos/as 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) **[indicador 14]**.

### 3.5. Segregação Sexual Horizontal e Vertical

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.

Segregação vertical (glass ceiling – teto de vidro) – apesar de as mulheres serem mais qualificadas do que os homens, ocupam menos cargos de chefia do que estes e têm presença minoritária nas hierarquias de topo das diversas organizações onde exercem atividade. (Ferreira, 2004).

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

A participação das mulheres no mercado de trabalho continua a ocorrer predominantemente em setores de atividade considerados de menor valor, como os serviços pessoais e sociais, porque estes são associados a tarefas tradicionalmente femininas. A percentagem de mulheres empregadas nas áreas da administração

pública e defesa, segurança social, educação, saúde e atividades de apoio social é de 68,35% (INE, 2016).

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

No que concerne aos pontos fracos a análise SWOT revela estereótipos culturais relativamente às competências funcionais para diferentes áreas profissionais (diferença homem vs. mulher), a existência de áreas de atividade tendencialmente femininas e outras tendencialmente masculinas e, a escassez de candidaturas mistas em termos numéricos, fruto da tipologia de emprego pretendida, o que naturalmente cria segregação sexual horizontal e vertical.

Importa referir que dados estatísticos publicados pela base de dados Pordata indicam que, se há profissões que continuam a permanecer tendencialmente masculinas, como

polícias, ou femininas, como educadoras de infância, outras há em que a evolução dos tempos trouxe reviravoltas (fonte: Jornal de negócios). Segundo as estatísticas, as mulheres são quem cumpre mais a escolaridade obrigatória e possuem maior formação superior, mas a família ainda constitui um entrave para terem igualdade de oportunidades a nível laboral (*Idem*).

### 3.5. Conciliação da Vida Profissional Pessoal e Familiar

De acordo com o modelo tradicional de família, o homem trabalha fora de casa e é o responsável pelo sustento da família, enquanto a mulher desempenha o papel maternal, confinada às responsabilidades familiares e ao cuidado e manutenção do lar. Acresce a necessidade de mudança de crenças, valores, atitudes, normas e de estruturas organizacionais que acompanhem a evolução das sociedades contemporâneas.

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

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

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

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

“A mudança no modelo social de divisão de trabalho “produtivo” não foi acompanhada por uma mudança efetiva de partilha de responsabilidades domésticas e familiares, o que se traduz para a mulher, numa dupla subordinação: são exploradas no plano familiar, onde têm a cargo um trabalho não remunerado e pouco reconhecido, e são também exploradas no plano profissional onde o trabalho doméstico é frequentemente

pretexto para as afastar dos postos de responsabilidade mantendo-as em situação de inferioridade hierárquica e remuneratória”(Andrade, 2018 cit. Lourenço, 1999).

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 a existência do código de ética com linhas orientadoras e linguagem clara e acessível. Conforme o site oficial da Autarquia, o código de ética aplica-se a todos os trabalhadores do Município de Bragança.

A aplicação do código de ética e a sua observância não impede a aplicação de outros Códigos e manuais relativos a normas de condutas específicos para determinadas funções, atividades e/ou grupos profissionais.

Outros dos pontos forte mencionados é cumprimento da lei laboral patente especificamente no código do trabalho Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 2/2020, de 31 de março, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 03 de janeiro.

De forma mais específica e pormenorizada a legislação laboral promove a Igualdade prevista nos diversos instrumentos reguladores nacionais e internacionais, como por exemplo na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição da República Portuguesa.

No que diz respeito aos pontos fracos, a análise SWOT evidencia a ausência de programas de isenção ou redução de passe e acesso para bens, serviços e equipamentos que promovam a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, bem como, a existência de horários rígidos sem flexibilidade. O artigo 108.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), Lei n.º 35/2014 define horário de trabalho como a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso. O empregador público deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

A existência de um grande número de colaboradores a acompanhar a vida escolar e a apoiar dependentes é um ponto fraco identificado na análise SWOT. A lei de proteção social visa proteger as famílias, garantindo a possibilidade de trabalhadores ou trabalhadoras poderem beneficiar do apoio à família. Para além do sistema de proteção social, o código do trabalho, lei n.º 7/2009 prevê no número 1 do seu artigo 56.º o regime de trabalho flexível do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, nomeadamente para a prestação de cuidados a filho menor de 12 anos ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica.

A desadequação dos horários das creches e aumento do número de vagas (creches e amas) ex: famílias monoparentais e estudantes estrangeiros no IPB, também são considerados uma ameaça. De acordo com **indicador 22** – Taxa de cobertura de creches e amas, verifica-se uma taxa de cobertura de 59,72%, o que naturalmente poderá ser insuficiente para garantir o equilíbrio entre a vida profissional e o cuidado a filhos/as até aos 3 anos de idade. Já no que diz respeito ao **indicador 23** – Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública, verifica-se uma taxa de cobertura de 161,25%. Relativamente às restantes respostas de apoio social à família verifica-se uma taxa de cobertura de Centros de dia de 4,30% [**indicador 24**], taxa de cobertura de apoio domiciliário de 7,59% [**indicador 25**] e taxa de cobertura de lares de 8,52% [**indicador 26**]. Estes Indicadores poderão justificar o facto de um elevado número de colaboradores/as terem que prestar apoio aos/às seus/suas dependentes, podendo não ser fácil a conciliação com a vida profissional.

Considerando que tradicionalmente são as mulheres que acompanham quer os/as ascendentes, quer os/as descendentes e/ou dependentes, considera-se esta situação um fator promotor de sobrecarga para as mulheres, havendo uma maior taxa de absentismo das mulheres em relação aos homens.

Relativamente às ameaças mencionadas na análise SWOT verifica-se uma exigência e maior disponibilidade para a Organização, o que leva a uma maior pressão familiar para suporte aos/às filhos/as. Quando se fala na conciliação das dimensões do trabalho e família, duas das mais relevantes, a situação complica-se pela dificuldade em equilibrar as exigências profissionais com todas as tarefas familiares. Assim, a preocupação é ainda maior em casos em que existem filhos pelas implicações que pode trazer uma gestão desadequada em qualquer um destes domínios.

Para além disso, muitas vezes os/as trabalhadores/as receiam recorrer a medidas pró-familiares, pois isso pode ser visto como sinal de priorização da família em detrimento do trabalho e, por isso, associado à fraca ambição. Desta forma, pode ser relevante recorrer a um programa de Gestão de Carreira, como forma de obter uma orientação profissional e ferramentas adequadas para trabalhar de forma articulada com os seus objetivos pessoais e de carreira.

No geral, as políticas amigas da família concretizam-se em forma de horários de trabalho flexíveis, licenças, entre outras. (Pires, A. 2018 cit. Ronda et al. 2016) explica que as políticas amigas da família incluem um conjunto de serviços que as organizações disponibilizam para os seus trabalhadores a fim de facilitarem a conciliação entre o trabalho e a vida

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

O teletrabalho é também considerado uma ameaça na análise SWOT. 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”.

Na maioria das vezes é a mulher, que através desta metodologia de trabalho tem que conciliar a vida familiar, o trabalho doméstico e o cuidado aos/às filhos/as com a vida profissional, estando sujeita a condições menos favoráveis para conseguir resultados tão bons e eficientes, como poderia conseguir se apenas tivesse que se focar no trabalho.

Outra das ameaças identificadas é a falta de respostas sociais de apoio às famílias/trabalhadoras que trabalham por turnos. Este tipo de horários, a sua desregulação, os bancos de horas e adaptabilidades, entre outras formas de extensão do tempo de trabalho, não permitem uma adequada conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, não favorecem a efetivação do direito ao lazer e à cultura e têm muitas vezes repercussões negativas na saúde dos/as trabalhadores/as e, não será através do alargamento dos horários de funcionamento de escolas e de estruturas de apoio à infância que a conciliação será efetivada (Fonte: CGTP).

A análise SWOT identifica, também, como ameaças o défice de divulgação do estatuto do cuidador informal (idosas cuidadoras; filhas que deixam de trabalhar para cuidar) bem como, o défice de articulação entre a segurança social e a saúde.

Relativamente ao primeiro aspeto, o Estatuto do Cuidador Informal (Estatuto), aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, é um conjunto de normas que regula os direitos e deveres do cuidador e da pessoa cuidada e estabelece as respetivas medidas de apoio. O Decreto Regulamentar n.º 1/2022, de 10 de janeiro, estabelece os termos e as condições do reconhecimento do estatuto do cuidador informal bem como as medidas de apoio aos cuidadores informais e às pessoas cuidadas. Relativamente ao segundo aspeto, existem vários documentos que normalizam a articulação entre a segurança social e a saúde, são exemplos disso o Manual de Boas Práticas para os Assistentes Sociais da Saúde na Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados, o Manual de Articulação Saúde e Segurança Social (S+SS) para o Planeamento das Altas Hospitalares.

No que concerne às oportunidades evidenciadas na análise SWOT prevê-se a possibilidade de adaptação dos horários de trabalho e a possibilidade de adaptação do tempo (concentração ou alargamento do horário de trabalho) com vista a conciliar a vida profissional e familiar.

Existem algumas exceções na legislação que permitem uma maior flexibilidade da carga horária, mas também alterações ao período normal de trabalho temporariamente. E uma das possibilidades mais conhecidas é o regime de adaptabilidade que se caracteriza pela possibilidade de o período normal de trabalho ser definido em termos médios. O/a trabalhador(a) presta mais horas de trabalho num determinado período de tempo e noutra período trabalha menos. No período de referência e em termos médios, tem de ser respeitado o período normal de trabalho (DGAEP).

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal pode ser alcançada através de políticas promovidas pela Organização, dirigidas diretamente a trabalhadoras/es e/ou seus familiares com vista ao equilíbrio trabalho-família, especialmente de quem viva situações especiais, como famílias monoparentais, com filhos/as portadores de deficiência ou doenças crónicas, entre outros casos.

### 3.6. 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, às/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.

A existência da Proteção na parentalidade, bem como o cumprimento da Lei laboral são considerados pontos fortes identificados na análise SWOT, juntamente com existência do código de ética com linhas orientadoras e linguagem clara e acessível.

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

Pese embora a proteção na parentalidade preveja a possibilidade de ambos os progenitores beneficiarem da licença parental conjunta, um dos pontos fracos identificados na análise SWOT é a licença parental não partilhada.

A licença parental diz respeito ao período em que os pais estão dispensados do trabalho devido ao nascimento do bebé. Pode ter as seguintes modalidades: Licença parental inicial (pode ser partilhada por ambos os pais); Licença parental inicial exclusiva da mãe; Licença parental inicial exclusiva do pai; Licença parental inicial a gozar por um progenitor por impossibilidade do outro. Quer goze a licença parental inicial ou não, o pai tem direito a 20 dias úteis obrigatórios de ausência ao trabalho após o nascimento do bebé. Os primeiros cinco dias são seguidos e gozados imediatamente a seguir ao parto. Os outros 15, seguidos ou não, têm de ser gozados nas seis semanas (42 dias) após

o nascimento. Durante a licença, é pago um montante em dinheiro pela Segurança Social com o objetivo de compensar a perda de rendimentos do trabalho que daí decorre. A esse apoio financeiro dá-se o nome de subsídio parental. Existem ainda situações — por exemplo, por razões de saúde do recém-nascido — em que estes direitos podem ser prolongados.

São ainda debilidades, apontadas na análise SWOT, a ausência de programas de isenção ou redução de passe e acesso para bens, serviços e equipamentos, os horários rígidos sem flexibilidade, a existência de um grande número de colaboradores/as a acompanhar a vida escolar e a apoiar dependentes, a desadequação dos horários das creches e aumento do número de vagas (creches e amas) ex.: famílias monoparentais e estudantes estrangeiros no IPB, são considerados aspetos negativos, na análise SWOT que dificultam o acesso ao direito de proteção na parentalidade.

### 3.7. Proteção contra a Discriminação

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

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei;
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua,

território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

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

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

A discriminação em função do 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).

No âmbito da proteção contra a discriminação, um dos pontos fortes identificados na análise SWOT é a preocupação da autarquia com a transparência, indo de encontro ao Programa do XXII Governo Constitucional, no qual foi conferido um lugar de destaque às políticas anticorrupção, enquanto instrumento de construção de uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva e do restabelecimento de laços de confiança sólidos entre os cidadãos, as comunidades e as suas instituições democráticas (PGDL).

A abertura e proximidade entre colaboradores para a resolução informal de problemas também é um dos pontos fortes identificados na análise SWOT. Segundo Eduardo Simões (2008), a comunicação é nos dias de hoje assumida como fator que facilita dinâmicas de trabalho e, por conseguinte, o desempenho de cada colaborador(a) ou da equipa. “Na maior parte das atividades humanas em que a interdependência é regra (...). A responsabilização perante outrem constitui uma característica permanente da atividade organizacional, em geral, e da tomada de decisão em particular, compelindo os indivíduos a agirem de acordo com as normas e expectativas prevalentes e a anteciparem justificações para comportamentos desviantes” (Eduardo Simões, 2008, p.185). “Se existirem boas relações interpessoais dentro de uma empresa estas determinam uma melhor saúde e bem-estar do individuo e aumentam a sua capacidade de envolvimento no trabalho” (Vaz Serra, 1999, p. 495). De acordo com, Chiavenato (2004), ao existir uma boa comunicação organizacional entre colaboradores,

facilmente é construído um espírito de interajuda, que facilita a realização dos trabalhos e o ultrapassar das dificuldades e obstáculos.

No que diz respeito às debilidades, verifica-se através da análise SWOT a falta de ações de sensibilização para aspetos de igualdade de género, assédio no trabalho e violência doméstica. Analisando o **indicador 28** – N° de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual e o **indicador 29** – N° de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local, verificamos a inexistência de qualquer ação de formação ou sensibilização nesta matéria.

No que concerne às ameaças não foi dado qualquer contributo nesta matéria. Já no que diz respeito às oportunidades verifica-se através da análise SWOT a sensibilização de todos/as os/as colaboradores/as para a igualdade de género e para a importância de equipas mistas. A promoção da igualdade de género, é essencial para a construção de uma sociedade mais justa, com maior coesão económica e social. Neste sentido, a Formação de Públicos Estratégicos torna-se essencial para capacitar os/as técnicos/as para a sensibilização e a prevenção no combate à discriminação e à violência e para a promoção da igualdade de oportunidades. E surge como uma forma de contribuir para a promoção da qualidade dos serviços e das organizações das diversas áreas estratégicas. A Formação de Públicos Estratégicos tem como objetivo a qualificação dos

profissionais das diversas áreas de competências em domínios associados à promoção da igualdade de género, à prevenção e combate às discriminações em razão do sexo, da orientação sexual e da identidade de género, à prevenção e combate à violência doméstica e, em geral, à violência de género, incluindo o apoio e acompanhamento especializado a vítimas e agressores.

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

### 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, por

exemplo, bem como, a falta um mecanismo de denúncia interno de situações de assédio e discriminação.

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).

Para além da preocupação da autarquia com a transparência, da abertura e proximidade entre colaboradores para a resolução informal de problemas também a existência de mecanismos de prevenção de abusos e assédio é um dos pontos fortes mencionados na análise SWOT no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho. Uma avaliação de riscos psicossociais permite conhecer a realidade por forma a poderem ser adotadas as medidas adequadas, que poderão incluir: a definição de uma política de luta contra o assédio que assegure a gestão de conflitos e a formação das chefias; a reformulação do ambiente de trabalho e, a previsão de um sistema de apoio às eventuais vítimas de assédio (por exemplo: criação de polos de aconselhamento, linhas verdes e definição formal de procedimentos de denúncia (CITE).

Um Código de Conduta da CM relativo ao assédio permitirá estabelecer regras, alertar e conscientizar a comunidade académica para a realidade do assédio.

A existência de respostas à violência - maior articulação com a saúde (equipa de prevenção da violência do centro de saúde) é também considerado um ponto forte.

O EPVA (Equipa para a prevenção da violência contra adultos) tem como funções nomeadamente: contribuir para a informação prestada à população e sensibilizar os/as profissionais administrativos/as e técnicos/as, dos diferentes serviços, para a igualdade de género e a prevenção da violência ao longo do ciclo da vida, difundir informação de carácter legal, normativa e técnica sobre o assunto, incrementar a formação e preparação dos profissionais, na matéria, prestar apoio de consultadoria aos profissionais e equipas de saúde no que respeita à sinalização, acompanhamento ou encaminhamento dos casos.

Também neste domínio se identifica na análise SWOT, como pontos fracos a falta de ações de sensibilização para aspetos de igualdade de género, assédio no trabalho e violência doméstica, e como oportunidades a sensibilização de todos os colaboradores para a igualdade de género e para a importância de equipas mistas á semelhança dos pontos fracos e oportunidades identificadas no ponto 3.8. No que concerne às ameaças não se verificou qualquer contribuição nesta matéria.

## 4. DIMENSÃO EXTERNA - (DES)IGUALDADES NO CONCELHO

### 4.1. Representação por Sexo nas Organizações Locais

Nas organizações locais, os/ as presidentes de direção estão divididos entre 13 mulheres e 46 homens, o que reflete uma discrepância traduzida na desigualdade de género **[Indicador 15]**. Quanto aos membros das direções, por sexo, nas organizações, existem 127 homens e 70 mulheres **[Indicador 16]**. Quanto aos presidentes de mesas da assembleia geral também se verifica uma sobrerrepresentação masculina, sendo que 46 são homens face a 11 mulheres no respetivo cargo.

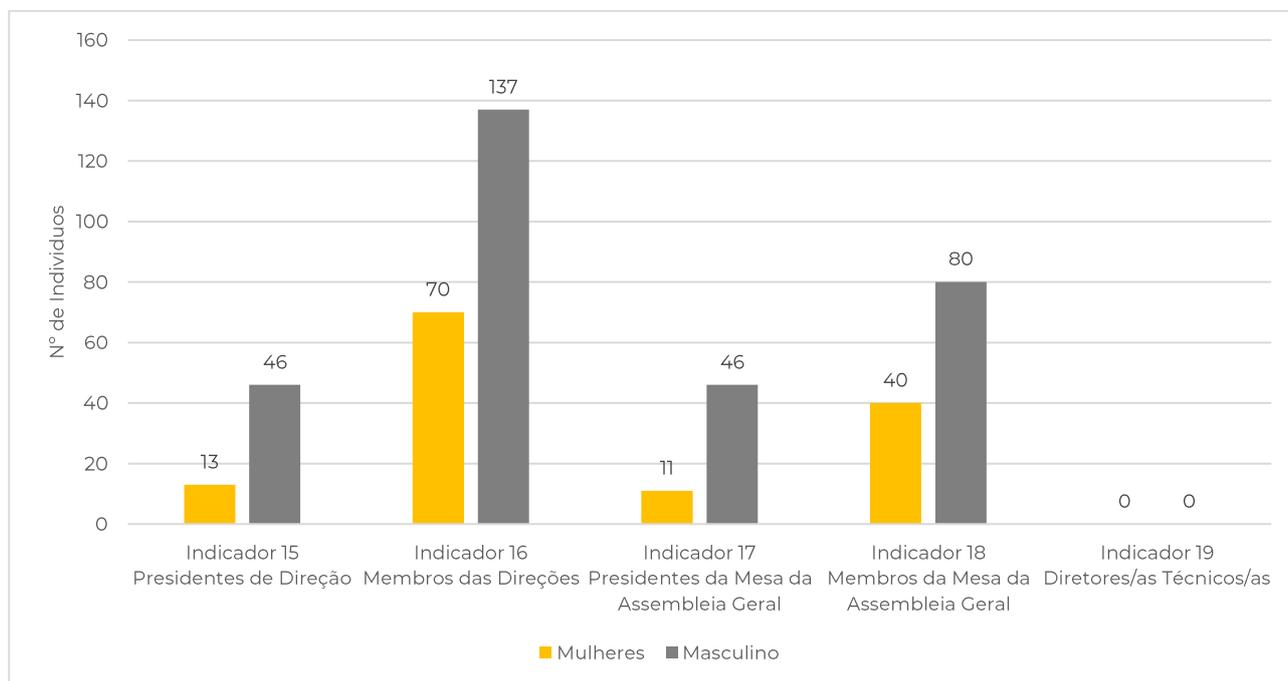


Figura 27: Composição dos Órgãos Sociais das Organizações do Terceiro Setor do Município de Bragança por sexo, Ind. 15, 16, 17, 18 e 19

Quanto aos Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações, existem 80 homens e 40 mulheres **[Indicador 18]**. Nos cargos executivos supramencionados verifica-se uma sobrerrepresentação muito elevada de homens relativamente a mulheres. Não se verifica a existência de Diretores/as Técnico/as **[indicador 19]**.

No que diz respeito à representação de mulheres empregadoras no concelho verifica-se que 29,8% são do sexo feminino e 70,2% são do sexo masculino.

No que concerne às forças identificadas na análise SWOT verifica-se que na área social a perceção é que a predominância é sexo feminino, nomeadamente em cargos de chefia (direção técnica). Quanto aos Órgãos de direção são predominantemente masculinos, tal como revelam os indicadores supramencionados, sendo este aspeto uma fraqueza identificada na análise SWOT. Sendo que os cargos de execução são maioritariamente ocupados por mulheres, sendo que as mulheres são trabalhadoras pior remuneradas. À semelhança do que se verifica nas restantes Organizações os órgãos de decisão são representados maioritariamente por homens, por sua vez o corpo técnico é constituído maioritariamente por mulheres. Já na atividade operativa do NERBA (associação empresarial do distrito de Bragança) verifica-se 100% de ocupação por mulheres.

No *focus group* realizado para aprofundar esta temática foi referido, no que respeita ao movimento associativo juvenil, há mais homens do que mulheres, contudo denotam preocupações com a igualdade de género (informação prestada pelo representante do IPDJ – Instituto Português do Desporto e Juventude).

O *focus group* reitera esta realidade demonstrando que um dos problemas predominantes é a desvalorização das competências das mulheres para assegurarem cargos de maior poder e prestígio.

O investimento das mulheres na formação e aumento das competências específicas para o desenvolvimento de cargos de chefia são também forças identificadas que poderão promover uma maior representação feminina nas organizações locais.

Nas escolas verifica-se uma liderança feminina, 76,6% de mulheres face a 33,3% de homens como elementos da direção de agrupamento. Concretamente no agrupamento de escolas Miguel Torga é liderado por 80% de elementos do sexo feminino. Estes fatores são considerados uma força na análise SWOT.

A análise SWOT revela ainda como uma força, a força do trabalho, mulheres com desempenho mais assertivo e metódico. O comportamento assertivo vincula-se à autoconfiança e à sensação de competência, que fazem com que um líder aja de maneira segura. Essa habilidade é extremamente útil para que o gestor possa lidar com as situações que se apresentam no dia a dia do trabalho e no relacionamento com os funcionários. Segundo especialistas, essa capacidade está associada a características como firmeza, objetividade, transparência, autoconfiança e autoestima.

Relativamente às forças verifica-se que as tarefas são desempenhadas com igual profissionalismo por homens e mulheres. Para Pinheiro, é preciso reconhecer o valor do trabalho das mulheres da mesma forma que o dos homens. Em termos do futuro do mercado laboral, este passará por mudanças devido à incorporação de novas

tecnologias, mudanças climáticas e outros, o que pode aumentar os desequilíbrios em relação à igualdade de género (Pinheiro, V. s.d).

As assembleias de freguesia e as associações culturais e recreativas são lideradas predominantemente por mulheres (caso de 1 freguesia rural), refere a análise SWOT como uma das forças, tal como, a inexistência de desigualdade salarial entre homens e mulheres para o mesmo cargo na administração pública. De acordo com o Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro, que estabelece a atualização da base remuneratória da Administração Pública e do valor das remunerações base mensais nela existente.

O aumento do número de mulheres com projetos de investigação financiados (acesso a cargos de liderança por competência científica) é também uma força. António Saraiva, Presidente da CIP, reforça a importância da promoção das mulheres a cargos de liderança: *“A sociedade, e as empresas em particular, não podem desperdiçar 50% do talento disponível. É já reconhecido por todos que a diversidade das equipas de gestão, a par do conhecimento e das competências, são os principais fatores de competitividade das empresas e, logo, da economia”*.

Nas empresas os homens assumem em maior número os cargos de gestão comercial, sendo esta também uma das fraquezas identificadas.

A análise da variável género tem sido de grande relevo, uma vez que esta interfere e condiciona as relações na sociedade por via de vários mecanismos de cariz institucional, interativo e individual. Mas se por um lado as mulheres estão a ganhar terreno nas

posições de liderança, por outro, ainda é notória a diferença entre posições e experiências proporcionadas a homens e mulheres (Bruckmüller et al,2010).

No caso concreto do papel de líder parece continuar a existir segregação de género, por exemplo, quando se observa os lugares mais cimeiros das empresas ainda é visível esta “barreira do género”, assim como ainda são notórias as diferenças salariais (Curran,1988). Existe por isso uma concordância generalizada que, para se tornarem líderes as mulheres enfrentam mais barreiras do que os homens, sendo que estas barreiras são ainda mais evidentes em papéis de liderança tradicionalmente dominados pelos homens (Eagly, 2001).

Uma das barreiras que impede o avanço das mulheres nas organizações são os estereótipos de género, “os quais têm a ver com as crenças amplamente partilhadas na sociedade sobre o que é ser homem ou ser mulher” (Cardona et al, 2011). Tradicionalmente, são atribuídos aos homens papéis e responsabilidades, no domínio público, de sustento, orientação para resultados, competitividade e força. E por sua vez, à mulher, são atribuídos papéis nos domínios privado e de cuidado, com base em características mais emocionais e relacionais. (Agostinho et al,2013). Esses estereótipos de género produzem avaliações negativas para as mulheres, uma vez que sugerem que as mulheres têm menos capacidades de liderança, de equilíbrio de vida profissional e familiar. E é a partir destas ideias pré-concebidas, sobre as atitudes e os comportamentos da figura feminina, que se continua a difundir a ideia de que este grupo não apresenta capacidade para liderar em situações de grande responsabilidade e/ou com autonomia (Machado, J. 2018).

Os/as representantes das associações locais são na sua maioria homens, as poucas mulheres no topo da carreira ou em cargos de topo não têm filhos/as ou têm filhos/as com mais de 14 anos. Conclusão, segundo a análise SWOT existe pouca representatividade das mulheres em órgãos de decisão comparativamente com a dimensão funcional das organizações.

Outra das fraquezas identificada é o facto de nas Juntas de Freguesia a lei de paridade não é cumprida. A Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto aprovou a Lei da Paridade nos Órgãos Colegiais Representativos do Poder Político. Este diploma é aplicável às listas apresentadas para eleição dos vogais das juntas de freguesia, que terão de ser compostas de modo a respeitar a paridade entre homens e mulheres, sob pena de nulidade da deliberação de eleição daquelas que não cumpram os requisitos fixados no artigo 2.º (cf. ainda as disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 1.º e do n.º 2 do artigo 4.º). De facto, de acordo com o n.º 1 do artigo 2.º deste diploma, entende-se “por paridade, para efeitos de aplicação da presente lei, a representação mínima de 40 % de cada um dos sexos, arredondada, sempre que necessário, para a unidade mais próxima.” O n.º 2 acrescenta que “para cumprimento do disposto no número anterior não podem ser colocados mais de dois candidatos do mesmo sexo, consecutivamente, na ordenação da lista”

Foi ainda mencionado na análise SWOT e no *focus group*, como debilidade a desvalorização das competências das mulheres para assumirem os cargos superiores.

Segundo um estudo da OIT, o número de empresárias mulheres em lugares de gestão nas empresas tem aumentado nos últimos anos, na maioria dos países do mundo, mas ainda assim elas continuam pouco representadas nos cargos mais altos de decisão – como diretores gerais, membros de conselhos de administração, presidentes de companhias. Através do relatório da OIT, Women in Business and Management – Gaining Momentum (2015), feito a 1200 empresas de 39 países em desenvolvimento, mostra que em 30% das empresas não existia nenhuma mulher nas equipas de direção e que em 65% as trabalhadoras representavam menos de 30% dos cargos de chefia (a OIT considera que “os 30% é o valor mínimo necessário para que as opiniões das mulheres sejam tidas em conta na gestão das empresas”). Portugal, neste relatório, aparece no 40.º lugar, em 108 países, com 34,6% dos lugares de gestão ocupados por mulheres (Marques, I., 2018).

Na PSP, sendo certo que existem mais homens com funções policias, já existem mulheres comandantes, unidades especiais, diretoras adjuntas, mas em menor número face aos homens, sendo também esta uma das fraquezas identificada.

As provas para a PSP têm algum grau de dificuldade para uma pessoa regularmente ativo. Para ter sucesso, é necessário que exista a realização de atividade física de forma mais específica. Não basta ter alguma resistência e força. A maior dificuldade não é a realização das provas, mas sim a realização contínua das provas, isto é, existe pouco descanso entre cada prova, sendo que estas têm um grau de exigência elevado.

Portanto, a realização de todas estas, tendo que passar em todas, exige sem dúvida um enorme estado de resistência e força que são necessários ter previamente.

Pode equacionar-se uma primeira questão: que problemas enfrentam as mulheres quando entram num mundo profissional masculinizado? Dois fatores sobressaem. O primeiro, mais material, diz-nos que os números apontam um crescimento do efetivo feminino, embora lento; um segundo, de natureza valorativa e representacional, lembramos que internamente, de modo implícito e ocasionalmente de modo mais explícito, é manifesta na organização uma certa resistência à mudança que tende a desfavorecer a presença de mulheres, um conservadorismo tradicional que tem sido evidenciado por sociólogos, antropólogos e historiadores que estudam as organizações policiais (cf. Manning & Maanen, 1978; Punch, 1983; Young, 1991; Young, 1993).

Em 1985 deixaram finalmente de existir dois quadros policiais diferenciados por sexo. Alargou-se o leque de funções a desempenhar por mulheres na polícia. “Até então as mulheres eram dirigidas para funções ‘de agulha e dedal’. E só efetivamente em 1989 começou a existir maior paridade nas carreiras” (entrevista a subcomissário, chefe de Divisão na Direcção Nacional, 16/03/2001). Depois desse período, deixam de existir registos escritos de tensões por parte das mulheres na polícia.

Já numa fase mais recente, pode dizer-se que o efetivo de mulheres polícias da PSP tem crescido lentamente. Em 2000 estas representavam apenas 6,8% do efetivo total em carreiras policiais (na Escola Prática de Polícia e no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI). Entre 1997 e 2000, entraram 203 mulheres para a Carreira

Policial, enquanto que, no mesmo período, foram recrutados 2.041 homens (Durão et Leandro, 2003)

Verifica-se ainda que as mulheres não têm tempo para assumir cargos de responsabilidade, bem como são maioritariamente homens a constituir empresas. Continua a verificar-se através da análise SWOT uma representação mínima de mulheres nos cargos de topo por eleição, sendo que existe pouca oferta de trabalho para mulheres.

As análises efetuadas revelaram ainda que apenas as mulheres trabalham em funções equiparadas ao trabalho doméstico (limpeza, lavandaria e cozinha).

O movimento feminista acompanhou a reivindicação da valorização das tarefas normalmente executadas pela mulher. Mais genericamente, foi proposto um debate sobre a importância das lides de casa e dos cuidados prestados em família. Durante alguns anos, existia um debate aceso sobre uma eventual remuneração do trabalho das mulheres domésticas (Dalla Costa e James 1972; Bruyn-Hundt 2003; Folbre 1994; Folbre 1995). Mas o busílis da questão, para o movimento feminista, era debater e concertar formas para se atingir uma partilha mais igualitária do trabalho doméstico entre homens e mulheres. A um outro nível, prestava-se atenção às normas e às representações que podiam, eventualmente, explicar por que razões as mulheres, em geral, aceitavam uma situação que era tão desvantajosa para elas e não a consideravam injusta, mostrando, inclusivamente, gratidão ou chegando a pedir desculpa aos homens que as “ajudavam” nas lides domésticas (Afonso 2003; Torres et al. 2000; Amâncio 2004).

Os homens, tal como as mulheres, tinham, neste contexto, a tendência de “naturalizar”, ou seja, de assumir a existência de capacidades e inclinações supostamente inatas e distintas para cada um dos sexos. E para as mulheres tais capacidades e tarefas incluía, supostamente, um talento especial para o cuidado do lar e dos seus habitantes. A responsabilidade das mulheres pela vida doméstica não deve ser equiparada a “poder”. Alguns estudos sugerem que as mulheres não deixam prevalecer as suas preferências no decorrer da vida doméstica e em família, mas que dão prioridade aos desejos do marido e dos filhos, nomeadamente no que diz respeito à ementa e ao lazer (Matos, A. 2012 et al. cit. Cockburn e Omrod 1993: 134; Kaufmann 2005).

No que concerne às oportunidades evidenciadas na análise SWOT verifica-se o aumento do nível de qualificação das mulheres, as mulheres podem influenciar positivamente as práticas das instituições (opinião) e o aumento de mulheres a concluir o ensino superior na região.

De acordo com a análise SWOT a formação académica qualificada das mulheres irá a médio prazo alargar um conjunto de oportunidades. O aumento do grau académico das mulheres (face aos homens) poderá constituir uma vantagem para as mulheres (licenciatura, mestrado e doutoramento) e a definição de políticas de maior representatividade das mulheres no acesso a cargos de chefia e salários é também uma das oportunidades identificadas.

Um traço transversal nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) é as mulheres possuírem níveis mais altos de escolaridade, mas

continuem a receber salários mais baixos, comparativamente aos seus colegas do sexo masculino. Em Portugal, os rendimentos das mulheres correspondem a apenas 73%-78% dos salários dos seus pares masculinos, revela o relatório da OCDE *“Education at a Glance 2021”*.

*“O ensino superior tem vindo a expandir-se ao longo das últimas décadas e, em 2020, as mulheres entre os 25 e os 34 anos eram mais propensas do que os homens a frequentar uma carreira universitária em todos os países da OCDE”*, pode ler-se no documento. Em Portugal, 49% das mulheres nesta faixa etária tinham um diploma universitário, em comparação com 35% dos seus pares masculinos. Já a média dos países da OCDE, embora também distante, é um pouco mais elevada, na ordem dos 52%.

Apesar de as mulheres serem mais propensas a concluir a formação universitária, têm as taxas de empregabilidade mais baixas, bem como salários. As mulheres jovens têm menos probabilidades de serem contratadas, comparativamente aos homens jovens, sobretudo as que têm níveis de escolaridade mais baixos.

Apenas 65% das mulheres entre os 25 e os 34 anos, com qualificações inferiores ao 12.º ano, estavam empregados em 2020, em comparação com 80% dos homens em Portugal. Esta diferença de género é, contudo, ainda menor do que a média apurada nos países da OCDE, onde 43% das mulheres e 69% dos homens com o mesmo nível de escolaridade estão empregados.

Em Portugal confirma-se este cenário: as mulheres representam apenas 29% dos novos alunos de programas de engenharia, indústria e construção e 17% dos novos estudantes

de tecnologias de informação e comunicação (TIC). Os valores estão próximos dos dados apurados nos restantes países da OCDE, que dão conta que 26% dos novos estudantes de engenharia, indústria e construção e 20% dos novos alunos de tecnologias da informação e comunicação eram mulheres.

Em contrapartida, o setor da educação continua a ser tradicionalmente dominado por mulheres: em Portugal, as alunas do sexo feminino representam 77% dos novos participantes dos cursos de educação.

Os homens, por sua vez, em minoria neste campo, representam 29% dos professores em todos os níveis de educação, um valor em linha com a média registada na OCDE (30%).  
(Fonte: eco.sapo.pt)

As desigualdades entre homens e mulheres têm vindo a diminuir ao longo dos anos, mas ainda estão bem presentes no mercado de trabalho, quer seja a nível salarial, quer seja na própria presença no mercado de trabalho. As mulheres representavam quase metade do emprego em Portugal em 2021, são mais qualificadas, mas têm mais contratos precários, têm uma maior taxa de desemprego e ganham, em média, menos que os homens.

A taxa de atividade, que inclui empregados/as e desempregados/as, em 2021 era mais elevada nos homens do que nas mulheres (63,6% e 55,3%, respetivamente) – tendência verificada nos últimos anos. Porém, a diferença tem vindo a estreitar-se, uma vez que de ano para ano esta taxa aumenta nas mulheres.

Dentro da população empregada, tal como na taxa de atividade, há mais homens que mulheres, sendo assim a taxa de emprego mais alta nos homens (51,5% nas mulheres e 59,7% nos homens). O oposto acontece quando falamos no desemprego – é mais elevado nas mulheres (6,3% nos homens face a 6,9% entre as mulheres). (Iourenço & Rosa, 2022)

Também a formação para públicos estratégicos, ações de sensibilização para a promoção da igualdade de género, bem como, as medidas públicas de promoção da igualdade, as políticas locais e nacionais que potenciam o respeito pela igualdade de género e, os diplomas legais que permitem a igualdade de género aos diversos níveis da sociedade são oportunidades identificadas.

Investir na capacitação técnica e profissional de diferentes agentes importantes na intervenção em matéria de IG e VG, potenciando a cada vez maior qualificação e especialização de respostas e serviços neste âmbito, respondendo assim à necessidade de uma atuação articulada de todas as entidades envolvidas, de uma proteção mais eficaz das vítimas e de uma formação mais intensa dos(as) profissionais que trabalham na área, conforme previsto na ENIND 2018-2030.

Uma das tarefas fundamentais do Estado Português é a promoção da igualdade entre mulheres e homens, tal como consta na Constituição da República Portuguesa. Esta obrigação é inseparável do facto da igualdade social e da liberdade serem princípios estruturantes da democracia, assim como de qualquer sociedade que garanta plenamente a não-discriminação em função do sexo.

A igualdade de género, ou igualdade entre mulheres e homens, define a missão da CIG e significa a igual visibilidade, empoderamento, participação e responsabilidade de mulheres e de homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada. Esta igualdade concretiza-se no igual acesso e possibilidade de usufruto dos recursos e na igual distribuição destes por mulheres e homens. Significa aceitar e valorizar de igual modo as diferenças de mulheres e de homens e os vários papéis que desempenham na sociedade (CIG).

Trata-se, pois, da ideia de que todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e conceções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres.

A educação e a comunicação são as duas áreas que mais contribuem para reproduzir e reforçar estas conceções, mas também são aquelas que mais poder têm para as questionar e transformar (*Idem*).

O mercado de trabalho, o poder económico, a participação política, a organização dos territórios, a utilização da internet e o uso do tempo são algumas das dimensões sociais que melhor revelam e demonstram o grau de (des)igualdade entre a vida de mulheres e de homens e a discriminação em razão do sexo, existentes numa dada sociedade.

A desigualdade de género tem a sua raiz na subvalorização social pelo feminino e pelas mulheres, exceto no que diz respeito às funções específicas de reprodução. Este fator tem sido a base na desigualdade histórica entre homens e mulheres e, apesar dos

progressos atingidos em muitos países do mundo, ele persiste e pode reproduzir-se através dos novos meios tecnológicos de comunicação (*Idem*).

A evolução tecnológica e digital que integra a inteligência artificial constitui um dos maiores desafios para o futuro da igualdade de género (*Idem*).

Hoje, a igualdade entre mulheres e homens é considerada em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas. É, por isso, um requisito para o desenvolvimento e a paz e, nos países democráticos, uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania (*Idem*).

Os Governos e os organismos do Estado assim como quem neles trabalha, prestando o serviço público em geral, têm obrigação de trabalhar de forma ativa para a igualdade entre mulheres e homens. Esta dimensão deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão política e pública (*Idem*).

Uma das principais estratégias políticas de promoção da igualdade entre mulheres e homens é a sua abordagem integrada e transversal em todas as áreas e sectores do Governo e do Estado. Pertence à CIG a coordenação das políticas para a igualdade de género e a não discriminação em função do sexo. Para isso é essencial a atividade que desenvolve com todos os Ministérios e com as Autarquias (*Idem*).

São áreas prioritárias de intervenção da CIG a educação e o ensino superior, o mercado de trabalho e a conciliação, a tomada de decisão política e económica, a comunicação social e a territorialização das políticas públicas de igualdade de género (*Idem*).

A missão da CIG resulta destes princípios e dos compromissos assumidos por Portugal a nível internacional, enquanto membro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) (*Idem*).

Os documentos principais de referência para o trabalho da CIG são a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (de cariz normativo), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (de índole programática) e o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011 -2020) (*Idem*).

Outra das oportunidades identificada é a existência de candidaturas a fundos comunitários que valorizam e obrigam à promoção do emprego tendo em conta o cumprimento da igualdade de género, paralelamente à definição de critérios claros nas candidaturas (igualdade de género) e ao facto da igualdade de género ser um requisito para acesso a financiamento. No Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto, que regulamenta a Lei n.º 10/97, de 12 de maio, relativa às associações de mulheres, com as alterações introduzidas pela Lei 37/99, de 26 de maio, o Estado apoia e valoriza o contributo das Organizações Não Governamentais de Mulheres, adiante ONGM, na execução das políticas nacionais para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (CIG).

Nas autarquias existe a preocupação de promover ações junto de diversos setores com vista a promover a diminuição de assimetrias, existe maior democratização do sistema eleitoral das entidades e um aumento da presença das mulheres em lugares de visibilidade e de responsabilidade, são estas algumas das oportunidades identificadas na análise SWOT.

Um estudo recente promovido pela Escolha do Consumidor revela, por exemplo, que os setores de produtos e serviços para o lar, saúde, beleza e bem-estar estão entre os que mais mulheres têm como gestoras de marketing das marcas (entre 20% e 25%). Em sentido oposto, encontram-se as áreas de tecnologia e telecomunicações (2%), automóvel (7%) ou retalho (9%). Numa nota positiva, a Pordata indica que algumas profissões tradicionalmente dominadas pelo sexo masculino têm hoje mais mulheres do que homens - é o caso da medicina (56,3%), advocacia (55%) ou magistratura (61,9%).

Luísa Ribeiro Lopes, responsável pelo programa INCoDe.2030, confirma o que dizem os números - nas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), apenas 22% do total de especialistas no mercado de trabalho são mulheres. "Representa, ainda assim, um passo muito importante se pensarmos que crescemos 4%, ultrapassando a média europeia de 19%", explica ao DN. Enquanto as estudantes universitárias representam 53,6% do total de alunos inscritos no ensino superior, essa percentagem desce drasticamente para 17% nos cursos ligados às TIC. "Se pensarmos nas tecnologias emergentes como inteligência artificial, cibersegurança, cloud ou blockchain, essas áreas são predominantemente escolhidas pelos estudantes do sexo masculino", complementa.

Nos cargos de liderança, o cenário é ainda mais desigual. Entre os CEO da Fortune Global 500, o ranking que inclui as 500 maiores empresas mundiais, apenas 23 organizações são lideradas por mulheres (4,6% do total). "Estamos perante um grande desequilíbrio de género no mercado de trabalho tecnológico, o que implica que, num momento em que existe um grande défice de talento, desperdiçar metade da população ditará um agravamento da situação", sublinha Luísa Ribeiro Lopes (Fernandes, F.2022).

Outra das ameaças identificada na análise SWOT é o facto de os problemas identificados por mulheres não serem tão bem recebidos e encaminhados, o que poderá estar inerente a outra das ameaças identificada na análise SWOT nomeadamente a desvalorização/subvalorização papel social e cultural associado à mulher bem como à sua posição e disponibilidade aspeto corroborado no *focus group*.

*"A integração da perspectiva do género implica não limitar os esforços de promoção da igualdade à execução de medidas específicas a favor das mulheres, mas antes mobilizar explicitamente com vista à igualdade o conjunto das acções e das políticas gerais, introduzindo na sua concepção, de forma activa e visível, a consideração dos seus efeitos possíveis na situação dos homens e das mulheres (perspectiva do género). Tal perspectiva supõe uma análise sistemática das acções e das políticas e a consideração destes efeitos possíveis na sua definição e implementação". "Ter em conta sistematicamente as diferenças entre as condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens em todas as políticas e acções comunitárias constitui a principal característica do princípio da integração da perspectiva do género ("mainstreaming"), adoptado pela Comissão. Não se trata, por conseguinte,*

*unicamente de fazer com que os programas ou fundos comunitários sejam mais acessíveis às mulheres, mas sobretudo de mobilizar simultaneamente os instrumentos jurídicos, recursos financeiros e as capacidades de análise e de organização da Comunidade, para fomentar, em todos os domínios, o desejo de construir relações equilibradas entre mulheres e homens. Para isso, é necessário e importante basear a política da igualdade entre mulheres e homens numa análise estatística da situação das mulheres e dos homens em variados domínios da vida, bem como das mudanças ocorridas nas sociedades" (Comissão Europeia, 2004).*

O isolamento geográfico - divisão social entre mulheres residentes no litoral e no interior português, urbano vs. rural, é também considerado uma ameaça, no sentido em que as mulheres citadinas têm mais oportunidades e facilidades de acesso ao trabalho e ao ensino.

#### 4.2. Remuneração

Analisando o gráfico, verificamos que ainda existe disparidade no ganho médio mensal entre os/as trabalhadores/as do sexo masculino e feminino.

Verifica-se no concelho que o ganho médio mensal dos homens é 946,20€ e o ganho médio mensal das mulheres é de 832,90€. Conclui-se que o ganho médio dos homens é superior ao ganho médio mensal das mulheres com um diferencial de 113,30€ **[indicador 21]**.

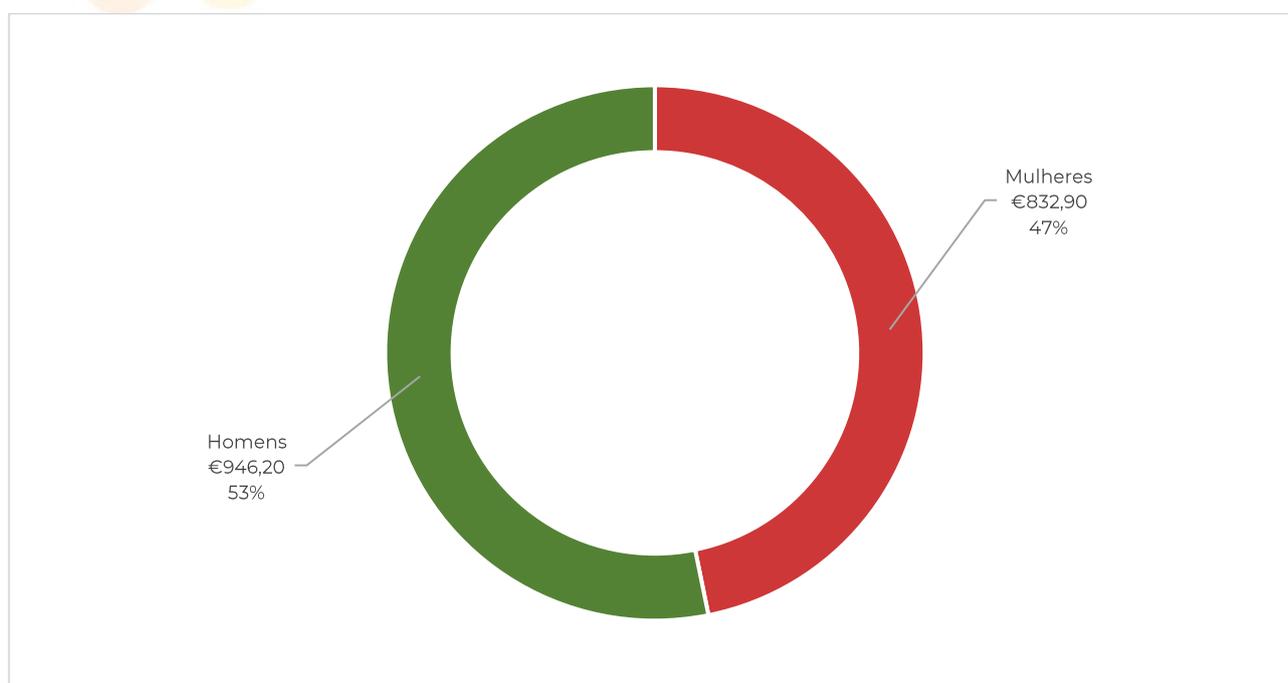


Figura 28: Ganho Médio mensal de mulheres e de homens no concelho de Bragança

Uma [análise do Gabinete de Estudos Sociais da CGTP-IN](#), baseada em dados do INE referentes ao quarto trimestre de 2020, veio a concluir que o salário médio das mulheres trabalhadoras em Portugal, neste momento, é 14% inferior comparativamente com o dos homens, considerando que exercem profissões iguais. No entanto, a desigualdade

atinge valores mais elevados entre salários de quadros superiores, atingindo uma diferença percentual de 26,1%. Fonte: <http://www.cgtp.pt/>.

Conforme evidenciado no ponto 3.1, através da análise dos **indicadores 15, 16, 17 e 18**, os homens continuam a ocupar os cargos de topo nas organizações, o que poderá justificar, em parte, 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 sobrerrepresentadas em setores de remuneração relativamente baixas, como a prestação de cuidados e educação, o chamado teto de vidro que conduz à sua subrepresentação em cargos de topo, e, em alguns casos, as mulheres ganham menos do que os homens por fazerem trabalho igual ou de valor igual (Kralj, 2021).

No focus group analisaram-se dados relativos ao ano de 2020, os quais confirmaram a existência de um diferencial no ganho médio mensal de homens e mulher no território, foi também referido que os serviços centrais pretendem trabalhar com as empresas no sentido de se proceder ao desenvolvimento de um trabalho de combate à desigualdade salarial, informação prestada pela Diretora do ACT de Bragança.

A análise SWOT identifica como forças as medidas públicas (que obrigam à igualdade salarial), bem como o facto de não haver desvalorização salarial entre sexos. Neste sentido, a Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre

a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A imposição legal no pagamento da remuneração mínima (favorece as mulheres na exposição a salários mais baixos) é uma das forças identificadas na análise SWOT.

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

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

A diferença de salários não constitui uma discriminação se for baseada em critérios de mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade (Código do Trabalho).

Na educação - tabelas salariais por categorias/escalão sem discriminação por género é também uma força identificada na análise SWOT.

A discriminação salarial no trabalho existe porque os diferentes agentes do mercado, sejam as entidades empregadoras, os respetivos/as colaboradores/as ou até mesmo os clientes possuem determinadas preferências que os fazem optar por um determinado grupo social. A dimensão género acarreta um determinado preconceito, em cargos estereotipados como masculinos, limitando muitas vezes o ingresso das mulheres nos mesmos.

Apesar do mercado já ser um espaço de forte atuação feminina, a maioria delas está em cargos subalternos e ainda há determinados setores e atividades nas quais as mulheres são minoria, conforme partilhado no Fórum Municipal. Como consequência, há uma necessidade mais forte de que essas mulheres tenham que se demonstrar mais competentes e eficientes como forma de validar as suas competências técnicas e de comando.

No que concerne às fraquezas identifica-se o facto de não ser comum nas empresas a presença de um sistema de avaliação de desempenho.

A Avaliação de Desempenho (AD) pode ser considerada como um processo de avaliação do comportamento dos empregados no cargo e no trabalho. Proporciona uma oportunidade de identificar lacunas (gaps) de conhecimento e traçar plano de desenvolvimento. Enquanto o desempenho foca o presente, o momento atual, a análise de potencial avalia o futuro, atua como um indicador do quanto o empregado pode

crescer na organização. A AD é uma ferramenta de grande valor para a Gestão de Pessoas (GP), pois proporciona informações sobre a qualidade do recrutamento e da seleção, identifica necessidades de treinamento, é fator importante na elaboração de planos de sucessão, fornece subsídio para reajustes salariais, promoções, movimentações de pessoal em geral e concessão de remuneração variável, entre outros. A análise de potencial, por outro lado, é muito importante para o planeamento da sucessão, o levantamento de necessidades de treinamento e a movimentação de pessoal. Existem várias formas de avaliação, porém é importante que os avaliadores estejam cientes da importância de seu papel no processo e que as regras sejam claras, muito bem definidas e comunicadas a todos os envolvidos. A avaliação de desempenho e de potencial, assim como praticamente todas as atividades de gestão de pessoas

No setor privado as mulheres usufruem salários mais baixos em tarefas iguais, indo de encontro mencionado pelo Diário Económico, nomeadamente, que um trabalhador por conta de outrem em Portugal, com um contrato a tempo inteiro, ganhava em abril de 2015 uma média de 1.140,37 euros por mês, incluindo complementos. A média aumentou 1,8% face ao mês homólogo do ano anterior (1,4% em termos reais, ou seja, excluindo a inflação) mas continuou bem abaixo do salário médio no setor público, que era em julho de 2015 de 1.621,20 euros. No setor privado, o salário médio incluindo complementos era de 1.140,37 euros. O Diário Económico acrescenta a existência de uma maior discrepância salarial de género no setor privado relativamente ao público.

A análise SWOT revela ainda uma maior desigualdade das mulheres no acesso a determinados bens e serviços, uma maior taxa de pobreza nas mulheres e crianças, bem

como, a exposição das mulheres a empregos precários, fatores estes que poderão estar intrinsecamente relacionados.

A taxa de risco de pobreza aumentou mais entre as mulheres (2,5 pp) e entre as pessoas com mais de 65 anos (2,6 pp), tendo também subido entre todos os tipos de famílias, "especialmente nas famílias com crianças" (2,7 pp). Dentro das famílias, o maior aumento registou-se nas famílias monoparentais, que sentiu um crescimento de 4,7% da pobreza para 30,2% durante o ano de 2020 (Fonte: D/N Lusa, 2022).

As desigualdades entre homens e mulheres têm vindo a diminuir ao longo dos anos, mas ainda estão bem presentes no mercado de trabalho, quer seja a nível salarial, quer seja na própria presença no mercado de trabalho. As mulheres representavam quase metade do emprego em Portugal em 2021, são mais qualificadas, mas têm mais contratos precários, têm uma maior taxa de desemprego e ganham, em média, menos que os homens.

A taxa de atividade, que inclui empregados e desempregados, em 2021 era mais elevada nos homens que nas mulheres (63,6% e 55,3%, respetivamente) – tendência verificada nos últimos anos. Porém, a diferença tem vindo a estreitar-se, uma vez que de ano para ano esta taxa aumenta nas mulheres.

Dentro da população empregada, tal como na taxa de atividade, há mais homens que mulheres, sendo assim a taxa de emprego mais alta nos homens (51,5% nas mulheres e 59,7% nos homens). O oposto acontece quando falamos no desemprego – é mais elevado nas mulheres (6,3% nos homens face a 6,9% entre as mulheres) (Rosa & Lourenço).

A maior probabilidade de faltar ao trabalho para apoiar a família, filhos e outros, perspetiva social e cultural do papel da mulher na família (dona de casa) devido a fatores culturais e crenças enraizadas, conforme já referido são ameaças identificadas que naturalmente poderão colocar a mulher numa situação de desfavorecimento económico face aos homens.

Nos últimos anos o papel da mulher na família vem sendo repensado e reelaborado. Muitos fatores influenciaram essa mudança, como a inserção da mulher no mercado de trabalho, as conquistas advindas da luta do movimento feminista, a maior participação sociopolítica da mulher, dentre outros.

O papel de dona de casa é originário do desdobramento da condição feminina. Esta estabelece rígidas divisões de papéis entre masculino e feminino, além de colocar a mulher no espaço privado e o homem, no público.

Agora são mulheres, licenciadas, cultas e que escolheram ficar em casa. São mulheres da nova geração que fazem parte do grupo 'domésticas'. São mulheres que decidiram dedicar-se à família. São mulheres que defendem a sua escolha e que pedem a valorização da mesma, como foi mencionado no *focus group* e no fórum municipal. As estatísticas mostram que são cada vez menos as que tomaram esta decisão. Na década de 1980 eram mais de um milhão, em 2019 foram cerca de 354 mil (dados do INE e Pordata).

A solidão das mulheres (na população mais idosa), fruto essencialmente das características da interioridade e dos processos migratórios, é uma das ameaças

apontadas, que poderá condicionar as mulheres no acesso a bens e serviços. Também são as ameaças a escassez ou inexistência de informação local que vise o fomento do empreendedorismo e a igualdade de género e, o facto de a sociedade não valorizar o talento da mulher nas várias vertentes de participação. Prova disso é o facto de, conforme se tem vindo a verificar, por exemplo, em cargos políticos as mulheres têm menos representatividade e consequentemente menor participação.

A participação das mulheres na prestação de serviços na economia informal fragiliza-as em relação a ganhos e apoios sociais, numa situação de doença, incapacidade e velhice, o que é visto como uma ameaça. Sendo as mulheres que maioritariamente se encontram em situações de emprego precário ou desemprego também serão estas que maioritariamente terão necessidade de recorrer à economia paralela, o que as poderá colocar numa situação de maior fragilidade face à doença, incapacidade e velhice.

Conforme já abordado anteriormente, no ponto 3.1, a LGTFP não prevê a diferença de salários e ganhos em condições iguais, porém a análise SWOT revela como ameaça o facto dos ganhos, remunerações extra, em forma de prémios, ajudas de custos não serem os mesmos. Este aspeto já foi anteriormente justificado com o facto de as mulheres terem menos tempo de se dedicar à carreira e terem maior probabilidade de incidir no absentismo laboral que vai de encontro a uma outra ameaça identificada na análise SWOT que é a menor disponibilidade da mulher para ocupar cargos de liderança pela responsabilidade do cuidar no contexto familiar.

No que diz respeito às oportunidades, a análise SWOT refere as políticas europeias/mundiais que alertam e promovem a igualdade de género, a promoção da igualdade de género e empoderamento das mulheres e raparigas são dimensões incontornáveis de um desenvolvimento verdadeiramente justo e sustentável. Esta é uma ideia patente na Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável que afirma que “realizar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres e das raparigas contribui decisivamente para o progresso de todos os objetivos e metas.”

Os progressos são lentos e dispares em várias partes do mundo. A União Europeia está na vanguarda mundial no que toca à igualdade de género: 14 dos 20 países mais bem classificados à escala mundial em termos de igualdade de género são Estados-Membros da UE. Este compromisso da UE para com a igualdade de género materializa-se em vários acordos e tratados, e fundamenta-se na ideia de que igualdade de género é um valor fundamental da União (ONGD,2021).

O mercado de trabalho vai impondo mudanças positivas em matéria de igualdade e não discriminação, o que também é visto como uma oportunidade.

Na União Europeia, a participação das mulheres no mercado de trabalho vai progredindo, mas a assimetria mantém-se quase constante. A desigualdade salarial entre homens e mulheres persiste a nível mundial, na União Europeia e em Portugal, situando-se, respetivamente, em 19%, 16% e 16,3%. O Relatório Mundial sobre Salários 2018/19 da OIT sublinha que a parte não explicada daquela assimetria/desigualdade, se encontra na subvalorização do trabalho das mulheres evidenciada nas profissões e

setores muito feminizados e na maternidade, o que implica combater os estereótipos de género que influenciam as entidades empregadoras no recrutamento e na progressão profissional e, promover a partilha do trabalho não pago de apoio à vida familiar. (Rego, s.d)

A obrigatoriedade de igualdade salarial no acesso a financiamento público/comunitário, sob pena de diminuição da pontuação na candidatura é também uma oportunidade, bem como, o maior interesse das mulheres em participarem nos processos eleitorais para integração nas direções e, os programas de empreendedorismo social e económico que empoderam as mulheres são oportunidades consideradas na análise SWOT e no *focus group*.

Os programas de empreendedorismo social e económico que empoderam as mulheres são também considerados oportunidades.

O empoderamento feminino, ou empoderamento das mulheres pode ser definido de várias maneiras, incluindo aceitar os pontos de vista das mulheres ou fazer um esforço para buscá-los, elevando o status das mulheres por meio da educação e conscientização, refere-se à capacidade das mulheres de fazer escolhas estratégicas de vida que antes lhes eram negadas. Nações, empresas, comunidades e grupos podem beneficiar da implementação de programas e políticas que adotem a noção de empoderamento feminino.

O empoderamento das mulheres aumenta a qualidade e a quantidade de recursos humanos disponíveis para o desenvolvimento. O empoderamento é uma das principais

preocupações processuais ao abordar os direitos humanos e o desenvolvimento (Fonte: Wikipedia).

A crescente consciência social sobre a injustiça das desigualdades salariais é identificada como uma oportunidade de reverter a situação. Os dados relativos à população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, em Portugal, mostram que a diferença salarial entre homens e mulheres é uma característica a realçar na desigual inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho. Em grande medida o diferencial salarial entre homens e mulheres não pode ser atribuível a critérios objetivos e reflete as desigualdades que persistem no mercado de trabalho em relação às mulheres. Frequentemente, as mulheres ganham menos que os homens para fazer trabalho igual ou de valor igual. As causas para as disparidades salariais entre homens e mulheres são múltiplas, complexas e muitas vezes interligadas, podendo incluir fatores estruturais, legais, sociais, culturais e económicos, como sejam as escolhas e as qualificações escolares e profissionais, a ocupação profissional, o sector de atividade, as interrupções na carreira, a dimensão da empresa onde se trabalha, bem como o tipo de contrato de trabalho e a duração da jornada. As mulheres estão sub-representadas em determinadas profissões e sectores de atividade, bem como nas áreas de gestão e em cargos de decisão (mesmo nos sectores onde elas estão relativamente bem representadas), onde os níveis salariais são mais altos. Frequentemente, quer os sectores de atividade, quer os empregos onde as mulheres são predominantes são caracterizados por serem menos valorizados e mais mal remunerados (CITE).

As empresas que promovem diferenças salariais desmotivam as mulheres e a sua produtividade no trabalho, como foi referido na SWOT. Naturalmente, a injustiça e o sentimento de discriminação poderão gerar efeitos negativos ao nível da motivação.

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

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

Uma conciliação positiva entre o trabalho e a família e o apoio por parte das empresas aos/às trabalhadores/as nesse sentido tem consequências muito significativas para as pessoas, para as empresas e para o seu clima organizacional (Fonte: Alento.pt).

Os **indicadores 22, 23, 24, 25 e 26** referem-se às estruturas de apoio a crianças, jovens e a idosos/as e demonstram uma carência enorme na área.

No que concerne às forças, a análise SWOT identifica o facto da legislação parental introduzir cada vez mais a igualdade nos direitos do pai, corrigindo a desigualdade de responsabilidades.

A licença parental é o direito atribuído aos trabalhadores, que acabaram de ter filhos, de se ausentarem do trabalho por um determinado período de tempo. Estes dias de “licença” podem ser divididos entre pai e mãe, de acordo com a vontade de ambos, conforme analisado no ponto 3.3..

As consequências positivas quando se adotam práticas de conciliação da vida profissional com a familiar é também considerada uma força. A UE procura reforçar a sua dimensão social e proporcionar direitos mais efetivos aos cidadãos. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais prevê uma Europa social para todos os cidadãos europeus. As prioridades incluem: a igualdade de acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas, equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar. Em números: a taxa de emprego global das mulheres é ainda 11,6 pontos percentuais mais baixa do que a dos homens, a percentagem de mulheres que trabalham a tempo parcial é de 31,5 %, contra 8,2 % dos homens. Só pouco mais de 50 % das mulheres trabalham a tempo inteiro, contra 71,2 % dos homens, cerca de 20 % das mulheres inativas têm responsabilidades familiares, contra menos de 2 % dos homens.

A fim de modernizar o atual enquadramento jurídico, a Comissão propôs uma diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, que preservará e melhorará os direitos existentes e introduzirá novos direitos, tanto para as mulheres como para os homens.

A proposta visa promover um bom equilíbrio entre os compromissos familiares e profissionais e reforçar a igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens, tanto no local de trabalho como em casa (CE).

Relativamente às fraquezas a análise SWOT evidencia a mentalidade e forma de pensar sobre o papel da mulher na sociedade; as assimetrias nas tarefas domésticas, com fraca participação dos homens, sobrecarregando as mulheres; a falta de sensibilidade dos

homens para realizar determinadas tarefas domésticas; a baixa adesão dos homens face aos direitos parentais, como no nascimento dos filhos e nas faltas por acompanhamento (doença dos filhos); em caso de doença dos filhos e/ou familiares a responsabilidade de acompanhamento é maioritariamente das mulheres; as dificuldades acrescidas face à presença de existência de filhos/parentes com necessidades especiais/dependência e, os horários laborais que impossibilitam o apoio e cuidados aos filhos/parentes. Estes pontos de vista foram corroborados em todos os momentos participativos realizados, sendo as opiniões transversais a todos os tipos de atores/atrizes envolvidos/as.

Estes aspetos estão naturalmente baseados nos papéis de género contruídos culturalmente ao longo de séculos de uma sociedade patriarcal que naturalmente levam a uma outra fraqueza identificada, nomeadamente a ausência de divisão equitativa de tarefas entre homens e mulheres, bem como o elevado grau de exigência sobre as tarefas executadas pelas mulheres em contexto laboral e familiar que as sobrecarrega.

Os padrões ainda dominantes de participação de mulheres e de homens no trabalho pago e não pago resultam, assim, numa distribuição injusta e desigual dos tempos e ritmos de trabalho, o que leva à vivência pelas mulheres de “temporalidades múltiplas e sobrepostas” (Vaiou e Georgiou, 1998) e de “vidas mistas” (mixed lives) marcadas por tensões permanentes (Junter et al., 2000). As assimetrias de género registadas ao nível do trabalho não pago não encontram correspondência plena, nomeadamente em Portugal, nos sentimentos de injustiça, ou de justiça, relativamente à parte das tarefas domésticas assumidas por mulheres e por homens (Torres, coord., 2004; Amâncio, 2005).

Complementarmente às práticas habituais, importa, pois, analisar as perceções, também elas genderizadas, sobre a justiça / injustiça da partilha das tarefas domésticas (Perista et al.).

As famílias constituem, hoje ainda, espaços de desigualdade. Desigualdade essa que é marcada e atravessada por relações e dinâmicas de género. O nível e o tipo de participação dos homens nas tarefas domésticas, mas também no trabalho de cuidado, não são suficientes para assegurar uma partilha equilibrada de tempos, em função do género, ao nível do trabalho não pago. Por outro lado, o trabalho não pago de cuidado assume importância acrescida na estruturação dos tempos na vida quotidiana das mulheres, que têm crianças pequenas (*Idem*).

De acordo com o artigo 252º do Código do Trabalho, *“o trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.”*

A inexistência de políticas efetivas que promovam a conciliação da vida familiar com a profissional é também um dos pontos fracos mencionados na análise SWOT. Porém importa referir, por exemplo a existência da lei de proteção na parentalidade. O Código do Trabalho consagra vários direitos aos trabalhadores, entre os quais a possibilidade de assistir familiares, sempre que assim seja necessário.

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. Entre esses direitos, estão as licenças, as dispensas e as faltas.

De acordo com o artigo 49º do Código do Trabalho, o trabalhador pode dar até 30 faltas anuais por filho, enteado ou adotado menor de 12 anos, acrescendo mais um dia por cada filho além do primeiro. A partir dos 12 anos de idade, o número de faltas anuais reduz para 15, acrescendo mais um dia por cada filho além do primeiro (CGD).

Caso o filho tenha doença crónica ou deficiência, são permitidas até 30 faltas anuais. Se o filho for hospitalizado, não há limite para o número de faltas. (*Idem*)

Importa referir ainda o Alargamento progressivo da gratuidade das creches e das amas do instituto da segurança social, previsto na lei 2/2022, de 3 de janeiro.

Os contratos coletivos de trabalho não favorecem a conciliação do trabalho com a família, sendo também esta uma das fraquezas identificadas na análise SWOT.

Em resposta a esta realidade, o Parlamento Europeu aprovou, em abril de 2019, a Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. Esta diretiva visa especificamente apoiar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos/as progenitores/as e dos/as cuidadores/as, melhorando o acesso dos trabalhadores e das trabalhadoras a licenças parentais, licenças de paternidade e licenças de cuidador/a, bem como modalidades de trabalho flexível. A iniciativa

complementa iniciativas jurídicas anteriores para melhorar a conciliação do trabalho, da vida privada e familiar dos/ as progenitores/as trabalhadores/as e promover a igualdade entre mulheres e homens no que diz respeito às oportunidades do mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho (Diretiva 2006/54/EU e Diretiva 2010/18/UE).

A inexistência de estruturas de apoio que permitam conciliar a vida pessoal, profissional e a formação e educação, a inexistência de ATL, creches e lares que facilitem os horários de trabalho das mulheres, uma vez que são estas as principais cuidadoras são também consideradas fraquezas. Conforme se pode verificar nos indicadores supramencionados no presente ponto e na análise feita pelo *focus group*.

O horário flexível laboral é um direito previsto no artigo 56.º, do Código de Trabalho. A legislação entende que um horário flexível é aquele que é escolhido por um trabalhador, dentro de certos limites. O trabalhador com este regime tem direito a escolher as horas de início e termo do seu período normal de trabalho diário.

Nenhum trabalhador em regime de horário flexível pode ser penalizado no seu salário, em matéria de avaliação e de progressão na carreira. As entidades empregadoras que violem o direito a este regime de horário, sem uma justificação aceitável pelo Tribunal, incorrem a uma contraordenação grave.

O horário flexível é um direito previsto apenas para os trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos. Este regime também se aplica aos/às trabalhadores/as com filhos/as com deficiência ou doença crónica, independentemente da sua idade. No caso de

filhos/as com deficiência ou doença crónica é obrigatório que estes vivam em comunhão de mesa e habitação.

A expectativa social desigual sobre as mulheres - em serviços como a escola e saúde espera-se que as mães sejam as principais cuidadoras dos filhos; a cultura da figura estereotipada da mulher cuidadora estabelece condicionantes nas escolhas das futuras profissões. Estas fraquezas mencionadas nas oficinas participativas são reveladoras da cultura marcadamente patriarcal e machista.

No que concerne às oportunidades a análise SWOT identifica que as práticas de equilíbrio entre a vida profissional e a familiar permitem dispor de mais tempo pessoal, aumentar a produtividade e reduzir fatores que geram doenças.

A ausência de equilíbrio entre vida pessoal e profissional é um problema em crescimento. Por maior que seja a vontade de construir uma boa carreira, a paixão pelo trabalho não pode sobrepor-se à nossa qualidade de vida. Sacrifícios são necessários para alcançar objetivos. Porém há limites que, quando ultrapassados, podem trazer consequências graves. Alguns efeitos podem ser irreversíveis. Algumas das consequências poderão ser: depressão, ansiedade, *burnout*, *stress*, problemas nas relações familiares, problemas nas relações sociais, quebra na produtividade, problemas físicos, por exemplo, dor na lombar, dores de cabeça, tendinites, dores musculares entre outras doenças (Fonte: Emprego Salvador Caetano).

Relativamente ao género, é essencial destacar o conflito de papéis. O Síndrome de Burnout surge com o maior stress vivido pelas mulheres, em virtude da procura pela

conciliação entre a vida profissional e pessoal (M. Costa Madeira Queiros, 2008). No que concerne ao estado civil, Maslach e Jackson (M. Costa Madeira Queiros, 2008) aferiram que indivíduos solteiros e divorciados apresentam níveis mais elevados de Burnout em comparação com indivíduos casados e/ou em união de facto (Santos, 2020).

No que concerne às oportunidades verifica-se a alteração / mudança de culturas / mentalidades e a imposição do mercado para cumprimento da legislação, bem como, o teletrabalho nas profissões em que seja possível adotar esta modalidade.

O regime jurídico do teletrabalho teve a sua primeira consagração legal nos artigos 233.º a 243.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho. Seguidamente, a Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho, regula o teletrabalho nos artigos 165.º a 171.º, sem relevantes alterações face ao anterior regime. (DGERT)

No Código do Trabalho, o teletrabalho é definido como a «prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação», estipulando-se que para se exercer a atividade no regime de teletrabalho seja necessária a celebração de um contrato de prestação subordinada de teletrabalho (*Idem*).

“A pandemia afetou de forma significativa as mulheres pois passaram a ter ainda mais trabalho: para além de trabalharem para a empresa, eram sobretudo as mulheres a tratar mais dos filhos, acompanhá-los na escola, organizar refeições, etc.”, descreve Manuela Doutel Haghighi. “Trabalhar à distância criou ainda mais invisibilidade para as

mulheres, estas tiveram que provar ainda mais o seu valor em relação aos seus colegas homens. Com a desculpa da pandemia, muitas empresas não deram promoções ou aumentos de salários, e os que deram, foi mais a homens, reforça a profissional com mais de 20 anos de experiência em projetos de transformação digital (Fonte: sapo).

Trabalhar por objetivos (isenção de horário) é uma oportunidade identificada na análise SWOT. O artigo 219.º do Código do Trabalho determina que a isenção de horário representa a não sujeição de um trabalhador aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Por permitir uma maior flexibilidade para o trabalhador, não significa que deixa de ser necessário o controlo da assiduidade. Por exemplo, a isenção de horário é, muitas vezes, utilizada quando existe um prazo limite para a entrega de um projeto ou trabalho. Neste caso, o trabalhador apenas tem de cumprir este objetivo e prazo, ficando liberto de compromissos de pontualidade ou assiduidade. De acordo com o Código do Trabalho, a isenção de horário é estabelecida, obrigatoriamente, através de um documento escrito, enviado à Inspeção Geral do Trabalho (Fonte: Jasmin.pt).

O empreendedorismo social e o empreendedorismo económico são consideradas oportunidades. Assim como, as entidades do terceiro setor procuram melhorar respostas sociais e de apoio às famílias. Neste sentido poderão ser criadas mais e melhores oportunidade de ingresso das mulheres no mercado de trabalho.

Outra das oportunidades é a promoção de práticas de conciliação nas empresas. Políticas direcionadas para a igualdade entre homens e mulheres é outra das

oportunidades identificadas no sentido de promover a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional.

A falta de práticas de organização do trabalho por parte das entidades/empresas que não favorecem as mulheres, a monoparentalidade e o facto de cuidadores informais estarem mais expostos a dificuldades de conciliação são ameaças identificadas na análise SWOT.

O papel social e familiar da mulher enraizado na vertente do cuidado, origina menor conciliação entre trabalho e família, assim como, o défice de oportunidades no mercado de trabalho face à desigual conciliação entre família e trabalho, sendo estas consideradas ameaças. A representação das mulheres como multitarefas, atribuindo muitas funções consideradas fáceis, mas com a consequente sobrecarga é também identificada como ameaça.

Um dos mitos comumente aceites tanto por homens como por mulheres está relacionado com a capacidade das mulheres a fazer *multitasking*: as mulheres orgulham-se, de forma geral, de serem exímias a fazê-lo. No entanto diversos estudos científicos vêm refutar a capacidade *multitasking* na medida em que o cérebro tem somente a capacidade de fazer uma coisa de cada vez, não havendo qualquer diferença de género associada a esta característica. Na verdade, o que se faz é *task switching*: executa, paralela e alternadamente, diversas tarefas em simultâneo. Pode, sim, ser muito boa a fazê-lo. E, nesse caso, fá-lo-á com rapidez suficiente para lhe parecer que está a fazer *multitasking*.

Contudo, este *task switching* disfarçado de *multitasking* traz consigo um preço a pagar, maior demora para concluir as tarefas que está a executar em paralelo (quando comparando com a sua execução isolada e exclusiva) e, uma maior taxa de incidência de erros. Estes dois aspetos negativos têm impacto direto na sua performance, produtividade e resultados obtidos.

O ritmo de trabalho diário especialmente para as mulheres, conforme se tem vindo a concluir, empurra-as para esta realidade, sobrecarregando-as.

O quadro legal já existente é interpretado como um estado adquirido sobre a igualdade e conciliação da vida laboral com a familiar o que é considerado uma ameaça, assim como, os horários incompatíveis com a vida familiar, a ausência de respostas com horários ajustados a famílias com filhos e, a ausência de retaguarda familiar face à alteração da composição da família e das redes de suporte familiar. Esta flexibilização de horários é destacada pelos participantes do Fórum Municipal, como sendo de extrema importância para a melhor conciliação da vida pessoal e profissional das famílias.

As políticas amigas da família são muito abrangentes e visam equilibrar o conflito criado pelas necessidades familiares do trabalhador e pelas suas responsabilidades pessoais e familiares (Lewis, 1997). As políticas amigas da família que se focam no equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar foram substancialmente desenvolvidas na Grã-Bretanha no início dos anos oitenta, por iniciativa de empresas privadas. Surgiram pela constatação dos desafios e dificuldades das mulheres trabalhadoras em conciliarem uma atividade remunerada com as responsabilidades familiares (Scheibl & Dex, 1998).

No geral, as políticas amigas da família concretizam-se em formas e horários de trabalho flexíveis, licenças, entre outras. Ronda et al. (2016) explicam 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 (Coelho et al. 2018).

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

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

A noção da mulher ser inferior ao homem está implantada em várias sociedades, embora de diversas formas. Este facto molda as situações de violência ocorrentes em cada sociedade. Segundo a perspetiva feminista, a violência de género está intrínseca aos padrões de dominação de género da nossa sociedade, que é entendida como um sistema predominantemente patriarcal. Este domínio do homem é visto como um

produto de uma construção histórica, cultural e social que atualmente se reflete, por exemplo, através dos preconceitos e estereótipos de género que realçam as assimetrias entre homens e mulheres (EMAV, s/d).

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

A violência doméstica não é um fenómeno exclusivo das mulheres, no entanto são estas que maioritariamente são vítimas deste tipo de crime, é esta também a realidade observada no concelho de Bragança e atestada pelos participantes do *focus group* e do Fórum Municipal. O que poderá ser explicado à luz das desigualdades de género.

No caso do conceito de género, este refere-se aos papéis sociais, valores, normas e modelos socialmente aceites para o homem e mulher numa determinada sociedade. Isto é, corresponde à dimensão sociocultural que se sobrepõe à dimensão biológica (homem ou mulher). Esta identidade de género é construída ao longo do crescimento do ser humano, sendo influenciada, por exemplo, pela família, escola, grupos de pares, organizações e todas as relações interpessoais. Os estereótipos, como crenças

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

Conforme se pode verificar no **Indicador 27** no concelho existe uma estrutura de resposta e atendimento à vítima de violência contra as mulheres e violência doméstica.

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

Para além da estrutura de atendimento à vítima de violência doméstica, designada de Núcleo de apoio à Vítima, na análise SWOT é identificada também como força, a existência de uma casa de abrigo com capacidade para 30 pessoas (mulheres vítimas acompanhadas ou não de filhos/as menores ou maiores dependentes. O Decreto

regulamentar 2/2018 de 24 de janeiro, refere no seu artigo 2.º que Casas de abrigo são as unidades residenciais destinadas a acolhimento temporário a vítimas de violência doméstica do mesmo sexo, acompanhadas ou não de filhos/as menores ou maiores com deficiência na sua dependência. São objetivos das casas de abrigo, os mencionados no artigo 36.º do respetivo Decreto Regulamentar, nomeadamente:

- a) Acolher temporariamente vítimas, acompanhadas ou não de filhos/as menores ou maiores com deficiência na sua dependência;*
- b) Assegurar o acompanhamento das vítimas, acompanhadas ou não de filhos/as;*
- c) Proporcionar às vítimas e filhos/as acolhidos/as as condições necessárias à sua educação, saúde e bem-estar integral, num ambiente de tranquilidade e segurança;*
- d) Desenvolver, durante a permanência na casa de abrigo, aptidões pessoais, profissionais e sociais das vítimas, no sentido de alcançar a sua plena autonomia;*
- e) Promover o restabelecimento do equilíbrio emocional e psicológico das vítimas e filhos/as acolhidos/as, tendo em vista a sua reinserção ou autonomização em condições de dignidade e de segurança.*

A existência de entidades de apoio à vítima dotadas de recursos técnicos adequados e o aperfeiçoamento das equipas técnicas que atuam junto de pessoas vítimas de violência são consideradas forças. De referir que o Artigo 10.º do decreto regulamentar 2/2018 de 24 de janeiro prevê que o Organismo da Administração Pública responsável pela área da cidadania e da igualdade de género assegura, sem prejuízo da participação de outras

entidades, a formação específica e especializada dos recursos humanos das estruturas de atendimento, respostas de acolhimento de emergência e casas de abrigo. Prevê também no Artigo 11.º que as estruturas de atendimento, respostas de acolhimento de emergência e casas de abrigo devem adotar os requisitos mínimos de intervenção em situações de violência doméstica e violência de género estabelecidos e divulgados pelo organismo da Administração Pública responsável pela área da cidadania e da igualdade de género, tendo em vista a uniformização, formalização e melhoramento das práticas e procedimentos a desenvolver no âmbito da violência doméstica.

A melhoria das políticas e legislação na matéria das sanções no âmbito da violência doméstica também são consideradas forças. Assim, a violência doméstica está tipificada no artigo 152.º do código penal como um crime público, o que facilita a denúncia e consequente investigação.

A existência de interlocutores nas diferentes entidades/parceiros que atuam junto das pessoas vítimas de violência doméstica (PSP; GNR; MUNICÍPIO; SAÚDE; SEGURANÇA SOCIAL; SAAS; RSI) é também uma força, no entanto foi referido no *focus group* que é necessária uma melhor articulação entre estas entidades. O trabalho em rede permite uma atuação concertada e eficiente, a existência de interlocutores em cada um dos serviços promotores de apoios às vítimas, previstos na lei 112/2009 de 16 de setembro, garante resposta rápidas e atempadas, às vítimas em situação de emergência, crise ou acompanhamento continuado para que mais rapidamente saiam da situação violenta e se reorganizem em todas as áreas.

A vulnerabilidade estrutural da mulher no contexto da sociedade é também uma fraqueza considerada na análise SWOT. Conforme refere a literatura as mulheres são maioritariamente vítimas de crimes, nomeadamente do crime de violência doméstica, daí a designação de violência de género e violência contra mulheres, podendo essa vulnerabilidade mencionada ser um dos fatores que contribui para o fenómeno.

Os processos de dupla vitimização no contexto de afastamento face ao agressor (agressão e mudança de vida) é também mencionado como uma fraqueza. As medidas de proteção da vítima visam, caso seja sua expressa vontade, o seu acolhimento em casa de abrigo ou acolhimento de emergência de forma a promover a sua segurança e proteção e de filhos/as menores ou maiores dependentes. Uma vez que as aplicações de medidas de coação ao agressor dependem da constituição de arguido e da audiência prévia da vítima e do agressor. Não é possível a retirada imediata do agressor da casa da família e promover o afastamento da vítima a menos que se verifique uma situação de flagrante delito. Porém, o afastamento do agressor é uma das medidas de coação previstas na lei e que poderão ser aplicadas em período até 72h após a constituição de arguido, salvaguardando desta forma a proteção e segurança da vítima desde o primeiro contacto com o sistema judicial, OPC's ou com a Rede Nacional de Apoio às Vítimas.

Verifica-se um desequilíbrio na composição por sexo das equipas de apoio a vítimas de violência doméstica (subrepresentação dos homens no acolhimento, atendimento e acompanhamento das vítimas), também este aspeto é considerado uma fraqueza.

A inexistência de equiparação dos apoios plasmados no estatuto de vítima a outras pessoas de vulnerabilidade social é identificada na análise SWOT como uma fraqueza.

A escassez/inexistência de programas locais e descentralizados que prestem apoio / auxílio de forma discreta e sigilosa a pessoas vítimas de violência doméstica e no namoro é uma das debilidades identificadas na análise SWOT. Porém, Artigo 8.º da Lei 112/21009 de 16 de setembro refere que os serviços de apoio técnico à vítima asseguram o adequado respeito pela sua vida privada, garantindo o sigilo das informações que esta prestar.

Outra das fraquezas identificadas é a inexistência de estruturas e projetos de intervenção dirigidas ao agressor, aspeto este considerado como uma oportunidade de melhoria. Porém, importa referir que está previsto na lei 112/2009 de 16 de setembro o programa para autores de crimes no contexto da violência doméstica que contempla a intervenção estruturada junto dos autores de crimes no contexto da violência doméstica, que promova a mudança do seu comportamento criminal, contribuindo para a prevenção da reincidência, proposta e executada pelos serviços de reinserção social, ou por outras entidades competentes em razão da matéria. É possível a aplicação de medida de coação aos/às agressores/as de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção da violência doméstica na fase de inquérito, ou em forma de injunção, aquando da suspensão provisória do processo, ou em caso de condenação, também pode ser aplicada a pena acessória de obrigação de frequência dos agressores nos respetivos programas.

No que concerne às oportunidades, a análise SWOT revela a alteração da legislação que permite maior intervenção nestes grupos de risco. Desde logo a tipificação do crime de violência doméstica como um crime público, responsabilizando assim a comunidade em geral e os profissionais em particular para a denuncia do crime, conforme previsto no artigo 242.º do código de processo penal, “1 - A denúncia é obrigatória, ainda que os agentes do crime não sejam conhecidos: a) Para as entidades policiais, quanto a todos os crimes de que tomarem conhecimento; b) Para os funcionários, na aceção do artigo 386.º do Código Penal, quanto a crimes de que tomarem conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas; 2 - Quando várias pessoas forem obrigadas à denúncia do mesmo crime, a sua apresentação por uma delas dispensa as restantes. 3 - Quando se referir a crime cujo procedimento dependa de queixa ou de acusação particular, a denúncia só dá lugar a instauração de inquérito se a queixa for apresentada no prazo legalmente previsto.”

O investimento nas respostas sociais existentes e ampliação é também considerada uma oportunidade, rentabilizando assim os recursos humanos, especializados e com experiência profissional e os recursos físicos e materiais, aumentando a sua capacitação e abrangência.

No que concerne às ameaças a análise SWOT identifica as taxas elevadas de violência contra a pessoa idosa, anulando-a na concretização da sua vontade e direitos.

A pessoa idosa, sendo uma vítima especialmente vulnerável e em situação particularmente indefesa em razão da idade, poderá ter maior dificuldade em garantir a

concretização dos seus direitos e das suas vontades, ficando inibida a garantia da liberdade consagrada na declaração universal dos direitos humanos e na Constituição da República Portuguesa.

A literatura refere que na maioria das vezes a violência contra pessoas idosa é praticada por ascendentes o que desde logo dificulta o pedido de ajuda por parte das vítimas. A violência contra pessoas idosas é caracterizada por especificidades que tornam mais difícil a atuação e a proteção das vítimas, por esse motivo é fundamental um investimento nas medidas de proteção a estas vítimas de crime, para além das consagradas às vítimas especialmente vulneráveis consagradas na lei 112/2009 de 16 de setembro.

A análise SWOT refere que uma das ameaças é o maior grau de dependência económica da mulher que corresponde uma maior exposição à situação de violência doméstica.

A falta de formação cívica dos magistrados, para oferecer respostas mais eficazes nestes casos específicos é também identificada como ameaça.

Verifica-se ainda como ameaça a relativa normalização das assimetrias de poder nas relações de casal (ex: casos de ciúmes). Os ciúmes ainda são muitas vezes percecionados como demonstração de amor, fruto preconceitos e crenças enraizadas.

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

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

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

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

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

violentos praticados contra si. Considerando este contexto, é fundamental dotar a comunidade em e os profissionais em particular de competências para identificar sinais e sintomas associados a situações de violência doméstica, bem como identificar fatores preditores de situações de violência doméstica para que se possa de forma célere sinalizar as situações passíveis de constituírem a prática de crimes de violência contra as mulheres ou violência doméstica. Depreende-se que a capacitação só será possível se houver um investimento no desenvolvimento de ações de sensibilização, formação/informação sobre a temática onde possam ser abordadas as questões de género, a evolução social e histórica, o enquadramento legal de forma a promover a co-responsabilização da comunidade na desocultação de situações de violência doméstica, bem como encorajar as vítimas a pedir ajuda formal, na medida em que a tomada de conhecimento sobre a rede a apoio poderá dar a sensação de segurança às vítimas, essencial para tomarem a decisão de terminar com as relações violentas.

Neste sentido a análise SWOT identifica como forças a existência de formação na área da violência doméstica, a existência de ações de sensibilização junto da população, a investigação e produção científica sobre a problemática da violência doméstica, articulação com o instituto politécnico de Bragança (IPB) para o estudo e atuação junto das vítimas de violência doméstica, a existência de projetos de prevenção distrital contra a violência doméstica, tendo como destinatários vários grupos etários.

No que concerne às fraquezas, a análise SWOT identifica o défice de integração do tema da violência no curriculum de projeto e educação para a saúde e a falta de

formação/sensibilização dos magistrados para a complexidade do fenómeno da violência doméstica.

No que concerne às oportunidades consagradas na análise SWOT de forma a promover a formação e sensibilização nesta matéria, verifica-se a criação de programas específicos para agressores, as candidaturas a financiamento existentes nesta área (equipamentos, formação, ações de sensibilização), a formação aos alunos e docentes em saúde mental para todos os géneros, projetos sociais e de formação na área da violência doméstica e campanhas de sensibilização contra a violência no namoro.

Analisando o **indicador 28** – N° de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual não foi realizada qualquer ação de formação e o **indicador 29** – N° de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local, verifica-se que não foram executadas ações, programas ou projetos no âmbito da prevenção e combate à violência no namoro promovidas pela autarquia ou em parceria.

As campanhas de sensibilização contra a violência no namoro são também oportunidades identificadas. É fundamental intervenção junto de públicos jovens, desde logo para a desmistificação e desconstrução de mitos e crenças geradores de desigualdade de género, geradoras de relações onde um dos elementos detém poder e

controle sobre o/as outro/a elemento e, conseqüentemente promotoras de violência. Relações de namoro violentas poderão culminar em relações de conjugalidade ou análogas violentas. Sabendo que a violência tende a aumentar em intensidade, regularidade e perigosidade, importa por termo aos ciclos de violência tão cedo quanto possível.

A falta de sensibilidade na comunidade perante o fenómeno da violência doméstica é considerada também um problema prioritário e referido em todos os momentos participativos.

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

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

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

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

De entre os diversos documentos internacionais ratificados por Portugal destaca-se a CEDAW - Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres - documento adotado em 1979 pela Assembleia Geral da ONU, no qual foi

definido o que constitui discriminação contra as mulheres e foi apresentada uma agenda de atividades nacionais visando acabar com essa discriminação.

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

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

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

A sensibilização crescente dos docentes para a problemática da igualdade de género é considerada uma força. No entanto paralelamente a isso é necessário investir na formação, que tem como objetivo contribuir para a mudança social, promovendo a alteração da situação das mulheres e dos homens numa perspetiva de igualdade de oportunidades.

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

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

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

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

A formação extensível a outras entidades e profissionais (e não só para docentes) é identificada na análise SWOT como uma fraqueza. Porém são atribuições da CIG, conferir competências técnicas e certificar qualidades de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género. A avaliação do sistema da formação pressupõe a existência de referenciais e/ou critérios, definidos à priori, que constituem os indicadores para o acompanhamento e controlo do processo. Por isso, é essencial que se implemente uma avaliação do sistema de formação que permita uma melhoria contínua.

Outra das fraquezas identificada são os horários de formação e conteúdos programáticos desadequados, desinteressantes e desmotivadores, bem como o défice de investimentos em cursos de formação certificada (com acesso a créditos) para docentes. Estes aspetos naturalmente poderão ser desmotivadores para os docentes no que concerne à frequência de formações.

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

Por forma a promover maior formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania verifica-se como oportunidades, a abertura e recetividade das escolas para esta temática. Julga-se ser uma estratégia promotora de igualdade e de proatividade que promova a concretização efetiva de ações em matéria de igualdade de género e não discriminação.

A avaliação de resultados da formação já implementada é vista também como uma oportunidade. Avaliar o sistema de formação consiste em fazer incidir a avaliação não só sobre as aquisições de conhecimento e competências por parte dos/as formandos/as, mas também sobre os restantes elementos desse mesmo sistema, entre outros refiram-se:

- o levantamento de necessidades de formação;
- o conteúdo programático;
- os fins e os objetivos da formação;

- os métodos e técnicas pedagógicas;
- o desempenho de formadores;
- o desempenho dos agentes coordenadores e gestores;
- o sistema de avaliação da aprendizagem;
- os resultados da formação.

O controlo de qualidade do sistema de formação deve ser efetuado através de intervenções periódicas ou de emergência, para se manter sob controlo a qualidade deste mesmo sistema, na sua complexa totalidade.

Ao avaliar o sistema de formação mede-se a eficácia e eficiência de cada componente do ciclo de formação:

- conceção do sistema;
- gestão do sistema;
- organização / coordenação das ações de formação;
- animação da formação;
- acompanhamento e avaliação da formação.

A avaliação do sistema da formação pressupõe a existência de referenciais e/ou critérios, definidos à priori, que constituem os indicadores para o acompanhamento e controlo do processo. Por isso, é essencial que se implemente uma avaliação do sistema de formação que permita uma melhoria contínua.

No que concerne às ameaças, a análise SWOT evidencia como ameaça, a formação em horário pós-laboral, o que dificulta a conciliação da vida familiar e profissional.

É referido como ameaça a qualidade dos/as formadores/as em igualdade de género (competências devem ser reconhecidas e certificadas), quanto a este ponto pode dizer-se que existe quase há 2 décadas o referencial de formação (ref. 3- ff\_ig 72) formação de Formadores/as para obtenção de especialização em Igualdade de Género. Este referencial refere-se ao programa de formação dirigido aos Formadores/as para a obtenção de especialização em Igualdade de Género. Pela sua natureza de formação de formadores/as, deverá ser realizado integralmente na modalidade de formação presencial, só com esta formação se poderá executar formação para determinados públicos estratégicos. E ainda, a Especialização Avançada em Igualdade de Género, destina-se a profissionais da área da justiça, dos órgãos da polícia e Inspetores/as do SEF; Profissionais da área da educação e da saúde; Profissionais da área da proteção de crianças e jovens, bem como da Rede Nacional de Apoio às vítimas de Violência Doméstica, Pessoal dirigente e técnico da administração pública, nomeadamente da área da Igualdade de Género; Profissionais da área da comunicação e de recursos humanos; Gestores/as, pessoal representativo e associações representativas dos/as trabalhadores/as e associações representativas dos/as empregadores, bem como a

finalistas de Doutoramento, de Mestrado, de Licenciatura, de Pós-Graduação, de Especialização ou MBA, nas áreas referidas.

A duração das ações é sempre definida pelo organismo responsável no referencial de formação tendo em conta as necessidades, no entanto a análise SWOT revela como ameaça a desadequação da duração das ações de formação. Para além disso, outra das ameaças identificadas é o facto do tema já ser existente noutros cursos de formação.

O facto de a formação ser encarada como pouco prioritária é uma ameaça identificada na análise SWOT. A igualdade de oportunidades é um princípio fundamental da justiça social, considerando que diferentes contextos, sociais e territoriais, exigem diferentes respostas com vista a assegurar a igualdade de oportunidades para todos/as. O princípio de igualdade de direitos significa que as necessidades de cada pessoa têm igual importância, que essas necessidades devem constituir a base da planificação das sociedades e que os recursos devem ser utilizados, de maneira a garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de participação.

A desmotivação dos/as docentes é também uma ameaça identificada. Uma das questões que mais chama a atenção no sistema educativo, principalmente na rede pública, é a constatação de uma classe docente que não se sente realizada. As palavras desmotivação, desmoralização e desilusão surgem sempre que alguém conversa com um grupo de docentes” (Santomé, 2006, p.35).

As razões para o fenómeno da desmotivação que se sente no seio da profissão docente são variadíssimas. Santomé (2006), por exemplo, aponta algumas, nomeadamente, a

incompreensão das finalidades do sistema educativo por parte dos professores que, não raras vezes, experimentam uma falta de clareza acerca das finalidades das etapas educativas nas quais trabalha; a rapidez das transformações e revoluções em todos os campos do conhecimento levam a que se sintam progressivamente desatualizados face às exigências científicas cada vez mais aprofundadas.

Ser professor é uma das profissões que mais aumento de tarefas teve nos últimos tempos. Além de ensinar conteúdos da área para a qual foi preparado, o professor tem de lidar com outros (novos programas) para os quais não tem capacidade, deparando-se com uma realidade diferente daquilo para o qual foi formado. Por outro lado, a falta de formação ou a formação deficitária dos professores não lhes permite acompanhar todos os campos do conhecimento, daí que não tenha uma formação adequada, capaz de atender a todas as facetas que a profissão requer. A oferta de formação escasseia, dificultando a atualização dos professores, tão necessária face ao novo mundo do conhecimento e da informação.

Outros fatores contribuem para agravar mais a situação profissional, tais como o isolamento, gerando angústias e dificuldades no dia a dia dos professores, a instabilidade, os horários, as condições de trabalho (recursos materiais e humanos), a remuneração, a falta de colocação para os professores mais novos, assim como a desvalorização e a falta de reconhecimento do trabalho do professor pela sociedade em geral, existindo mesmo relatos de abandono da profissão (Miranda, 2012).

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

Desde os primeiros anos de escolaridade, meninas e meninos começam a imaginar como serão quando crescerem, qual será a sua profissão. Mais tarde, é muito frequente encontrarmos situações em que as raparigas definem o seu projeto de vida, priorizando a compatibilidade entre a vida profissional e a vida privada. Ao mesmo tempo, os rapazes costumam projetar o futuro exclusivamente em termos profissionais. Sobre ambos “pesam” os estereótipos que limitam as suas escolhas. A escola funciona, muitas vezes, como veículo para a segregação das profissões. (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 Dicionario Online de Coeducación) revelam que alunas têm uma perceção errada das suas aptidões matemáticas porque são menos valorizadas pelos/as professores/as, colegas e pela família. Isto explicaria a eleição de cursos tradicionalmente masculinos por parte deles e tradicionalmente femininos por parte delas. Portanto, apesar da importante presença das mulheres no mercado de trabalho, a segregação continua a ser uma realidade que marca a vida laboral. Para modificar esta realidade, a escola terá, mais uma vez, um papel fundamental, desmistificando preconceitos associados ao “género das profissões” e favorecendo a formação de cidadãos e cidadãs conscientes dos seus direitos e deveres e livres para escolher o seu futuro. (Idem)

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

Verifica-se inexistência de ações de alfabetização e capacitação para a utilização das TIC destinadas a mulheres idosas **[indicador 36]**.

No que concerne ao desporto escolar, verifica-se através do **indicador 37** – Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar, que à 227 estudantes do sexo feminino a frequentar face a 337 rapazes. Relativamente à prática de desporto federado, verifica-se através do **indicador 38** - Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados que existem 267 praticantes do sexo feminino e 1196 do sexo masculino.

No que diz respeito aos pontos fortes a análise SWOT refere a aposta a nível local nas atividades federadas com participação feminina, a existência de muitas associações

desportivas, bem como o facto de nas escolas os docentes sensibilizarem os/as alunos/as para a prática de atividades desportivas.

No que concerne às fraquezas refere que existe uma oferta local desigual e desequilibrada, a escolha limitada de atividades por parte das raparigas/mulheres, a mentalidade dos progenitores condiciona as escolhas dos rapazes/raparigas homens/mulheres, a escassez no mundo rural de oportunidades que fomentem o acesso ao desporto federado (transporte e deslocação), a reduzida promoção do desempenho de excelência nos desportos praticados por raparigas/mulheres, a pouca visibilidade das raparigas/mulheres desportistas/desportistas federadas, a cultura de segregação sexual no desporto, a inexistência de escalões por níveis de performance no desporto, dinamizando campeonatos por grupos de aptidão/desempenho a fim de diminuir a exclusão, a inexistência de medidas específicas para a dinamização do desporto através de equipas mistas e femininas, a ausência de atividades desportivas para a população sénior como *walking football* (futebol a passo), dinamizando espaços das freguesias.

Todos os estes aspetos são considerados aspetos que aumentam e perpetuam a segregação sexual das escolhas desportivas, muito baseadas em questões culturais e estereótipos de género, conforme já evidenciado, aspetos estes reconhecidos e apresentados pelos participantes quer do *focus group* quer do Fórum Municipal.

No que diz respeito às oportunidades a análise SWOT evidencia a existência de equipamentos desportivos, a rentabilização do desporto escolar, a associações de

estudantes e competições desportivas interescolar, a rentabilização da disciplina de educação física para incentivo do desporto, a promoção de eventos desportivos com equipas mistas nas várias modalidades/campeonatos locais.

No que concerne às ameaças verifica-se a maior oferta de modalidades desportivas para rapazes, acesso aos desportos federados mais limitado ao público feminino, dificuldades em criar mudanças institucionais face ao desporto e a falsa noção de igualdade de acesso através da mera presença ou oferta dos desportos locais.

Neste sentido é premente o reajustamento da realidade social para o reajustamento das perceções das atividades definidas para o sexo masculino e de atividades definidas para o sexo feminino (Silva, 2019).

## 5. PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO

### 5.1. Dimensão interna/organizacional

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

| <b>Áreas temáticas internas</b>   | <b>Problemas identificados</b>   |
|-----------------------------------|--|
| <b>Gestão de recursos humanos</b> | <p>Estereótipos culturais relativamente às competências funcionais para diferentes áreas profissionais (homem vs. mulher)</p> <p>Escassez de candidaturas mistas em termos numéricos, fruto da tipologia de emprego pretendida</p> <p>Maior representatividade de homens (66,6%) nos cargos de chefia (diretores de departamento e chefes de divisão)</p> <p>Sobrerrepresentação de homens (74,7%) na composição da assembleia municipal</p> |
| <b>Formação para chefias</b>      | <p>Reduzido número de ações de formação interna e défice de diversidade</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Défice de formação chefias intermédias (encarregados e coordenadores) nas áreas de <i>coaching</i>; gestão de equipas; igualdade de género; gestão de conflitos</p> <p>A formação não é habitualmente adequada aos perfis dos/as trabalhadores/as (breve, objetiva e no próprio local de trabalho)</p> |
| <p><b>Disparidades salariais entre mulheres e homens</b></p> | <p>Ganho médio mensal dos H superior ao das mulheres nas categorias técnico superior e assistente operacional</p> <p>Ganho médio mensal das M superior ao dos H na categoria assistente técnico</p>   |
| <p><b>Progressão e Desenvolvimento de Carreiras</b></p>      | <p>Constrangimentos de fatores familiares no investimento na valorização profissional (via formação), por parte das mulheres</p> <p>Existência de quotas SIADAP/ avaliação de desempenho</p> <p>Estagnação de progressão de carreira</p>  |
| <p><b>Segregação sexual horizontal e vertical</b></p>        | <p>Escassez ou inexistência de mulheres em áreas melhor remuneradas</p> <p>Mais mulheres em situação de vínculo precário com a câmara municipal</p> <p>Áreas de atividade tendencialmente femininas e outras tendencialmente masculinas</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Conciliação da vida profissional pessoal e familiar</b></p> | <p>Horários rígidos sem flexibilidade</p> <p>O acompanhamento de descendentes/ascendentes por parte dos/as trabalhadores/as é assegurado maioritariamente por mulheres.</p> <p>As mulheres apresentam a maior % de absentismo laboral por motivos de assistência à família.</p> <p>Ausência de programas de isenção ou redução de passe e acesso para bens, serviços e equipamentos</p> |
| <p><b>Proteção na parentalidade</b></p>                           | <p>Licença parental não partilhada</p> <p>Desadequação dos horários das creches e necessidade de aumento do número de vagas</p> <p>A Câmara não possui local de amamentação/fraldário para os/as trabalhadores/as e utentes que a frequentam</p>  |
| <p><b>Proteção contra a discriminação</b></p>                     | <p>Os documentos internos ainda não são tratados, nem apresentam de forma sistemática os dados desagregados por sexo</p> <p>A comunicação interna e externa do município ainda não tem em conta a utilização de uma linguagem inclusiva.</p> <p>Desigualdade socialmente contruída entre H e M</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <b>Prevenção e combate ao assédio no trabalho</b> | <p>Não é realizada uma avaliação que contemple o ambiente de trabalho e a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho</p> <p>Falta de ações de sensibilização para aspetos de igualdade de género, assédio no trabalho e violência doméstica</p> <p>Défice de investimento em programas e ações sobre igualdade e não discriminação (incluindo combate ao assédio no trabalho)</p> |
|---|--|

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

Com a aplicação da técnica do fluxograma, procurou-se aprofundar a análise dos problemas identificados e priorizar elementos a serem trabalhados. 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.

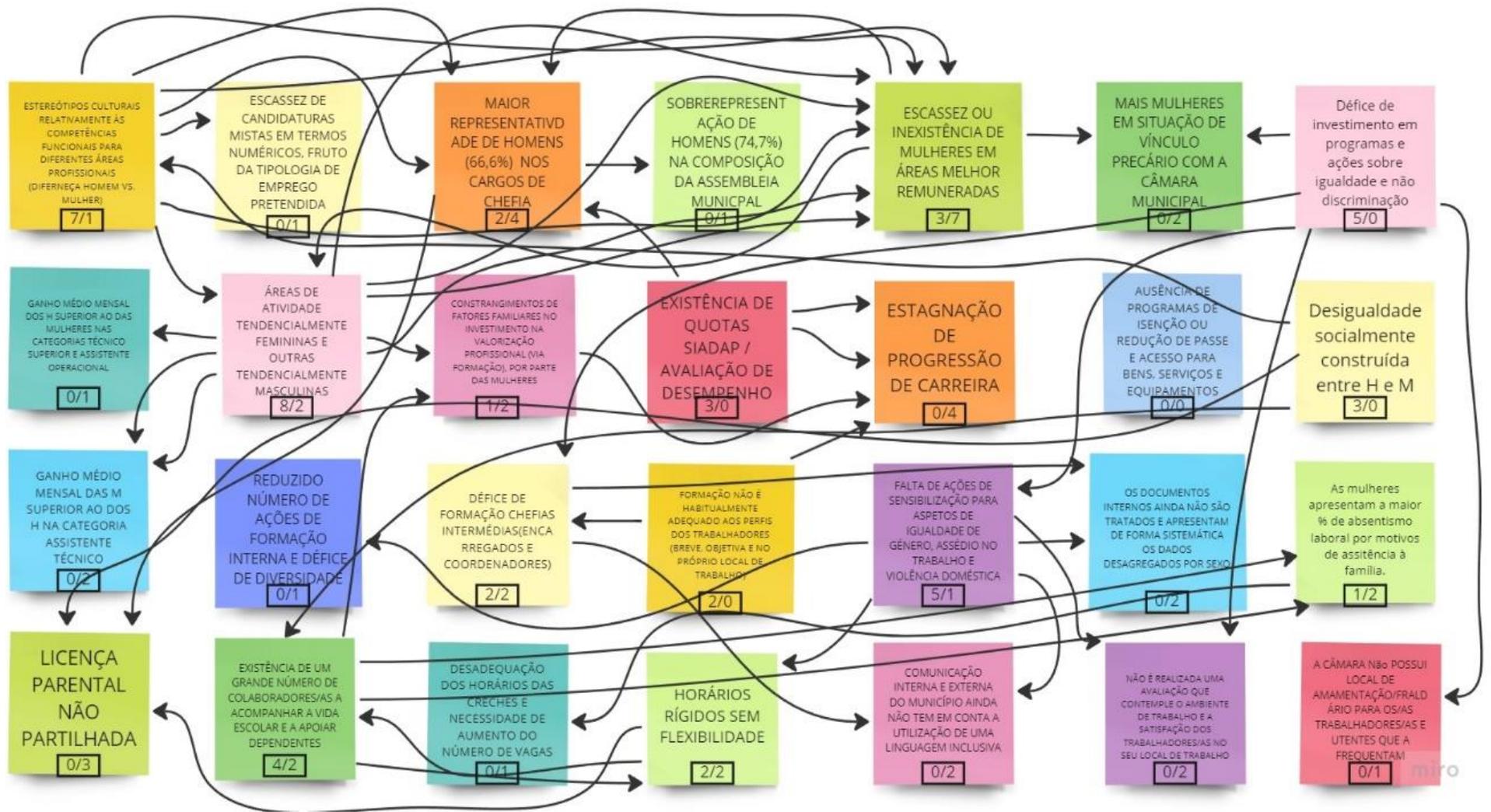


Figura 29: Fluxograma interno realizado com o grupo de participantes na oficina

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

| <b>Problema</b>  | <b>Causa</b> | <b>Consequência</b> |
|--|--------------|---------------------|
| Estereótipos culturais relativamente às competências funcionais para diferentes áreas profissionais (homem vs. mulher) | 7            | 1                   |
| Escassez de candidaturas mistas em termos numéricos, fruto da tipologia de emprego pretendida                          | 0            | 1                   |
| Áreas de atividade tendencialmente femininas e outras tendencialmente masculinas                                       | 8            | 2                   |
| Maior representatividade de homens (66,6%) nos cargos de chefia (diretores de departamento e chefes de divisão)        | 2            | 4                   |
| Sobrerrepresentação de homens (74,7%) na composição da assembleia municipal  | 0            | 1                   |
| Reduzido número de ações de formação interna e défice de diversidade   | 0            | 1                   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| Défice de formação chefias intermédias (encarregados e coordenadores) nas áreas de coaching; gestão de equipas; igualdade de género; gestão de conflitos | 2 | 2 |
| A formação não é habitualmente adequada aos perfis dos/as trabalhadores/as (breve, objetiva e no próprio local de trabalho)                              | 2 | 0 |
| Ganho médio mensal dos H superior ao das mulheres nas categorias técnico superior e assistente operacional   | 0 | 1 |
| Ganho médio mensal das M superior ao dos H na categoria assistente técnico   | 0 | 2 |
| Constrangimentos, de ordem familiar, no investimento na valorização profissional (via formação) por parte das mulheres                                   | 1 | 2 |
| Existência de quotas SIADAP/ avaliação de desempenho   | 3 | 0 |
| Estagnação de progressão de carreira   | 0 | 4 |
| Escassez ou inexistência de mulheres em áreas melhor remuneradas   | 3 | 7 |
| Mais mulheres em situação de vínculo precário com a câmara municipal   | 0 | 2 |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Horários rígidos sem flexibilidade  | 2 | 2 |
| O acompanhamento de descendentes/ascendentes por parte dos/as trabalhadores/as é assegurado maioritariamente por mulheres | 4 | 2 |
| As mulheres apresentam a maior % de absentismo laboral por motivos de assistência à família.                              | 1 | 2 |
| Ausência de programas de isenção ou redução de passe e acesso para bens, serviços e equipamentos                          | 0 | 0 |
| Licença parental não partilhada   | 0 | 3 |
| Desadequação dos horários das creches e necessidade de aumento do número de vagas   | 0 | 1 |
| A Câmara não possui local de amamentação/fraldário para os/as trabalhadores/as e utentes que a frequentam                 | 0 | 1 |
| Falta de ações de sensibilização para aspetos de igualdade de género, assédio no trabalho e violência doméstica           | 5 | 1 |
| Défice de investimento em programas e ações sobre igualdade e não discriminação   | 5 | 0 |

|  |   |   |
|--|---|---|
| Os documentos internos ainda não são tratados, nem apresentam de forma sistemática os dados desagregados por sexo                  | 0 | 2 |
| A comunicação interna e externa do município ainda não tem em conta a utilização de uma linguagem inclusiva                        | 0 | 2 |
| Desigualdade socialmente contruída entre H e M   | 3 | 0 |
| Não é realizada uma avaliação que contemple o ambiente de trabalho e a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho | 0 | 2 |

*Tabela 6: Resultados do Fluxograma Interno/Organizacional*

Os resultados do fluxograma realizado apontam como principais problemas causais, segundo este grupo, a existência na Câmara Municipal de 'áreas de atividade tendencialmente femininas e outras tendencialmente masculinas', 'estereótipos culturais relativamente às competências funcionais para diferentes áreas profissionais (homem vs. mulher)', 'falta de ações de sensibilização para aspetos de igualdade de género, assédio no trabalho e violência doméstica', 'défice de investimento em programas e ações sobre igualdade e não discriminação' e 'o acompanhamento de descendentes/ascendentes por parte dos/as trabalhadores/as é assegurado maioritariamente por mulheres'.

Por sua vez, derivados destes, são apontados como principais problemas consequenciais, a ‘escassez ou inexistência de mulheres em áreas melhor remuneradas’, ‘maior representatividade de homens (66,6%) nos cargos de chefia (diretores de departamento e chefes de divisão)’ e ‘estagnação de progressão de carreira’.

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

| <b>Áreas temáticas</b>                           | <b>Problemas priorizados</b>   |
|--|--|
| <b>Internas</b>                                  |  |
| <b>Gestão de recursos humanos</b>                | <p>Estereótipos culturais relativamente às competências funcionais para diferentes áreas profissionais (homem vs. mulher)</p> <p>Maior representatividade de homens (66,6%) nos cargos de chefia (diretores de departamento e chefes de divisão)</p> |
| <b>Progressão e desenvolvimento de carreiras</b> | Estagnação de progressão de carreira   |
| <b>Segregação sexual horizontal e vertical</b>   | <p>Escassez ou inexistência de mulheres em áreas melhor remuneradas</p> <p>Áreas de atividade tendencialmente femininas e outras tendencialmente masculinas</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <b>Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar</b> | O acompanhamento de descendentes/ascendentes por parte dos/as trabalhadores/as é assegurado maioritariamente por mulheres   |
| <b>Prevenção e combate ao assédio no trabalho</b>           | Falta de ações de sensibilização para aspetos de igualdade de género, assédio no trabalho e violência doméstica<br>Défice de investimento em programas e ações sobre igualdade e não discriminação (incluindo combate ao assédio no trabalho) |

*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.



Figura 29: Árvore dos Problemas Organizacionais do Município de Bragança

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

Embora as mulheres estejam mais presentes na organização, no município de Bragança correspondem a 52,8% do total de trabalhadores/as, o que se encontra em consonância com as tendências a nível nacional e europeu, a realidade revela ainda linhas de diferenciação e hierarquização que têm marcado a segregação dos mercados de trabalho em função do sexo. As mulheres continuam a estar concentradas em setores, profissões e categorias mais desvalorizadas e, uma das expressões mais evidentes dessas divisões, resultam também em melhores salários e melhores perspectivas de emprego e de carreira para os homens. De facto, na Câmara Municipal de Bragança, as mulheres encontram-se mais representadas (66,6%) em soluções precárias de emprego, como é o caso dos contratos a termo, RSI, apoio ao emprego, estágios e, em igual proporção (66,6%) mas em posição inversa, os homens encontram-se mais representados em cargos de poder e de maior prestígio (diretores de departamento e chefes de divisão). Consequentemente, na organização, regista-se, de acordo com os/as participantes, uma escassez de mulheres nas áreas de trabalho melhor remuneradas. Efetivamente, de acordo com os indicadores quantitativos, podemos observar um ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres nas categorias de ‘técnico superior’ e ‘assistente operacional’ na Câmara Municipal de Bragança.

As mulheres ocupam menos cargos de poder e de decisão, correspondendo a 26,7% dos/as representantes do poder legislativo, encontrando-se claramente sub-representadas (25,3%) na composição do órgão da Assembleia Municipal de Bragança. Esta desigualdade de género na participação política em cargos de eleição, faz com que a perspetiva das mulheres nem sempre seja tida em conta, e que os seus interesses e preocupações possam não se encontrar suficientemente refletidos na agenda política. Importa, por isso, promover uma reflexão sobre o que impede as mulheres de participar na vida política local e de aceder em iguais condições a cargos dirigentes.

Uma das razões (ou causa), é claramente identificada e priorizada pelo grupo de participantes e prende-se com a maior percentagem de tempo que as mulheres, trabalhadoras no município de Bragança, dedicam às tarefas domésticas e responsabilidades familiares. De acordo com os/as participantes esta é uma realidade, que espelha uma desigualdade de género estrutural no concelho e na região, e que se manifesta na organização em termos de maior percentagem de absentismo laboral por motivos de assistência à família por parte das mulheres, licença parental não partilhada, menor investimento das mulheres na formação profissional contínua por constrangimentos na conciliação de horários com a vida familiar. Nesse sentido, o incentivo à conciliação da vida familiar-laboral deve ser foco relevante na implementação de uma estratégia organizacional, definindo e implementando um conjunto de medidas internas que passem por: informar e promover a flexibilização de horários laborais consoante a situação familiar, pessoal e profissional do/a trabalhador/a; criar medidas de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais,

familiares com deficiência, familiares com doença crónica, entre outras problemáticas que acarretam dificuldades; oferecer oportunidades formativas em horários laborais; apoiar iniciativas de prevenção na saúde dirigidas a trabalhadoras e trabalhadores; sensibilizar os trabalhadores e trabalhadoras para a partilha de tarefas domésticas e gestão da vida familiar em conjunto; incentivar que homens e mulheres trabalhadores/as usufruam da licença de parentalidade para melhores paternidades e maternidades, ou seja, parentalidade, permitindo um maior índice de felicidade, produtividade e natalidade no concelho de Bragança.

Um outro problema causal identificado e priorizado pelos/as participantes diz respeito à estereotipia, atitudes e valores de género associados a 'supostas' competências e funções profissionais para homens e para mulheres. Assim, no que diz respeito aos processos de recursos humanos (recrutamento e seleção; descrição e avaliação de funções, formação e desenvolvimento de competências), importa que as equipas responsáveis reflitam sobre a integração da perspetiva de género nas práticas da organização: encorajar candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função; equipas de seleção com uma representação equilibrada de mulheres e homens; definir e descrever as funções com linguagem inclusiva e neutra; efetuar o tratamento por sexo dos dados relativos à formação; dar prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado; definir critérios de mobilidade horizontal e vertical, que assegurem igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres; iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas

ou masculinas; entre outros. Ainda ao nível da gestão de recursos humanos, um problema consequential identificado pelo grupo de participantes, que, embora não priorizado, importa destacar, diz respeito às quotas previstas no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP). O SIADAP apresenta como principais objetivos, a melhoria do desempenho e a promoção da motivação dos recursos humanos, porém, o sistema de quotas, na perspetiva dos/as participantes, prejudica a promoção da igualdade e não discriminação, com repercussões na progressão da carreira dos/as trabalhadores/as. Neste sentido, importa que sejam assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo nos processos de avaliação de desempenho, nomeadamente, que as licenças gozadas nos termos da lei são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho e que a avaliação de desempenho recorre a critérios objetivos não baseados no sexo, de modo a contribuir para que haja menos desigualdade neste aspeto.

Relativamente à área da prevenção e combate ao assédio no trabalho, foram identificados e priorizados pelos/as participantes dois problemas causais na organização: 'falta de ações de sensibilização para aspetos de igualdade de género, assédio no trabalho e violência doméstica' e 'défice de investimento em programas e ações sobre igualdade e não discriminação (incluindo combate ao assédio no trabalho)'. O tema é introduzido pelos/as participantes, começando por reconhecer que, citando: "Nós não precisamos só de formação no âmbito da qualidade. Precisamos de mais diversidade na formação interna", evidenciando a falta de reflexão-ação da organização sobre esta

temática. A violência e o assédio no trabalho, para além de violar direitos fundamentais da pessoa humana, produzem uma elevada danosidade em termos da vítima, do agressor e da organização, afetando a saúde, bem-estar, produtividade das pessoas trabalhadoras na organização.

Assume assim relevância a capacitação dos/as trabalhadores/as da administração pública local, através do desenvolvimento de ações de formação inicial e contínua, assim como de campanhas de informação e sensibilização, adequada ao perfil dos/as trabalhadores/as do município, que permitam disseminar estas informações, para que possam estar devidamente informados/as nestas temáticas, incluindo as questões diretamente relacionadas com o combate à discriminação e ao assédio no local de trabalho. Perante o exposto, será igualmente importante promover a formação e sensibilização de chefias, com responsabilidades de liderança e de gestão de recursos humanos, incluindo todas as categorias profissionais que intervêm na prevenção e resolução de violência e conflitos laborais, nomeadamente, profissionais de psicologia, de serviço e ação social, de enfermagem, segurança e medicina no trabalho, de gestão, de formação, juristas, conselheira ou conselheiro para a Igualdade, alertando para a eventuais comportamentos de natureza discriminatória e os impactos na saúde das pessoas. 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.

Para a análise municipal, será igualmente importante integrar nos estudos de clima organizacional indicadores para monitorização da satisfação dos trabalhadores/as no âmbito das questões da discriminação e assédio no local de trabalho, tais como: “comportamentos violentos experienciados na organização (incluindo a ameaça, a agressão, a intimidação, o assédio moral ou sexual, e episódios de stalking/perseguição ou de violência em relações de intimidade), os mecanismos e procedimentos de denúncia, investigação e sanção de uma situação de violência; a formação (conhecimentos, competência e capacidade de ação) de profissionais para lidar com situações de violência e a existência de serviços internos de resposta e aconselhamento ou encaminhamento para estruturas externas de apoio a vítimas” (Múrias et al, 2016, pp. 16-17).

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.

‘dona de casa’ é identificado como causa bastantes mais vezes que qualquer outro problema. Convém salientar que este problema surge associado à área temática ‘remunerações’, e que, de acordo com a perceção dos/as participantes, dele derivam problemas consequenciais como um ganho médio mensal dos homens superior ao das

mulheres no concelho, permanecendo um gap salarial significativo (diferencial de – 113,3€) e uma maior exposição das mulheres a empregos precários que, por sua vez, as fragiliza em relação a ganhos e apoios sociais, numa situação de doença, incapacidade e velhice e maior desigualdade das mulheres no acesso a determinados bens e serviços.

Efetivamente as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho. Porém, de acordo com o grupo de participantes, esta inserção a nível local ainda não é acompanhada por uma divisão equitativa de tarefas entre homens e mulheres, sendo que estas continuam a assumir a maior parte das responsabilidades da esfera privada e familiar. A consequência da maior percentagem de tempo que as mulheres dedicam à vida familiar, é a de que as mulheres não têm iguais condições para se dedicarem à vida profissional e pública. Assim, as mulheres continuam a estar concentradas em setores, profissões e categorias mais desvalorizadas, muitas vezes equiparadas a trabalhos domésticos, são mais afetadas por todos os tipos de desemprego e auferem remunerações inferiores.

Perante este quadro, outro problema causal priorizado pelos/as participantes é a inexistência de políticas efetivas que promovam a nível local a conciliação da vida familiar com a vida profissional. Segundo o grupo de participantes, em caso de doença de ascendentes ou descendentes a responsabilidade de acompanhamento e cuidado é maioritariamente das mulheres, que apresentam, por isso, maior probabilidade de faltar ao trabalho por motivos de assistência à família. Também ao nível do exercício dos direitos parentais, segundo a perceção dos/as participantes, não existe igualdade, as mulheres continuam a apresentar a maior percentagem de licenças parentais, sendo

por vezes penalizadas quando regressam ao trabalho, não só ao nível das funções, como também na perspetiva de carreira. A utilização de critérios de seleção e de avaliação de desempenho que beneficiam o sexo masculino pela disponibilidade para trabalhar mais horas e em diferentes horários, colocando as mulheres em situações de desvantagem face aos seus compromissos e responsabilidades familiares, são disso exemplo. Torna-se, por isso, fundamental estimular-se a criação de medidas que atenuem e erradiquem estas desigualdades dentro das organizações locais. Estas dificuldades tornam-se acrescidas em casos de trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com NEE, com deficiência, ou com doença crónica. Como problema consequencial da falta de políticas de conciliação entre trabalho e família, o grupo prioriza a prática pouco frequente de flexibilização de horários de trabalho por motivos da vida familiar e pessoal. Efetivamente os horários de trabalho desempenham um papel muito importante no quotidiano de trabalhadores e trabalhadoras, e podem colocar sérios desafios ao nível da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal que, segundo a OIT (2016), é um dos aspetos que mais gera insatisfação laboral, razão pela qual a legislação contempla a possibilidade de flexibilização de horários.

Os/as participantes reconhecem também com alguma reiteração a desvalorização das competências das mulheres para assumirem os cargos de maior poder de decisão e prestígio como um problema causal. A verdade é que as estatísticas locais registam não mais de 30,2% de representatividade feminina na composição dos órgãos sociais das organizações do território e de 20,7% de mulheres em cargos de presidente dessas mesmas organizações. Apesar das suas qualificações, as mulheres continuam a ocupar

menos cargos de chefia e têm presença minoritária no topo das hierarquias das organizações onde trabalham. No concelho de Bragança 70,2% dos empregadores são homens. Esta segregação vertical ajuda igualmente a explicar parte dos diferenciais salariais.

Outro dos principais problemas causais destacados através do fluxograma prende-se com as desigualdades socialmente construídas entre homens e mulheres que, por sua vez, nos remete para os contextos educativos e de socialização, nos quais ocorrem os processos de assimilação dos padrões comportamentais e a reprodução de estereótipos de género. O sector da educação desempenha um papel central na preparação das crianças, jovens e adultos para os seus papéis e responsabilidades, devendo dotá-los/as de conhecimento que lhes permitam fazer escolhas conscientes e responsáveis. A ausência de reflexão acerca das questões de género no processo de formação dos jovens e dos adultos, e dos próprios agentes educativos, é aqui relacionado com a falta de sensibilização da comunidade perante o fenómeno da violência doméstica e a insuficiência de ações de formação no concelho para prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres.

A escola é também estratégica no fomento da educação física e da prática desportiva. Verifica-se, no entanto, ainda uma desvalorização do envolvimento desportivo das raparigas em meio escolar (APMD, 2009). A importância da igualdade de género na educação física e no desporto escolar é justificada pelo facto de, em Portugal, para a maioria das raparigas, a escola constituir a única oportunidade de prática desportiva organizada e de usufruir dos seus benefícios (APMD, 2009). Razão pela qual um dos

problemas causais priorizados pelo grupo de participantes seja a inexistência de medidas específicas para a dinamização do desporto através de equipas mistas e femininas.

De acordo com a perceção dos participantes, existe ao nível do território uma forte desigualdade no acesso às práticas desportivas entre as raparigas/mulheres e os rapazes/homens, em função não apenas do género como também de outros fatores como as modalidades desportivas, a idade, o meio social e económico, o local de residência e a mobilidade, fatores que podem limitar o tempo dedicado ao lazer, à cultura e ao desporto. Os estereótipos sexistas têm tido uma importância fundamental no desporto fazendo com que este se mantenha como uma prática de orientação masculina e inibindo a participação das mulheres. No concelho de Bragança verifica-se uma sobrerrepresentação masculina no desporto federado (81,7%) e uma maior representatividade masculina no desporto escolar (59,8%). É necessário que a oferta desportiva corresponda às necessidades das mulheres em cada etapa da sua vida, incluindo das mulheres idosas.

Face a cada um dos nódulos críticos identificados (sinalizados a vermelho) por meio do fluxograma, sugere-se a formação de grupos motores, por áreas temáticas, a fim de aprofundar a análise e, em fase posterior, trabalhar as propostas de melhoria a serem discutidas em plenário com os decisores políticos e a incluir no plano para a igualdade.

É também importante perceber quem tem capacidade para intervir nestas nós críticos e até que ponto. Para isso, é importante levar em conta o mapeamento de atores/atrizes e a análise das relações e redes localmente existentes.

## 5.2. Dimensão Externa/Territorial

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

| Áreas temáticas externas                              | Problemas identificados  |
|---|--|
| <b>Representação por sexo nas organizações locais</b> | <p>Maior representatividade masculina (69,8%) na composição dos órgãos sociais das organizações locais</p> <p>Sobrerrepresentação de homens (79,3%) em cargos de presidente das organizações locais</p> <p>Representação mínima de mulheres nos cargos de topo por eleição</p> <p>Juntas de freguesia - lei de paridade não é cumprida</p> <p>Subrepresentação de mulheres em cargos de chefia e tomada de decisão</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>Desvalorização das competências (das mulheres) para assumirem os cargos de maior poder e prestígio</p> <p>Apenas mulheres trabalham em funções equiparadas ao trabalho doméstico (limpeza, lavandaria e cozinha)</p> <p>Mulher/cuidadora - mulher com pouca oferta de trabalho</p>  |
| <p><b>Remuneração</b></p>   | <p>Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho (diferencial de -113,3€)</p> <p>70,2% dos empregadores no concelho são homens</p> <p>Não é comum nas empresas a presença de um sistema de avaliação de desempenho</p> <p>Trabalho da mulher visto como complemento ao rendimento do agregado (subalternidade)</p> <p>Escassez ou inexistência de informação local que vise o fomento do empreendedorismo e a igualdade de género</p> <p>Perspetiva social e cultural do papel da mulher na família (dona de casa)</p> <p>Maior exposição das mulheres a empregos precários</p> |
| <p><b>Conciliação da vida profissional, familiar e pessoa</b></p> | <p>Desigualdade socialmente construída entre H e M</p> <p>Ausência de divisão equitativa de tarefas entre homens e mulheres</p> <p>Maior % de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar, impossibilita que H e M tenham condições iguais para se dedicarem à vida profissional e social</p> <p>Solidão das mulheres e homens mais velhos (em meio rural)</p> <p>As mulheres continuam a apresentar a maior % de licenças parentais</p>   |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>Baixa taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública (43,87)</p> <p>Os contratos coletivos de trabalho não favorecem a conciliação do trabalho com a família</p> <p>Horários laborais que impossibilitam o apoio e cuidados aos filhos/parentes</p> <p>Inexistência de políticas efetivas que promovam a conciliação da vida familiar com a profissional</p>        |
| <b>Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica</b>   | <p>Défice de estruturas de apoio às vítimas de violência doméstica e no namoro</p> <p>Défice de estruturas e projetos de intervenção dirigidas ao agressor</p>   |
| <b>Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica</b> | <p>Falta de sensibilização da comunidade perante o fenómeno da violência doméstica</p> <p>Insuficiência de ações de formação no concelho para prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres.</p>  |
| <b>Formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania</b>                                  | <p>Inexistência de docentes a lecionar no concelho com formação em igualdade de género e cidadania</p> <p>Inexistência de ações de promoção da igualdade e não discriminação incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela autarquia</p> |
| <b>Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado</b>                                 | <p>Sobrerrepresentação masculina no desporto federado (81,7%).</p> <p>Maior representatividade masculina no desporto escolar (59,8%).</p> <p>A mentalidade dos pais condiciona as escolhas educativas, desportivas e sociais dos/as rapazes/raparigas</p> <p>Escassez no mundo rural de oportunidades que fomentem o acesso ao desporto federado (transporte e deslocação)</p>   |

|  |
|--|
| Inexistência de medidas específicas para a dinamização do desporto através de equipas mistas e femininas                               |
| Inexistência de medidas específicas para a dinamização de atividades culturais mistas e/ou intergeracionais                            |
| Ausência de atividades desportivas para a população sénior como walking football (futebol a passo), dinamizando espaços das freguesias |
| Inexistência de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC destinadas à população idosa                         |

*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, agrupados 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 através de setas, para identificar os nós críticos, ou seja, os principais fatores por onde o trabalho deve começar. A sessão foi marcada por uma dinâmica de pequenas discussões sobre os problemas e um intercâmbio de interpretações e pontos de vista a partir da emissão das opiniões dos membros do grupo.



*Figura 30: Momento de Oficina*

Com o fluxograma gera-se assim um conhecimento novo e inédito, construído a partir da conjugação de múltiplas visões sobre a atual situação do concelho de Bragança em matéria de igualdade e não discriminação. Apresentamos, de seguida, o diagrama de fluxo realizado com o grupo de participantes na oficina

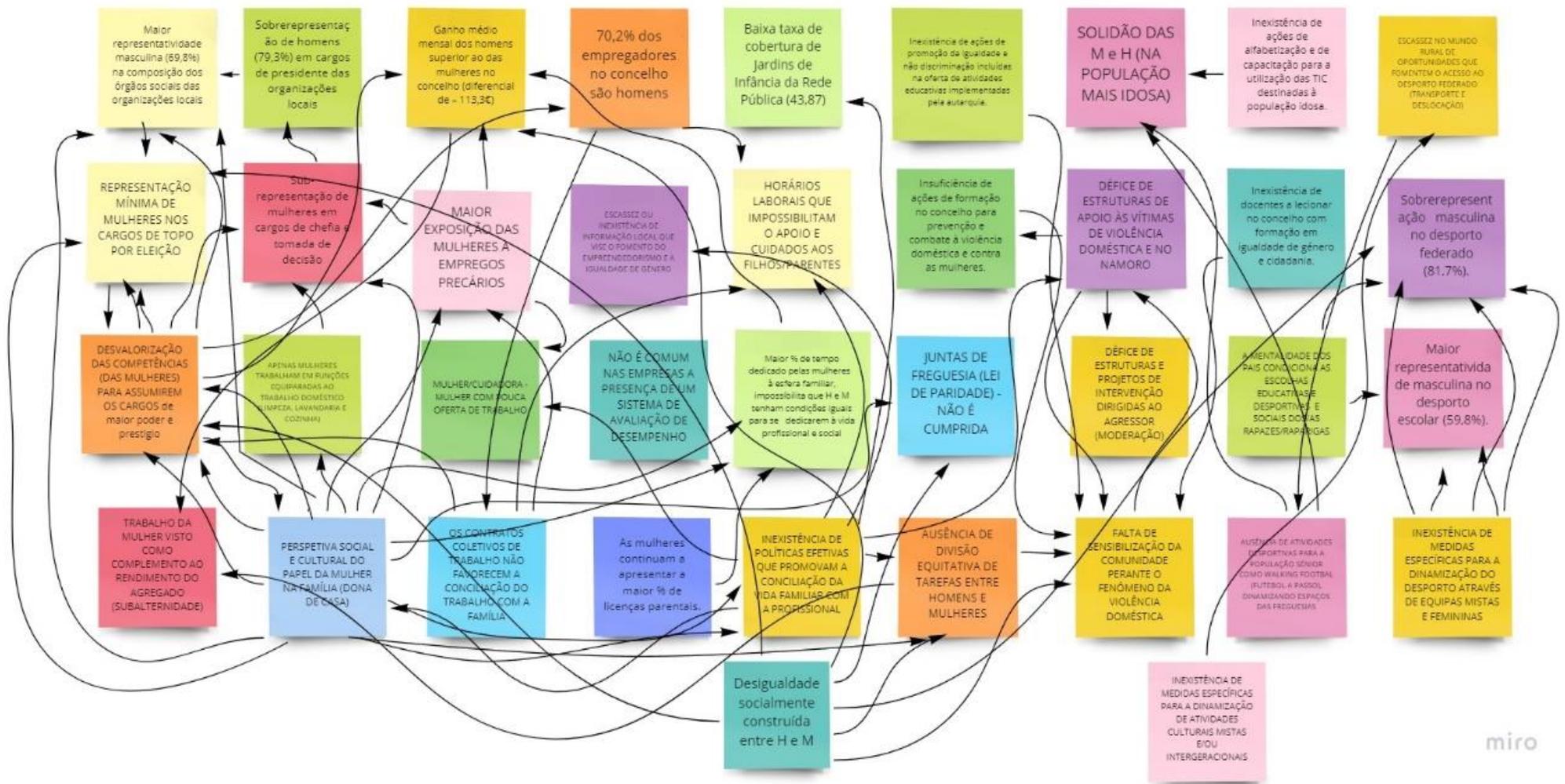


Figura 31: Fluxograma externo realizado com o grupo de participantes na oficina

Perante os problemas identificados pelos/as diferentes atores/atrizes, foi solicitado aos participantes da oficina que, após refletirem uns breves minutos, estabelecessem individualmente, com base nas suas perceções, relações causais entre eles. Seguiu-se um momento de partilha e debate em grupo, no qual cada participante deu a conhecer e argumentou as relações que identificou e as que reuniram consenso por parte do grupo foram estabelecidas no gráfico, utilizando setas que uniram entre si distintos problemas como causas e efeitos.

Na contagem dessas relações foi tido em conta o número de vezes que essas relações foram identificadas pelo total de participantes, ou seja, o número de vezes que cada relação se repetiu com base nas reflexões individuais de cada participante. O resultado deste exercício de análise coletiva é apresentado na tabela seguinte.

| <b>Problemas</b>  | <b>Causa</b> | <b>Consequência</b> |
|---|--------------|---------------------|
| Maior representatividade masculina (69,8%) na composição dos órgãos sociais das organizações locais | 4            | 9                   |
| Sobrerrepresentação de homens (79,3%) em cargos de presidente das organizações locais               | 3            | 9                   |
| Representação mínima de mulheres nos cargos de topo por eleição                                     | 6            | 12                  |
| Sub-representação de mulheres em cargos de chefia e tomada de decisão                               | 8            | 12                  |
| Desvalorização das competências (das mulheres) para assumirem os cargos de maior poder e prestígio  | 21           | 13                  |

|  |    |    |
|--|----|----|
| Apenas mulheres trabalham em funções equiparadas ao trabalho doméstico (limpeza, lavandaria e cozinha)   | 1  | 8  |
| Trabalho da mulher visto como complemento ao rendimento do agregado (subalternidade)   | 4  | 9  |
| Perspetiva social e cultural do papel da mulher na família (dona de casa)  | 41 | 4  |
| Desigualdade socialmente construída entre H e M  | 17 | 0  |
| Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho (diferencial de -113,3€)  | 1  | 12 |
| Maior exposição das mulheres a empregos precários  | 4  | 13 |
| Mulher/cuidadora - mulher com pouca oferta de trabalho   | 5  | 7  |
| Os contratos coletivos de trabalho não favorecem a conciliação do trabalho com a família   | 8  | 7  |
| 70,2% dos empregadores no concelho são homens  | 4  | 6  |
| Escassez ou inexistência de informação local que vise o fomento do empreendedorismo e a igualdade de género  | 2  | 4  |
| Não é comum nas empresas a presença de um sistema de avaliação de desempenho   | 0  | 0  |
| As mulheres continuam a apresentar a maior % de licenças parentais   | 3  | 6  |
| Baixa taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública (43,87)   | 5  | 6  |
| Horários laborais que impossibilitam o apoio e cuidados aos filhos/parentes  | 4  | 11 |
| Maior % de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar, impossibilita que H e M tenham condições iguais para se dedicarem à vida profissional e social | 6  | 12 |
| Inexistência de políticas efetivas que promovam a conciliação da vida familiar com a profissional  | 22 | 2  |

|  |   |    |
|--|---|----|
| Inexistência de ações de promoção da igualdade e não discriminação incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela autarquia | 3 | 1  |
| Insuficiência de ações de formação no concelho para prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres.  | 3 | 12 |
| Juntas de freguesia - lei de paridade não é cumprida   | 2 | 3  |
| Ausência de divisão equitativa de tarefas entre homens e mulheres  | 7 | 9  |
| Solidão das mulheres e homens mais velhos  | 2 | 6  |
| Défice de estruturas de apoio às vítimas de violência doméstica e no namoro  | 3 | 6  |
| Défice de estruturas e projetos de intervenção dirigidas ao agressor   | 1 | 3  |
| Falta de sensibilização da comunidade perante o fenómeno da violência doméstica  | 5 | 10 |
| Inexistência de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC destinadas à população idosa.  | 4 | 1  |
| Inexistência de docentes a lecionar no concelho com formação em igualdade de género e cidadania.   | 3 | 1  |
| A mentalidade dos pais condiciona as escolhas educativas, desportivas e sociais dos/as rapazes/raparigas   | 7 | 7  |
| Ausência de atividades desportivas para a população sénior como <i>walking football</i> (futebol a passo), dinamizando espaços das freguesias  | 1 | 4  |
| Escassez no mundo rural de oportunidades que fomentem o acesso ao desporto federado (transporte e deslocação)  | 1 | 2  |

|   |    |    |
|---|----|----|
| Sobrerrepresentação masculina no desporto federado (81,7%).   | 5  | 8  |
| Maior representatividade masculina no desporto escolar (59,8%).   | 2  | 10 |
| Inexistência de medidas específicas para a dinamização do desporto através de equipas mistas e femininas    | 10 | 4  |
| Inexistência de medidas específicas para a dinamização de atividades culturais mistas e/ou intergeracionais | 5  | 0  |

*Tabela 9: Resultados do Fluxograma Externo/territorial*

Os resultados do fluxograma realizado apontam para várias relações mas, substancialmente, os principais problemas causais, segundo este grupo, são a ‘Perspetiva social e cultural do papel da mulher na família (dona de casa)’; ‘Inexistência de políticas efetivas que promovam a conciliação da vida familiar com a profissional’; ‘Desvalorização das competências (das mulheres) para assumirem os cargos de maior poder e prestígio’; ‘Desigualdade socialmente construída entre H e M’ e ‘Inexistência de medidas específicas para a dinamização do desporto através de equipas mistas e femininas’ e os principais problemas derivados são ‘Maior exposição das mulheres a empregos precários’; ‘Representação mínima de mulheres nos cargos de topo por eleição’; ‘Sub-representação de mulheres em cargos de chefia e tomada de decisão’; ‘Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho (diferencial de -113,3€)’; ‘Maior percentagem de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar, impossibilita que H e M tenham condições iguais para se dedicarem à vida profissional

e social'; 'Insuficiência de ações de formação no concelho para prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres'; 'Horários laborais que impossibilitam o apoio e cuidados aos filhos/parentes'; 'Falta de sensibilização da comunidade perante o fenómeno da violência doméstica' e 'Maior representatividade masculina no desporto escolar (59,8%)'.

A tabela a seguir sistematiza as áreas e os problemas priorizados pelos participantes.

| <b>Áreas Temáticas Externas</b>                      | <b>Problemas priorizados</b>   |
|--|--|
| Representação por sexo nas organizações locais       | <p>Representação mínima de mulheres nos cargos de topo por eleição</p> <p>Sub-representação de mulheres em cargos de chefia e tomada de decisão</p> <p>Desvalorização das competências (das mulheres) para assumirem os cargos de maior poder e prestígio</p>  |
| Remuneração  | <p>Perspetiva social e cultural do papel da mulher na família (dona de casa)</p> <p>Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho (diferencial de -113,30€)</p> <p>Maior exposição das mulheres a empregos precários</p>                  |
| Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | <p>Horários laborais que impossibilitam o apoio e cuidados aos filhos/parentes</p> <p>Maior percentagem de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar, impossibilita que H e M tenham condições iguais para se dedicarem à vida profissional e social</p> |

|  |  |
|--|--|
|  | Inexistência de políticas efetivas que promovam a conciliação da vida familiar com a profissional  |
| Sensibilização e Formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica | Insuficiência de ações de formação no concelho para prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres.<br><br>Falta de sensibilização da comunidade perante o fenómeno da violência doméstica                             |
| Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado                                 | Desigualdade socialmente construída entre H e M<br><br>Maior representatividade masculina no desporto escolar (59,8%).<br><br>Inexistência de medidas específicas para a dinamização do desporto através de equipas mistas e femininas |

*Tabela 10: Problemas identificados no território por áreas temáticas*

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



Figura 32: Árvore dos Problemas Territoriais do Município de Bragança

O primeiro aspeto a ter em conta na análise dos problemas mais importantes em matéria de igualdade e não discriminação do município de Bragança é que a lista de debilidades citadas pelos participantes no diagnóstico é ampla e variada.

Não obstante, é possível identificar problemas que são citados com certa reiteração por parte dos/as participantes no estabelecimento das relações causais. Neste sentido, há que destacar que, entre os demais, o problema da perspetiva social e cultural do papel da mulher na família como 'dona de casa' é identificado como causa bastantes mais vezes que qualquer outro problema. Convém salientar que este problema surge associado à área temática 'remunerações', e que, de acordo com a perceção dos/as participantes, dele derivam problemas consequenciais como um ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no concelho, permanecendo um gap salarial significativo (diferencial de -113,30€) e uma maior exposição das mulheres a empregos precários que, por sua vez, as fragiliza em relação a ganhos e apoios sociais, numa situação de doença, incapacidade e velhice e maior desigualdade das mulheres no acesso a determinados bens e serviços.

Efetivamente as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho. Porém, de acordo com o grupo de participantes, esta inserção a nível local ainda não é acompanhada por uma divisão equitativa de tarefas entre homens e mulheres, sendo que estas continuam a assumir a maior parte das responsabilidades da esfera privada e familiar.

A consequência da maior percentagem de tempo que as mulheres dedicam à vida familiar, é a de que as mulheres não têm iguais condições para se dedicarem à vida profissional e pública. Assim, as mulheres continuam a estar concentradas em setores, profissões e categorias mais desvalorizadas, muitas vezes equiparadas a trabalhos domésticos, são mais afetadas por todos os tipos de desemprego e auferem remunerações inferiores.

Perante este quadro, outro problema causal priorizado pelos/as participantes é a inexistência de políticas efetivas que promovam a nível local a conciliação da vida familiar com a vida profissional. Segundo o grupo de participantes, em caso de doença de ascendentes ou descendentes a responsabilidade de acompanhamento e cuidado é maioritariamente das mulheres, que apresentam, por isso, maior probabilidade de faltar ao trabalho por motivos de assistência à família. Também ao nível do exercício dos direitos parentais, segundo a perceção dos/as participantes, não existe igualdade, as mulheres continuam a apresentar a maior percentagem de licenças parentais, sendo por vezes penalizadas quando regressam ao trabalho, não só ao nível das funções, como também na perspetiva de carreira.

A utilização de critérios de seleção e de avaliação de desempenho que beneficiam o sexo masculino pela disponibilidade para trabalhar mais horas e em diferentes horários, colocando as mulheres em situações de desvantagem face aos seus compromissos e responsabilidades familiares, são disso exemplo. Torna-se, por isso, fundamental estimular-se a criação de medidas que atenuem e erradiquem estas desigualdades dentro das organizações locais. Estas dificuldades tornam-se acrescidas em casos de

trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com NEE, com deficiência, ou com doença crónica.

Como problema consequencial da falta de políticas de conciliação entre trabalho e família, o grupo prioriza a prática pouco frequente de flexibilização de horários de trabalho por motivos da vida familiar e pessoal. Efetivamente os horários de trabalho desempenham um papel muito importante no quotidiano de trabalhadores e trabalhadoras, e podem colocar sérios desafios ao nível da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal que, segundo a OIT (2016), é um dos aspetos que mais gera insatisfação laboral, razão pela qual a legislação contempla a possibilidade de flexibilização de horários.

Os/as participantes reconhecem também com alguma reiteração a desvalorização das competências das mulheres para assumirem os cargos de maior poder de decisão e prestígio como um problema causal. A verdade é que as estatísticas locais registam não mais de 30,2% de representatividade feminina na composição dos órgãos sociais das organizações do território e de 20,7% de mulheres em cargos de presidente dessas mesmas organizações. Apesar das suas qualificações, as mulheres continuam a ocupar menos cargos de chefia e têm presença minoritária no topo das hierarquias das organizações onde trabalham. No concelho de Bragança 70,2% dos empregadores são homens. Esta segregação vertical ajuda igualmente a explicar parte dos diferenciais salariais.

Outro dos principais problemas causais destacados através do fluxograma prende-se com as desigualdades socialmente construídas entre homens e mulheres que, por sua

vez, nos remete para os contextos educativos e de socialização, nos quais ocorrem os processos de assimilação dos padrões comportamentais e a reprodução de estereótipos de género. O sector da educação desempenha um papel central na preparação das crianças, jovens e adultos para os seus papéis e responsabilidades, devendo dotá-los/as de conhecimento que lhes permita fazer escolhas conscientes e responsáveis.

A ausência de reflexão acerca das questões de género no processo de formação dos jovens e dos adultos, e dos próprios agentes educativos, é aqui relacionado com a falta de sensibilização da comunidade perante o fenómeno da violência doméstica e a insuficiência de ações de formação no concelho para prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres.

A escola é também estratégica no fomento da educação física e da prática desportiva. Verifica-se, no entanto, ainda uma desvalorização do envolvimento desportivo das raparigas em meio escolar (APMD, 2009). A importância da igualdade de género na educação física e no desporto escolar é justificada pelo facto de, em Portugal, para a maioria das raparigas, a escola constituir a única oportunidade de prática desportiva organizada e de usufruir dos seus benefícios (APMD, 2009). Razão pela qual um dos problemas causais priorizados pelo grupo de participantes seja a inexistência de medidas específicas para a dinamização do desporto através de equipas mistas e femininas.

De acordo com a perceção dos participantes, existe ao nível do território uma forte desigualdade no acesso às práticas desportivas entre as raparigas/mulheres e os rapazes/homens, em função não apenas do género como também de outros fatores

como as modalidades desportivas, a idade, o meio social e económico, o local de residência e a mobilidade, fatores que podem limitar o tempo dedicado ao lazer, à cultura e ao desporto.

Os estereótipos sexistas têm tido uma importância fundamental no desporto fazendo com que este se mantenha como uma prática de orientação masculina e inibindo a participação das mulheres. No concelho de Bragança verifica-se uma sobre representação masculina no desporto federado (81,7%) e uma maior representatividade masculina no desporto escolar (59,8%). É necessário que a oferta desportiva corresponda às necessidades das mulheres em cada etapa da sua vida, incluindo das mulheres idosas.

Face a cada um dos nódulos críticos identificados (sinalizados a vermelho) por meio do fluxograma, sugere-se a formação de grupos motores, por áreas temáticas, a fim de aprofundar a análise e, em fase posterior, trabalhar as propostas de melhoria a serem discutidas em plenário com os decisores políticos e a incluir no plano para a igualdade.

É também importante perceber quem tem capacidade para intervir nestas nós críticos e até que ponto. Para isso, é importante levar em conta o mapeamento de atores/atrizes e a análise das relações e redes localmente existentes.

## 6. CONCLUSÃO

O diagnóstico efetuado permitiu aferir que ainda persiste, no concelho de Bragança, desigualdade de género. Esta desigualdade deve-se, essencialmente, a estereótipos de género enraizados na comunidade e a políticas e estruturas sociais que perpetuam a desigualdade.

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

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

Este diagnóstico das necessidades internas e externas está na génese do desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, permitindo criar medidas ajustadas à realidade e que colmatem as fragilidades identificadas e sumarizadas através da definição dos Domínios de Intervenção. No entanto, importa referir que mediante o público-alvo, os eixos de intervenção e a abordagem aos diferentes temas são distintos.

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

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

APAV (2012) – [www.apav.pt/](http://www.apav.pt/)

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

AVISO N.º POISE- 22-2020-03

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

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

CES (2021) - Conselho económico e social

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

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

Código do Trabalho.

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

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

DGAEP [Cfr. artigo 36.º, n.ºs 1 a 3 e n.º 5 da [DGAEP](#)].

[DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público](#)

Durão et Leandro, 2003- Mulheres na polícia. Visibilidades sociais e simbólicas.

<https://books.openedition.org/etnograficapress/371>

EDUCA, 2017 – Revista Multidisciplinar em Educação, v. 4, n.º 8, p. 145-159, mai/ago, 2017. e-ISSN: 2359-2087

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

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

Ferreira, 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](https://apps2.utad.pt/files/SPCE2_EIXOS_BOOK%20CC.pdf)

Ferreira, 2019-Governo diz que falta mão-de-obra “em praticamente todos os setores e em todas as regiões” <https://eco.sapo.pt/2019/06/06/governo-diz-que-falta-mao-de-obra-em-praticamente-todos-os-setores-e-em-todas-as-regioes/>

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](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](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](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf) [Acesso a: 22/10/2019].

Machado, J. 2018- MULHERES EM LUGARES DE GESTÃO DE TOPO: ENTRAVES À MUDANÇA. Dissertação Mestrado em Gestão Comercial.

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](http://www.insper.edu.br/sites/default/files/2010_wpe216.pdf). Acesso em: 23 out 2011.

Marchão (2014) - EDUCA. Revista multidisciplinar em educação

Marques, I. 2018- Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Gestão de Empresas na especialidade de Planeamento e Estratégia Empresarial.

Matos, A. 2012 et al.- PROJETO DE INVESTIGAÇÃO. Relatório Final do Projeto Tempo e tecnologia: uma abordagem de género para o contexto português.

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](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](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](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf) [Acesso a: 22/10/2019].

Perista & Perista- GÉNERO E ENVELHECIMENTO: PLANEAR O FUTURO COMEÇA AGORA! RECOMENDAÇÕES. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros Lisboa, 2012

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

Pires, A. 2018 - A Relação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar - O caso das mulheres em posições de gestão no distrito de Bragança , Porto , 2018

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](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](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf) [Acesso a: 22/10/2019].

Santos, 2017- Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), CIS-IUL

Santos, S. 2020- CONFLITO TRABALHO-FAMILIA, STRESS PROFISSIONAL E SÍNDROME DE BURNOUT: UM ESTUDO SOBRE OS PROFISSIONAIS DA ÁREA FINANCEIRA

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](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  |
|---|-----|-----|---------------|--|
| <b>A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas</b>  |     |     |               |  |
| Existência de Plano Municipal aprovado  |     | X   |               | Em fase de construção do plano; 1ª edição; período 2022-2025 |
| Edição do Plano (1º, 2º, etc.)  |     |     | X             |  |
| Período de vigência do atual Plano  |     |     | X             |  |
| Conselheira/o(s), Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)  | X   |     |               | Despacho do Presidente da Câmara em 20/06/2022               |
| 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 | X   |     |               | Despacho do Presidente da Câmara em 20/06/2022               |

|  | Sim | Não | Não se aplica | Observações   |
|--|-----|-----|---------------|---|
| igualdade; - Conselheiros/as Locais para a Igualdade; - Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação; - Até Três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre: - Um/a investigador/a ou especialista; - Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município; - Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG. |     |     |               |   |
| Protocolo de cooperação com a CIG assinado   | X   |     |               |   |
| Data de assinatura (do protocolo)  |     |     |               | Protocolo Nova Geração assinado pelo Presidente da Câmara em 23/09/2016 |
| Renovação (caso tenha havido renovação)  | X   |     |               | 29/03/2022, aguarda despacho de homologação                             |
| Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género   |     | X   |               |   |
| <b>B) Prémio Viver em Igualdade</b>  |     |     |               |   |
| A autarquia concorreu ao prémio  |     | X   |               |   |
| A autarquia ganhou prémio  |     |     | X             |   |

|  | Sim  | Não | Não se aplica | Observações |
|--|--|-----|---------------|-------------|
| Ano(s) em que foi distinguida  |  |     | X             |             |
| A autarquia ganhou menção honrosa  |  |     | X             |             |
| Ano(s) em que foi distinguida  |  |     | X             |             |
| <b>C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs</b> |  |     |               |             |
| a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s)<br>Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)    | Conselheiro Interno: Dr. Armindo Rodrigues<br><br>Conselheira Externa: Dra. Ivone Florêncio  |     |               |             |
| b. Contacto  | Conselheiro Interno: dsc@cm-braganca.pt<br><br>Conselheira Externa: braganca@eapn.pt   |     |               |             |
| c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara  | Conselheiro Interno: Coordenadora Distrital da EAPN – Portugal Delegação Distrital de Bragança<br><br>Conselheira Externa: Diretor do Departamento de Intervenção Social   |     |               |             |
| d. Equipa para a Igualdade na Vida Local   | X  |     |               |             |
| e. Nome das pessoas envolvidas na equipa   | Dra. Fernanda Silva<br>Dr. Armindo Rodrigues<br>Dra. Ivone Florêncio<br>Dra. Sílvia Nogueiro<br>Dra. Branca Ribeiro<br>Dr. Sérgio Ferreira<br>Dra. Isabel Maria Lopes<br>Dr. Alex Oliveira Rodrigues   |     |               |             |
| F) Contactos   | Dra. Fernanda Silva: fernanda.silva@cm-braganca.pt<br>Dr. Armindo Rodrigues: dsc@cm-braganca.pt<br>Dra. Ivone Florêncio: braganca@eapn.pt<br>Dra. Sílvia Nogueiro: silvia.nogueiro@cm-braganca.pt<br>Dra. Branca Ribeiro: branca.ribeiro@cm-braganca.pt<br>Dr. Sérgio Ferreira: sergio.ferreira@cm-braganca.pt |     |               |             |

|   | Sim | Não | Não se aplica | Observações   |
|---|-----|-----|---------------|---|
|   |     |     |               | Dra. Isabel Maria Lopes: isalopes@jpb.pt<br>Dr. Alex Oliveira Rodrigues:<br>aorodrigues@gmail.com   |
| G) Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)                                   |     |     |               | Dra. Fernanda Silva: Vereadora com a área da Igualdade<br>Dr. Armindo Rodrigues: Conselheiro Interno Local para a Igualdade<br>Dra. Ivone Florêncio: Conselheiro Externo Local para a Igualdade<br>Dra. Sílvia Nogueiro: Diretora do Departamento com responsabilidade na área da Administração Geral e Financeira<br>Dra. Branca Ribeiro: Chefe de Divisão com responsabilidade na área de Recursos Humanos<br>Dr. Sérgio Ferreira: Técnico dinamizador da rede social/ ponto focal COIG<br>Dra. Isabel Maria Lopes<br>Dr. Alex Oliveira Rodrigues |
| <b>D) Protocolos e programas</b>  |     |     |               |   |
| a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local |     | X   |               |   |
| b. Adesão ao Portugal Concília (Simplex)  |     | X   |               |   |



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

**DESPACHO**

**Conselheira e Conselheiro Locais para a Igualdade**

Considerando:

1. A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável;
2. Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional;
3. Ao abrigo 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;
4. As autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, configuram-se como impulsionadoras e agentes de desenvolvimento e apresentam-se, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de Igualdade de Género e de Oportunidades;
5. De acordo com os artigos 2.º e 4.º da Resolução de Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio, que aprova o Estatuto das Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade nos Municípios, estes têm por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação de políticas locais para a cidadania e igualdade de género, são nomeados por despacho do Presidente da Câmara Municipal, de entre pessoas com perfil adequado, bem como com conhecimento e experiência da realidade local e das matérias de igualdade e combate à discriminação;





MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

6. O novo Protocolo de Cooperação para Igualdade e Não Discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Bragança, aprovado em Reunião Ordinária da Câmara Municipal realizada no dia 28 de março de 2022, refere, na sua Cláusula Quarta, a necessidade de *nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade*, um externo e um interno.

Assim,

Nomeio Conselheira e Conselheiro Locais para a Igualdade:

- Conselheira Externa para a Igualdade - Maria Ivone dos Santos Florêncio (Coordenadora do Núcleo Distrital de Bragança, E.A.P.N. Portugal);
- Conselheiro Interno para a Igualdade - Armindo José Afonso Rodrigues (Diretor do Departamento de Intervenção Social do Município de Bragança).

Publique-se e divulgue-se nos termos do previsto no n.º 2, do artigo 4.º, da Resolução de Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio.

Bragança e Paços do Município, 20 de junho de 2022.

O Presidente da Câmara Municipal



Hermâni Dinis Venâncio Dias



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

**DESPACHO**

**Equipa para a Igualdade na Vida Local**

Considerando:

1. A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável;
2. Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional;
3. Ao abrigo 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;
4. As autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, configuram-se como impulsionadoras e agentes de desenvolvimento e apresentam-se, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de Igualdade de Género e de Oportunidades;
5. O novo Protocolo de Cooperação para Igualdade e Não Discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Bragança, aprovado em Reunião Ordinária da Câmara Municipal realizada no dia 28 de março de 2022, estabelece, na sua Cláusula Quinta, a necessidade de se constituir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, *composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.*



**EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL) DO MUNICÍPIO DE BRAGANÇA - 2022**

| Nome                         | Entidade  | Cargo Função   | Contacto   | OBSERVAÇÕES   |
|------------------------------|---|--|--|---|
| 1 DR.ª FERNANDA SILVA        | MUNICÍPIO DE BRAGANÇA                           | VEREADORA DA AÇÃO SOCIAL                                     | <a href="mailto:fernanda.silva@cm-braganca.pt">fernanda.silva@cm-braganca.pt</a>   | VEREADORA COM A ÁREA DA IGUALDADE   |
| 2 DR. ARMANDO RODRIGUES      | MUNICÍPIO DE BRAGANÇA                           | DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE INTERVENÇÃO SOCIAL                | <a href="mailto:dsr@cm-braganca.pt">dsr@cm-braganca.pt</a>                         | CONSELHEIRO INTERNO LOCAL PARA A IGUALDADE  |
| 3 DR.ª IVONE FLORÊNCIO       | EAPN - PORTUGAL DELEGAÇÃO DISTRITAL DE BRAGANÇA | COORDENADORA DISTRITAL                                       | <a href="mailto:braganca@eapn.pt">braganca@eapn.pt</a>                             | CONSELHEIRO EXTERNO LOCAL PARA A IGUALDADE  |
| 4 DR.ª SÍLVIA NOGUEIRO       | MUNICÍPIO DE BRAGANÇA                           | DIRETORA DO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E FINANCEIRA | <a href="mailto:silvia.nogueiro@cm-braganca.pt">silvia.nogueiro@cm-braganca.pt</a> | DIRETORA DE DEPARTAMENTO COM RESPONSABILIDADE NA ÁREA DA ADMINISTRAÇÃO GERAL E FINANCEIRA |
| 5 DR.ª BRANCA RIBEIRO        | MUNICÍPIO DE BRAGANÇA                           | CHEFE DA DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL                      | <a href="mailto:branca.ribeiro@cm-braganca.pt">branca.ribeiro@cm-braganca.pt</a>   | CHEFE DE DIVISÃO COM RESPONSABILIDADE NA ÁREA DOS RECURSOS HUMANOS                        |
| 6 DR. SÉRGIO FERREIRA        | MUNICÍPIO DE BRAGANÇA                           | CHEFE DA DIVISÃO DE AÇÃO SOCIAL E SAÚDE                      | <a href="mailto:servio.ferreira@cm-braganca.pt">servio.ferreira@cm-braganca.pt</a> | TÉCNICO DINAMIZADOR DA REDE SOCIAL / PONTO FOCAL CIG                                      |
| 7 DR.ª ISABEL MARIA LOPES    | ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE BRAGANÇA                | DEPUTADA MUNICIPAL   | <a href="mailto:isalopes@ipbb.pt">isalopes@ipbb.pt</a>                             | APROVADO EM REUNIÃO DE ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE 29/04/2022                                 |
| 8 DR. ALEX OLIVIER RODRIGUES | ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE BRAGANÇA                | PRESIDENTE DE JUNTA DE FREGUESIA                             | <a href="mailto:alexodrigues@zmail.com">alexodrigues@zmail.com</a>                 | APROVADO EM REUNIÃO DE ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE 29/04/2023                                 |

**CONSELHEIROS PARA A IGUALDADE EXTERNO E INTERNO**

| Nome                    | Entidade  | Cargo Função                                  | Contacto   | OBSERVAÇÕES                                |
|-------------------------|---|---|--|--|
| 1 DR.ª IVONE FLORÊNCIO  | EAPN - PORTUGAL DELEGAÇÃO DISTRITAL DE BRAGANÇA | COORDENADORA DISTRITAL                        | <a href="mailto:braganca@eapn.pt">braganca@eapn.pt</a>     | CONSELHEIRO EXTERNO LOCAL PARA A IGUALDADE |
| 2 DR. ARMANDO RODRIGUES | MUNICÍPIO DE BRAGANÇA                           | DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE INTERVENÇÃO SOCIAL | <a href="mailto:dsr@cm-braganca.pt">dsr@cm-braganca.pt</a> | CONSELHEIRO INTERNO LOCAL PARA A IGUALDADE |

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

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

| Sexo              | Feminino | Masculino |
|-------------------|----------|-----------|
| Número de membros | 3        | 4         |

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

| Sexo              | Feminino | Masculino |
|-------------------|----------|-----------|
| Número de membros | 20       | 59        |

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

| Sexo              | Feminino | Masculino |
|-------------------|----------|-----------|
| Número de membros | 0        | 0         |

### Ind. 4 – Diretores/as de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).

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

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

| Sexo                       | Feminino | Masculino |
|----------------------------|----------|-----------|
| Número de trabalhadores/as | 3        | 6         |

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

| Sexo              | Feminino | Masculino |
|-------------------|----------|-----------|
| Número de membros | 0        | 0         |

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

| Sexo                       | Feminino | Masculino |
|----------------------------|----------|-----------|
| Número de trabalhadores/as | 303      | 271       |

**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 | 2739,76€ | 2739,76€  |

**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 | 1434,86€ | 1721,55€  |

**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 | 933,87€  | 916,54€   |

**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 | 708,47€  | 758,92€   |

**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 | N/A      | N/A       |

**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 | 20 | 10 |
|-------------------------|----|----|

**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 | 13       | 46        |

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

| Sexo              | Feminino | Masculino |
|-------------------|----------|-----------|
| Número de membros | 70       | 137       |

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

| Sexo              | Feminino | Masculino |
|-------------------|----------|-----------|
| Número de membros | 11       | 46        |

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

| Sexo              | Feminino | Masculino |
|-------------------|----------|-----------|
| Número de membros | 40       | 80        |

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

| Sexo                       | Feminino | Masculino |
|----------------------------|----------|-----------|
| Número de trabalhadores/as | 0        | 0         |

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

| Sexo       | Feminino | Masculino |
|------------|----------|-----------|
| % do total | 29,8%    | 70,2%     |

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

|                            |         |
|----------------------------|---------|
| Ganho médio de homens      | 946,2€  |
| Ganho médio de mulheres    | 832,9€  |
| Diferencial de ganho médio | -113,3€ |

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

|                   |        |
|-------------------|--------|
| Taxa de cobertura | 59,72% |
|-------------------|--------|

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

|                   |         |
|-------------------|---------|
| Taxa de cobertura | 161,25% |
|-------------------|---------|

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

|                   |       |
|-------------------|-------|
| Taxa de cobertura | 4,30% |
|-------------------|-------|

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

|                   |       |
|-------------------|-------|
| Taxa de cobertura | 7,59% |
|-------------------|-------|

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

|                   |       |
|-------------------|-------|
| Taxa de cobertura | 8,52% |
|-------------------|-------|

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

|             |   |
|-------------|---|
| N° de ações | 0 |
|-------------|---|

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

|                |   |
|----------------|---|
| N° de docentes | 0 |
|----------------|---|

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

|             |   |
|-------------|---|
| N° de ações | 0 |
|-------------|---|

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

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

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

\*não foi possível obter resultados

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

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

\*não foi possível obter resultados

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

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

\*não foi possível obter resultados

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

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

\*não foi possível obter resultados

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

|             |   |
|-------------|---|
| N° de ações | 0 |
|-------------|---|

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

| Sexo                 | Feminino | Masculino |
|----------------------|----------|-----------|
| Número de estudantes | 227      | 337       |

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

| Sexo                 | Feminino | Masculino |
|----------------------|----------|-----------|
| Número de estudantes | 267      | 1196      |