Bila.IG

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

Diagnóstico Local e Plano de Ação

Vila Real, 23 de maio de 2022

Organismo Intermédio
CIG
Cofinanciado por:
PO ISE
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA

Ficha Técnica

Designação: Plano Municipal para a Igualdade – Diagnóstico Local e Plano de Ação

Promotor: Câmara Municipal de Vila Real

Elaborado por: REALSOCIAL – Formação e Consultoria Social

Data: maio/2022

Financiamento: POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, Tipologia de Operações 1.06 – "Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a igualdade"

Índice

Índice de acrónimos 5

Índice de gráficos 6

Índice de tabelas 8

1.Prefácio 9

2. Enquadramento 11

3. Compreender a igualdade 14

3.1. A necessidade de uma intervenção estratégica 14

3.2. Contextualização normativa 17

4. Caracterização metodológica 23

4.1. Dimensões de análise 23

4.2. Técnicas de recolha de dados 24

4.3. Cronograma 29

4.4. Limitações 31

5. Conhecer o município de Vila Real – tradição e futuro 34

6. Diagnóstico da vertente interna – Município de Vila Real 38

6.1. Composição orgânica da Câmara Municipal de Vila Real 38

6.2. Composição do executivo camarário 41

6.3. Composição da Assembleia Municipal 42

6.4. Caraterização dos recursos humanos do município 43

6.5. Iniciativas municipais promotoras da igualdade 51

6.5.1. Perceção das/os colaboradoras/es 53

6.5.2. Perceção dos chefes de divisão e diretores de serviço 70

6.6. Protocolos e parcerias 71

6.7. Identificação dos recursos municipais para a igualdade 72

7. Diagnóstico da vertente externa – Concelho de Vila Real 74

7.1. Enquadramento geográfico 75

7.2. Caracterização sociodemográfica 76

7.3. Educação e formação 79

7.4. Saúde 90

7.5. (Des)Emprego 93

7.6. Setores de atividade e empreendedorismo 95

7.7. Equipamentos culturais e desportivos 100

7.8. Organizações sociais 103
7.9. Violência doméstica e de género 117
7.10. Crianças e jovens em perigo 121
7.11. Iniciativas municipais promotoras da igualdade de género 125
7.11.1. Direcionadas para as/os munícipes e comunidade em geral 125
7.11.2. Perceções da comunidade no âmbito da igualdade de género 133
8. Protocolos e parcerias 142
9. Análise SWOT 149
10. Conclusões e recomendações 151
11. Bibliografia 155
12. Glossário 156
ANEXOS 161
INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO - COLABORADORES/AS DO MUNICÍPIO II 175
INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO - RECURSOS HUMANOS 183
INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO - CARACTERIZAÇÃO DA REDE ESCOLAR 187
INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO - ORGANIZAÇÕES SOCIAIS 193
INFORMAÇÃO A OBTER JUNTO DAS EMPRESAS 199
PROTOCOLO DE CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO - FOCUS GROUP 201
GUIÃO – FOCUS GROUP COMUNIDADE (FREGUESIAS) 204
GUIÃO – FOCUS GROUP EMPRESAS (ASSOCIAÇÕES EMPRESARIAIS) 206
GUIÃO DE ENTREVISTA – APAV, GAV de Vila Real 207
GRELHA DE ANÁLISE DOS FOCUS GROUP – COMUNIDADE 209
GRELHA DE ANÁLISE DOS FOCUS GROUP - SETOR EMPRESARIAL 210

Índice de acrónimos

ACeS – Agrupamento de Centros de Saúde

ACIVR – Associação Comercial e Industrial de Vila Real

APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

CCD - Município de Vila Real – Centro Cultural e Desportivo dos Trabalhadores do Município de Vila Real

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

CRP – Constituição da República Portuguesa

DASS – Divisão da Ação Social e Saúde

DLIG – Diagnóstico Local da Igualdade de Género

ECMIJ – Entidades com Competência em Matéria de Infância e Juventude

EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

ELHVR – Estratégia Local de Habitação de Vila Real

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação

GAV – Gabinete de Apoio à Vítima

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IG – Igualdade de Género

IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social

NERVIR – Núcleo Empresarial da Região de Vila Real

PMI – Plano Municipal para a Igualdade

POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

RASI – Relatório Anual de Segurança Interna

RDP – Régia-Douro Park

Índice de gráficos

GRÁFICO 1: SISTEMATIZAÇÃO DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO 15
GRÁFICO 2: CARACTERÍSTICAS TEÓRICAS DO DIAGNÓSTICO 24
GRÁFICO 3: CARACTERÍSTICA ADICIONAL DO PRESENTE DLIG 24
GRÁFICO 4: DIMENSÕES DE ANÁLISE DO DLIG 25
GRÁFICO 5: MOMENTOS CHAVE DO PROJETO BILA.IG 29
GRÁFICO 6: INFOGRAFIA CRONOLÓGICA DA RECOLHA DE INFORMAÇÃO 30
GRÁFICO 7: ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS MUNICIPAIS 40
GRÁFICO 8: COMPOSIÇÃO DO EXECUTIVO MUNICIPAL, POR SEXO 41
GRÁFICO 9: COMPOSIÇÃO DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL, POR SEXO 42
GRÁFICO 10: COMPOSIÇÃO DO MAPA DE PESSOAL AO NÍVEL DOS CARGOS DE DIREÇÃO SUPERIOR E INTERMÉDIA, POR SEXO 48
GRÁFICO 11: GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES, POR SEXO 49
GRÁFICO 12: N.º DE TRABALHADORAS/ES SEM CTFP, NOMEAÇÃO OU COMISSÃO DE SERVIÇO, POR SEXO 50
GRÁFICO 13: MÉDIA DE IDADE DAS/OS TRABALHADORAS/ES, POR SEXO 51
GRÁFICO 14: RESPOSTAS VÁLIDAS NO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO ÀS/AOS TRABALHADORAS/ES, POR SEXO 53
GRÁFICO 15: CARACTERIZAÇÃO DAS/OS INQUIRIDAS/OS, POR GRUPO ETÁRIO E ESTADO CIVIL 54
GRÁFICO 16: GRAU DE ESCOLARIDADE DAS/OS INQUIRIDAS/OS 55
GRÁFICO 17: CATEGORIA PROFISSIONAL DAS/OS INQUIRIDAS/OS 55
GRÁFICO 18: TEMPO DE SERVIÇO DAS/OS INQUIRIDOS NA AUTARQUIA 56
GRÁFICO 19: HORÁRIO DE TRABALHO EFETIVAMENTE CUMPRIDO E HORÁRIO DE TRABALHO DESEJADO 58
GRÁFICO 20: CONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE APOIOS ATRIBUÍDOS PELA AUTARQUIA ÀS/AOS TRABALHADORAS/ES 59
GRÁFICO 21: APOIOS DA AUTARQUIA DE QUE AS/OS INQUIRIDAS/OS BENEFICIAM 60
GRÁFICO 22: ACORDOS DA AUTARQUIA COM ENTIDADES PARCEIRAS IDENTIFICADOS PELAS/OS INQUIRIDAS/OS 61
GRÁFICO 23: IDENTIFICAÇÃO DO SUJEITO QUE DESEMPENHA AS TAREFAS ENUNCIADAS COM MAIOR FREQUÊNCIA 64
GRÁFICO 24: FREQUÊNCIA DE REALIZAÇÃO DAS TAREFAS ENUNCIADAS 64
GRÁFICO 25: BENEFÍCIOS IDENTIFICADOS QUE PERMITIRIAM MELHOR CONCILIAR A VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR 65
GRÁFICO 26: VIVÊNCIAS PESSOAIS EM SITUAÇÕES ENQUADRÁVEIS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL 67
GRÁFICO 27: MAPA DE FREGUESIAS DO CONCELHO DE VILA REAL 75
GRÁFICO 28: NATUREZA JURÍDICA DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO 81
GRÁFICO 29: ÁREAS DE CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL 82
GRÁFICO 30: N.º DE ALUNAS/OS PRATICANTES DE DESPORTO ESCOLAR 89
GRÁFICO 31: REDE DE EQUIPAMENTOS NA PRESTAÇÃO DE CUIDADOS DE SAÚDE 90
GRÁFICO 32: TIPO DE PATOLOGIAS PREDOMINANTES NO ACES DOURO I, POR ORDEM DECRESCENTE DE CASOS SINALIZADOS 93
GRÁFICO 33: INFOGRAFIA CARACTERIZADORA DO SETOR EMPRESARIAL 95
GRÁFICO 34: REDE DE EQUIPAMENTOS CULTURAIS 101
GRÁFICO 35: NÚMERO DE ATLETAS FEDERADOS, POR SEXO E MODALIDADE 102
GRÁFICO 36: TAXAS DE COBERTURA DAS RESPOSTAS SOCIAIS 105
GRÁFICO 37: DATAS DE CONSTITUIÇÃO E NATUREZA JURÍDICA DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS PARTICIPANTES 106
GRÁFICO 38: COMPOSIÇÃO DA DIREÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS PARTICIPANTES, POR SEXO 107
GRÁFICO 39: COMPOSIÇÃO DA ASSEMBLEIA GERAL DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS PARTICIPANTES, POR SEXO 107
GRÁFICO 40: COMPOSIÇÃO DO CONSELHO FISCAL DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS PARTICIPANTES, POR SEXO 108
GRÁFICO 41: COMPOSIÇÃO DA DIREÇÃO EXECUTIVA, POR SEXO 108
GRÁFICO 42: TÉCNICAS/OS SUPERIORES DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS PARTICIPANTES, POR SEXO 109
GRÁFICO 43: AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS E ASSISTENTES ADMINISTRATIVAS/OS DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS, POR SEXO 110

GRÁFICO 44: POLÍTICAS DE APOIO À CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL – HORÁRIOS E DURAÇÃO DE TRABALHO 113
GRÁFICO 45: POLÍTICAS DE APOIO À CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL – PARENTALIDADE 114
GRÁFICO 46: INFOGRAFIA DOS PRINCIPAIS INDICADORES DO RELATÓRIO CASA 2020, FONTE ISS, I.P. 124
GRÁFICO 47: EXEMPLOS DE SITUAÇÕES DE DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO, IDENTIFICADAS PELA COMUNIDADE 139
GRÁFICO 48: SUGESTÕES DE AÇÕES A INTEGRAR O PMI, APRESENTADAS NOS FOCUS GROUP DA COMUNIDADE 141
GRÁFICO 49: SUGESTÕES DE ESTRATÉGIAS A INTEGRAR O PMI, APRESENTADAS NOS FOCUS GROUP DA COMUNIDADE 142
GRÁFICO 50: ANÁLISE SWOT 151

Índice de tabelas

TABELA 1: TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS 26
TABELA 2: UNIVERSO ESTATÍSTICO E AMOSTRA 28
TABELA 3: RESPOSTAS INVALIDADAS AOS INQUÉRITOS POR QUESTIONÁRIOS APLICADOS ÀS/AOS COLABORADORAS/ES 32
TABELA 4: (BREVES) NOTAS HISTÓRICAS CARACTERIZADORAS DO MUNICÍPIO DE VILA REAL 37
TABELA 5: DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES, POR CARGO/CARREIRA E SEXO 43
TABELA 6: CARACTERIZAÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES, POR ESCALÃO ETÁRIO E SEXO 44
TABELA 7: CARACTERIZAÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES, POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SEXO 45
TABELA 8: CARACTERIZAÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES, POR TEMPO DE SERVIÇO E SEXO 45
TABELA 9: TOTAL DE HORAS EM TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, POR SEXO 46
TABELA 10: BENEFICIÁRIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, POR CATEGORIA PROFISSIONAL 46
TABELA 11: ÍNDICES DE PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO, DE 2018 A 2020 47
TABELA 12: PROFISSÕES DAS/OS INQUIRIDAS/OS 55
TABELA 13: GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA DAS/OS INQUIRIDAS/OS PERANTE AS AFIRMAÇÕES 68
TABELA 14: CONSELHEIRA LOCAL PARA A IGUALDADE E EIVL 73
TABELA 15: POPULAÇÃO RESIDENTE EM 2001 E 2021, DENSIDADE POPULACIONAL E ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO EM 2020 77
TABELA 16: POPULAÇÃO RESIDENTE, POR SEXO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE 79
TABELA 17: DIPLOMADOS NO ENSINO SUPERIOR, POR SEXO 79
TABELA 18: ESTABELECIMENTOS DE ENSINO E TOTAIS DE ALUNAS/OS MATRICULADAS/OS 80
TABELA 19: CARACTERIZAÇÃO DAS/OS ALUNAS/OS MATRICULADAS/OS NO PRÉ-ESCOLAR 82
TABELA 20: CARACTERIZAÇÃO DAS/OS ALUNAS/OS MATRICULADAS/OS NO 1.º CICLO 83
TABELA 21: CARACTERIZAÇÃO DAS/OS ALUNAS/OS MATRICULADAS/OS NO 3.º CICLO E SECUNDÁRIO 83
TABELA 22: CARACTERIZAÇÃO DAS/OS ALUNAS/OS MATRICULADAS/OS NOS CEF E NOS CURSOS PROFISSIONAIS 83
TABELA 23: CARATERIZAÇÃO DAS/OS ALUNAS/OS MATRICULADAS/OS EM CTESP 83
TABELA 24: CARATERIZAÇÃO DAS/OS ALUNAS/OS MATRICULADAS/OS EM LICENCIATURA 84
TABELA 25: CARACTERIZAÇÃO DAS/OS ALUNAS/OS MATRICULADAS/OS EM PÓS-GRADUAÇÃO 85
TABELA 26: CARACTERIZAÇÃO DAS/OS ALUNAS/OS MATRICULADAS/OS EM MESTRADO 86
TABELA 27: CARACTERIZAÇÃO DAS/OS ALUNAS/OS MATRICULADAS/OS EM DOUTORAMENTO 87
TABELA 28: DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE CONSULTAS POR ESPECIALIDADE MÉDICA 91
TABELA 29: NÚMERO DE CONSULTAS REALIZADAS NOS CENTROS DE SAÚDE 92
TABELA 30: NÚMERO DE DESEMPREGADOS INSCRITOS NO CENTRO DE EMPREGO, POR SEXO 93
TABELA 31: NÚMERO DE DESEMPREGADOS INSCRITOS NO CENTRO DE EMPREGO, POR GRUPOS ETÁRIOS 94
TABELA 32: NÚMERO DE DESEMPREGADOS INSCRITOS NO CENTRO DE EMPREGO, POR HABILITAÇÕES ACADÉMICAS 94
TABELA 33: DISTRIBUIÇÃO DA EMPREGABILIDADE POR SETOR DE ATIVIDADE 96
TABELA 34: COMPARATIVO DO GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM, POR SEXO E SETOR DE ATIVIDADE 96
TABELA 35: RESPOSTAS SOCIAIS DIRECIONADAS PARA A POPULAÇÃO IDOSA 104
TABELA 36: RESPOSTAS SOCIAIS DIRECIONADAS PARA DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE 104
TABELA 37: RESPOSTAS SOCIAIS DIRECIONADAS PARA AS CRIANÇAS E JOVENS EM PERIGO, EM 2021 104
TABELA 38: RESPOSTAS SOCIAIS DIRECIONADAS PARA AS SITUAÇÕES DE DEPENDÊNCIAS 104
TABELA 39: INICIATIVAS PROMOTORAS DA IG DIRECIONADAS PARA AS/OS MUNÍCIPES 129
TABELA 40: OUTRAS INICIATIVAS PROMOTORAS DA IG DIRECIONADAS PARA AS/OS MUNÍCIPES 132
TABELA 41: DATAS E LOCAIS DE REALIZAÇÃO DOS FOCUS GROUP DA COMUNIDADE 134
TABELA 42: PROJETOS INDIVIDUAIS E/OU CONJUNTOS NO ÂMBITO DA IG DINAMIZADOS PELOS PARCEIROS 146

1.Prefácio

Todos sabemos que o princípio da igualdade entre mulheres e homens se encontra consagrado na Carta dos Direitos Fundamentais da UE, assim como também sabemos, até porque está reconhecido em todos os documentos estratégicos de política europeia e mundial, que as políticas de igualdade de género são vitais para o crescimento económico, prosperidade e competitividade.

No entanto, ainda estamos longe de erradicar a desigualdade entre homens e mulheres, muito embora o país esteja a caminhar para se enfrentarem preconceitos e estereótipos, numa lógica de promoção de uma cidadania ativa, pelo que estamos certos de que é preciso repensar práticas e apostar na criação de projetos que assentem numa visão holística da sociedade.

A nós, autarquias, por nos encontrarmos mais próximas da comunidade, é-nos mais fácil desenvolver práticas de parceria e de trabalho coletivo, assumindo um papel mobilizador, desenvolvendo esforços que concorram para mitigar as desigualdades e discriminações, contribuindo para aumentar a coesão social, prática esta que temos vindo a desenvolver.

"Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem. Lutar pelas diferenças sempre que a igualdade nos descaracterize", assim terá dito Boaventura de Sousa Santos. Estas palavras não se referem a uma luta pela igualdade, mas, antes, a uma necessidade urgente e constante de resistência e empoderamento.

E é este empoderamento que temos procurado promover, nomeadamente no âmbito das políticas municipais de promoção da igualdade, desenvolvendo um conjunto de atividades com vista a colocar esta temática na ordem do dia, integrando a dimensão de género em todas as políticas, programas e projetos, de forma a incentivar a cidadania e a incrementar uma participação social equilibrada e sustentada.

É neste contexto que surge o Plano Municipal para a Igualdade – um instrumento de planeamento que permite incorporar uma perspetiva de inclusão da igualdade de género em todas as áreas, de forma transversal, concorrendo para erradicar a reprodução de comportamentos de desigualdade, e para a construção de uma

sociedade mais justa, mais inclusiva e mais democrática. Naturalmente que a construção deste documento só foi possível, porque teve como base um sólido diagnóstico, que se constituiu como o garante da identificação das necessidades e da consequente adequabilidade de respostas, tendo em vista a construção de um eficaz projeto de intervenção na matéria em apreço.

Em jeito de síntese, poder-se-á dizer que, com este Plano (que é um documento de trabalho aberto e evolutivo), pretendemos, assim, assumir um compromisso político e estratégico que redunde na melhoria da atuação do município em matéria de igualdade e não discriminação, feita com base na identificação das necessidades, bem como no estabelecimento de metas, estratégias e formas de atuação.

Mara Minhava

Vereadora da Ação Social e Igualdade
Conselheira Local para a Igualdade de Género

2. Enquadramento

Desde tempos imemoriais que as desigualdades entre os sexos são persistentes. Contudo, a mutabilidade nos significados sociais e culturais que as sociedades vão associando às mulheres e aos homens promoveu a necessidade de reconceptualizar a noção de género, a par dos contributos que a ciência e a academia aportaram para a superação do biologismo.

Perante os desafios da contemporaneidade, urge a compreensão e a reflexão em torno dos papéis de mulheres e homens na construção de uma cidadania democrática, alicerçada nos valores da igualdade e não discriminação, bem como na igualdade de oportunidades de reconhecimento, participação e valorização de mulheres e homens em todos os domínios da vida pública e privada.

Considerando que a democracia tem como baluartes a igualdade social e a liberdade, a promoção da igualdade entre mulheres e homens assume-se como uma das tarefas fundamentais do Estado, nos termos da Constituição da República Portuguesa (CRP). Numa dimensão local e de proximidade, o município assume também um papel mobilizador e de ação, seja no aprimoramento de políticas locais, mediante a implementação de um plano municipal para a igualdade, seja enquanto facilitador dessa compreensão das diferenças entre mulheres e homens, através do diagnóstico local de género. Destacar também que, de acordo com o art.º 33.º, n.º 1, alínea q), da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, compete à Câmara Municipal "*assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade*".

Assim, emerge a candidatura do "Projeto Bila.IG - Plano Municipal para a Igualdade" (doravante Bila.IG)[1]. Iniciativa que está enquadrada no âmbito da tipologia de operações 1.06 – "Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a igualdade", do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), cuja entidade promotora é o Município de Vila Real e o organismo gestor é a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). Este representa, simultaneamente, a concertação com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND)

[1] Código do projeto – POISE-01-3422-FSE-000047, iniciado em 26.01.2021.

2018-2030 – Portugal + Igual e a implementação de medidas promotoras da igualdade de género a nível local.

Não obstante a inclusão da temática da igualdade de género em diversos domínios de atuação e competência da autarquia, o município de Vila Real *per si* ou em parceria, com entidades locais e/ou de âmbito nacional, tem vindo a desenvolver projetos e atividades específicas direcionados aos vários públicos. Porém, considerou-se pertinente e adequado aprofundar o conhecimento da realidade existente, materializando esse conhecimento num relatório de diagnóstico, cujos resultados e reflexão darão origem à definição de um plano específico de ação, à medida das necessidades identificadas e prioridades de intervenção definidas.

Neste sentido, foram identificados os objetivos gerais seguintes do Bila.IG:

- Elaborar um diagnóstico participado, o qual permita conhecer, de forma aprofundada, a realidade ao nível da igualdade de género, quer internamente ao nível do município, quer externamente ao nível concelhio;
- Partindo dos resultados do diagnóstico, elaborar o Plano Municipal para a Igualdade, assumindo-se como documento estratégico, enquadrador e promotor da coesão social, constituindo-se ainda como um instrumento operacional de intervenção e atuação no município de Vila Real;
- Implementar as medidas previstas no Plano Municipal para a Igualdade, mobilizando as/os colaboradoras/es do município, parceiros e a comunidade em geral;
- Dinamizar ações de sensibilização e capacitação dirigida a públicos estratégicos e à comunidade em geral, a fim de promover um maior conhecimento sobre a violência doméstica e a igualdade de género;
- Divulgar junto de entidades públicas e privadas, quer concelhias, quer externas, o Plano Municipal para a Igualdade de Vila Real, de modo a apresentar as suas atividades, dar visibilidade aos seus resultados e, particularmente, envolver esses agentes, sensibilizando-os para a igualdade de género, prevenção e combate à violência doméstica e combate a todas as formas de discriminação;

- Avaliar o impacto, quer ao nível interno ao Município, quer ao nível concelhio, da implementação das medidas previstas no Plano Municipal para a Igualdade.

O Diagnóstico Local da Igualdade de Género[2] (DLIG) que agora se apresenta resulta de um trabalho de análise e compreensão, estruturado a partir de fontes de informação municipal e dos seus agentes, bem como dos contributos aportados pelas diversas entidades locais e munícipes, sobre as dinâmicas (re)produtoras de (des)igualdades entre mulheres e homens residentes no concelho.

Uma vez que, hoje, a igualdade entre mulheres e homens é comummente aceite como uma questão de direitos humanos, de justiça social e de emancipação social e identitária, é fundamental que a autarquia e a população tenham ao dispor um documento estruturado e orientador, mas também rigoroso e atual. Documento esse que agregue não apenas os indicadores de género de natureza qualitativa, mas que dê vez e voz às experiências, atitudes e opiniões dos sujeitos que decidem, implementam, cooperam e vivem as múltiplas dinâmicas da desigualdade.

O conhecimento aprofundado sobre as práticas de igualdade de género (IG) já em vigor e das fragilidades identificadas, conjugados com o potencial concelhio, permitirão uma definição mais criteriosa e mensurável das estratégias de ação nesta área. Deste modo, mais adequadamente se poderá sensibilizar a população para a importância da igualdade de género e a eliminação de estereótipos no processo de desenvolvimento local, bem como integrar a dimensão de género em todas as políticas, programas e projetos, contribuindo para o exercício da cidadania, para incrementar uma participação social equilibrada e sustentar o desenvolvimento social e económico do concelho de Vila Real.

Em suma, este Plano Municipal para a Igualdade (PMI) será um instrumento de *"planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, integrando medidas de Mainstreaming de género e Ações*

[2] Fase 1 – elaboração do diagnóstico com uma duração planeada de 6 meses.

Específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação" (CIG, s.d.).

3. Compreender a igualdade

3.1. A necessidade de uma intervenção estratégica

O desafio que se nos apresenta passa por evidenciar que todos podem beneficiar com uma sociedade mais equitativa, assente no reconhecimento da diferença, que acolhe e valoriza as necessidades (quer individuais, quer de grupo) e, porquanto, potenciadora do pleno exercício da cidadania. Abandonando assim e, de modo definitivo, o enfoque na "luta" entre mulheres *versus* homens, nos ganhos e perdas de vantagens para cada um dos grupos considerados de uma forma global e generalista.

A abordagem centrada no género coloca como ponto focal as pessoas, atendendo às relações desiguais e às diferenças de poderes como problema central, tendo sempre por objetivo o desenvolvimento equitativo, a partilha de decisões e de poder, bem como as oportunidades e os recursos.

Não obstante os constrangimentos genderizados, os quais afetam sobretudo as mulheres, tem sido feito um esforço no sentido de intervir e promover a igualdade, ainda que muitos possam continuar a considerá-la meramente formal. Esta evolução histórica pode ser subsumida a três períodos marcantes, os quais correspondem às décadas de:

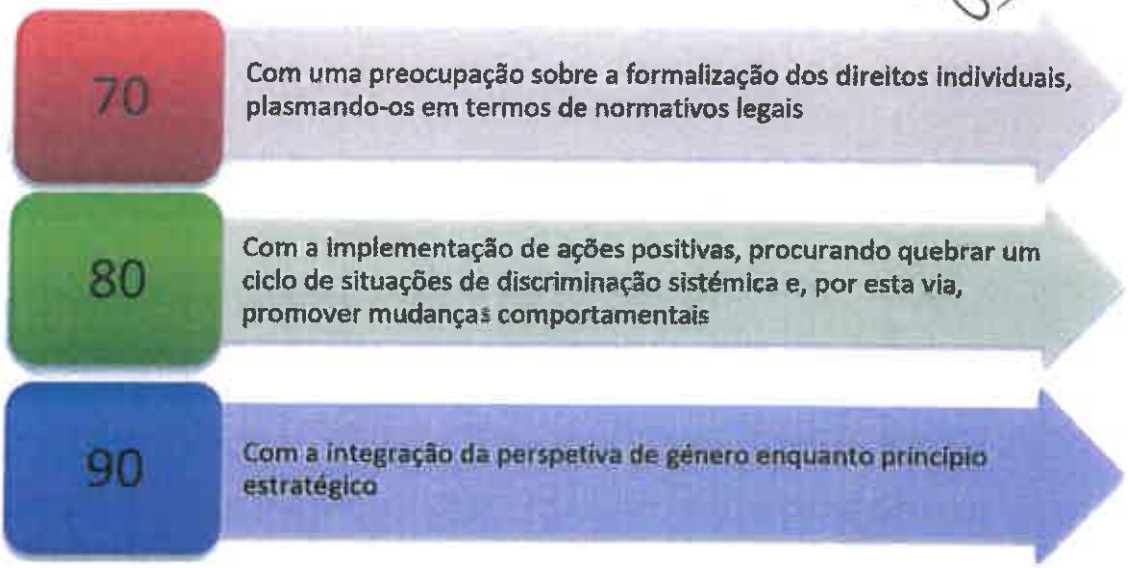


Gráfico 1: Sistematização da evolução histórica da integração da perspetiva de género

Como já se aludiu, a igualdade entre mulheres e homens é:

- Um direito fundamental de todas e todos[3]. Nesse sentido, constitui-se como um valor capital da democracia. No entanto, para que se concretize não é suficiente que esse direito esteja legalmente reconhecido, é necessário ainda que o seu exercício seja pleno e efetivo em todos os aspetos da vida política, económica, social e cultural.
- Um requisito para a realização da justiça social e um princípio básico da democracia. Logo, a igualdade de participação das mulheres e homens em todos os domínios da sociedade – político, social, económico, cultural – é essencial para um crescimento duradouro, sendo ainda revelador do nível de maturidade política de cada uma das sociedades.
- Um princípio de direitos humanos. Portanto, constitui uma responsabilidade não apenas dos governos e dos diversos organismos do Estado, que assumem um papel fulcral, mas, também, da sociedade no seu conjunto.

[3]conf Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local, redigida em 2006, no âmbito do Conselho dos Municípios e Regiões da Europa, disponível em https://www.cig.gov.pt/area-municipios/legislacao/, acedida em 14/03/2022.

Em Portugal, a promoção da igualdade entre mulheres e homens é uma tarefa fundamental do Estado, nos termos do art.º 9.º, alínea h) da Constituição da República, e está plasmado enquanto princípio no art.º 13.º, n.º 1 e 2 da CRP:

> *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.*

Como enuncia o Programa EQUAL - Integração da Perspetiva do Género, "*a integração da perspectiva de 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 conceção, de forma ativa e visível, a consideração dos seus efeitos possíveis na situação dos homens e das mulheres (perspectiva de género)*" (Comissão Europeia, 2004).

Desde então e até à atualidade são percetíveis os progressos alcançados, ainda que sobretudo impulsionados pela União Europeia. Contudo, continuam a persistir áreas em que o princípio de igualdade não é respeitado e que continuam a exigir um longo trabalho a desenvolver. E assim, corroborando o comunicado de Ursula von der Leyen, Presidente da Comissão Europeia, no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género: Rumo a uma união da igualdade, que declarou:

> *«A igualdade de género é um princípio fundamental da União Europeia, mas não é ainda uma realidade. Nas empresas, na política e na sociedade em geral, só poderemos concretizar plenamente o nosso potencial se utilizarmos todos os nossos talentos e diversidade. Utilizar apenas metade da população, metade das ideias ou metade da energia não é suficiente. A Estratégia para a Igualdade de Género pretende incentivar e*

acelerar os progressos para promover a igualdade entre homens e mulheres.» (Leyen, 2020).

Neste processo de enquadramento, o recurso à linha de apoio, acima aludida, representa para o município de Vila Real designadamente:

- A capacidade para apoiar as ações relativas ao desenvolvimento de diagnósticos, bem como o apoio técnico à elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, nos termos da tipologia de operações 1.06;
- A oportunidade de promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego no concelho e simultaneamente apoiar a mobilidade das/os trabalhadoras/es, tal como delimita o objetivo temático do programa;
- A intencionalidade em promover a igualdade de oportunidades e de género, em consonância com os objetivos específicos do programa;
- A adequação de acordo com a priorização do investimento no âmbito da igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual.

3.2. Contextualização normativa

O robustecimento do quadro jurídico-legal com vista a uma concretização plena e efetiva da igualdade de género pode ser definido por referência a alguns pontos-chave, mormente:

- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação. Aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1979, através da Resolução 34/180, pretende reafirmar e reforçar o princípio da igualdade entre mulheres e homens. Em 1980, Portugal ratifica esta Convenção, a qual é também conhecida pela sigla inglesa CEDAW. Assume essencialmente um cariz

normativo, sendo frequentemente apelidada como a Magna Carta dos Direitos das Mulheres ou a Carta dos Direitos Humanos das Mulheres[4].

- Conferência Internacional da Organização das Nações Unidas sobre Direitos Humanos. Realizada em Viena, em 1993, onde se reconhece que "*Os direitos humanos das mulheres e das crianças do sexo feminino constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais*" (Declaração e Programa de Ação de Viena, 1993, par. 18)[5].

- Declaração e Plataforma de Ação de Pequim[6]. Instrumento programático que emerge da IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, que teve lugar em Pequim entre 4 e 15 de setembro de 1995. Enuncia áreas de ação críticas e apela aos Estados para a integração da igualdade de género na formulação, implementação e avaliação de todas as políticas e ações, no que foi designado por estratégia de *gender mainstreaming*.

- Resolução das Nações Unidas sobre a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável[7]. Aprovada em 25 de setembro de 2015, operacionaliza 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), desdobrados em 169 metas, onde a dimensão de género assume uma natureza transversal a toda a Agenda, embora configure o 5.º ODS – alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas.

Numa perspetiva europeia podem destacar-se, designadamente:

- O Tratado de Amesterdão[8], assinado em 2 de outubro de 1997, que extrapolou a dimensão salarial e laboral e catapultou a dimensão da igualdade para uma visão de missão da própria União Europeia.

---

[4] Mais informação em https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx

[5] Disponível em https://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/, acedido em 14/03/2022.

[6] Disponível em https://www.cig.gov.pt/siic/2015/01/declaracao-e-plataforma-de-acao-de-pequim-aprovada-na-4a-conferencia-mundial-sobre-as-mulheres-pequim-1995/, acedido em 14/03/2022.

[7] Mais informação em https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/.

[8] Mais informações em https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-amsterdam.

- A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia[9], proclamada solenemente pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho da União Europeia e pela Comissão Europeia, em 7 de dezembro de 2000, vem consagrar a igualdade de mulheres e homens, bem com o direito à conciliação da vida familiar e profissional.

- A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local[10], redigida em 2006, no âmbito de um projeto levado a cabo pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa, configura um instrumento de política pública que vem estabelecer metas e definir as principais áreas de intervenção para os municípios para a concretização da igualdade entre mulheres e homens.

- A Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2010-2015)[11], adotada a 21 de dezembro de 2010, cujos objetivos eram o crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, veio enunciar 5 domínios prioritários, a saber: igualdade na dependência económica, igualdade na remuneração, igualdade na tomada de decisões, eliminar a violência de género, igualdade entre mulheres e homens na ação externa.

- O Pacto Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2011-2020)[12], aprovado em 7 de março de 2011, o qual reconhece que a igualdade entre mulheres e homens é um valor fundamental da União Europeia e que as políticas nesta matéria são fundamentais para o crescimento económico, a prosperidade e a competitividade.

- Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025[13], vem definir as principais ações a realizar e compromete-se a assegurar que a perspetiva de género seja integrada em todos os domínios de intervenção da EU, balizada pelo objetivo de superação da violência de género, da discriminação sexual e da desigualdade estrutural entre mulheres e homens.

---

[9] Mais informações em https://op.europa.eu/webpub/com/carta-dos-direitos-fundamentais/pt/.
[10] Disponível em https://www.cig.gov.pt/area-municipios/legislacao/, acedido em 15/03/2022.
[11] Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0491, acedido em 15/03/2022.
[12] Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29, acedido em 15/03/2022.
[13] Mais informações em https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025.

Por sua vez, e numa perspetiva nacional, a consagração de um quadro legal e institucional democrático e não discriminatório materializa-se após 1976, em especial com a revisão constitucional de 1997. Esta constituiu um marco decisivo nas políticas de igualdade no nosso país, pois pela primeira vez se reconheceu o princípio constitucional da discriminação positiva como forma de promoção da igualdade. De entre os diversos exemplos, destacar: o estabelecimento como tarefa fundamental do Estado da promoção da igualdade entre mulheres e homens (promover e não apenas estabelecer); o princípio da não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos; a proteção legal contra qualquer tipo de discriminação; o direito à conciliação vida familiar e profissional; ou ainda, o direito à maternidade e paternidade consciente.

Entre todo o manancial legislativo, salientam-se apenas alguns dos principais diplomas enquadradores da temática, os quais sustentaram simultaneamente o trabalho desenvolvido no presente diagnóstico. Assim:

- A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»[14], aprovada a 8 de março de 2018, mediante a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio). A CIG é a entidade, em Portugal, coordenadora dos Planos Nacionais integrados na ENIND, reconhece o papel preponderante dos Municípios na promoção das políticas locais para a igualdade.

- Lei n.º 25/2017, de 30 de maio[15], aprova o regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, procede à segunda alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quarta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e revoga a Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro.

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro[16], estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da

---

[14] Mais informações em https://www.cig.gov.pt/estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030-portugal-igual/.

[15] Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=2684A0028&nid=2684&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=, acedido em 15/03/2022.

[16] Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1990&tabela=leis, acedido em 15/03/2022.

transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico.

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio[17], aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade.

3.3. Protocolo(s) com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

No âmbito das estratégias políticas de promoção da igualdade entre mulheres e homens a CIG assume especial destaque, uma vez que está incumbida da sua coordenação, seja junto do amplo espectro da administração central, como com os municípios. Nesta transversalização da intervenção estão identificados como eixos prioritários, nomeadamente: a educação e o ensino superior; o mercado de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional; a tomada de decisão política e económica; a comunicação social; a territorialização das políticas públicas de igualdade de género.

A preponderância da ligação às políticas locais ao nível da igualdade de género assumiu especial vigor a partir da década de 90, mediante a celebração de protocolos e a definição de Planos Municipais para a Igualdade que são coordenados por cada um dos municípios aderentes.

Atualmente, a CIG estabelece dois tipos diferentes de protocolos:

- Protocolo de Cooperação[18] - celebrados com os municípios aderentes e cujo objeto é a igualdade e não discriminação;
- Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação – visa a territorialização ENIND e prevê a criação de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, tendo como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e

[17] Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1707&tabela=leis&nversao=&so_miolo=, acedido em 15/03/2022.

[18] Os protocolos celebrados até 2018 tinham a duração de um ano e eram renovados por iguais e sucessivos períodos de forma automática. Após esta data, vigoram os Protocolos da Nova Geração, alinhados com a ENIND, passaram a ter uma duração de três anos, renovados por períodos iguais.

avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade.

O município de Vila Real tem já estabelecidos dois destes protocolos – em 2020 celebrou o Protocolo de Cooperação (Nova Geração) e, em 2021, formalizou o protocolo para a Igualdade e Não Discriminação, o qual previa a criação de uma EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local.

A par destes, em 2019, o município de Vila Real adere ao protocolo de cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios – Rede de Municípios Solidário com as Vítimas de Violência Doméstica, que visa a disponibilização de habitação social para vítimas de violência doméstica, encontrando-se atualmente em fase de regulamentação.

Todavia, anteriormente já havia tido com a CIG um outro protocolo de cooperação com vista à implementação das políticas públicas promotoras da igualdade de género, cidadania e não discriminação. No decurso deste, e na sequência da recente legislação, foi formalmente nomeada, em 2 de dezembro de 2013, a Conselheira Local para a Igualdade de Género, Dra. Eugénia Almeida, Vice-presidente e Vereadora com o pelouro de Coesão Social e Igualdade, renomeada a 15 de janeiro de 2018, no sentido de dinamizar as políticas locais para a igualdade.

À assinatura do protocolo e subsequente nomeação, seguiu-se um workshop em Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, dirigido a Conselheiras e Conselheiros Municipais para a Igualdade, promovido pela CIG, o qual contou com a participação de Câmaras Municipais dos distritos de Vila Real, Aveiro, Bragança, Braga e Porto, num referencial de 18 h de formação. Ao longo de dois dias de trabalho, foram apreendidos novos conceitos e metodologias com vista à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade (atualmente em concretização).

Atualmente, e desde novembro de 2021, a vereadora Mara Minhava está nomeada para o lugar de Conselheira Local para a Igualdade, como no capítulo 6.7. melhor se identifica na composição da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

4. Caracterização metodológica

4.1. Dimensões de análise

Diagnóstico: conhecer para atuar.

Idánez e Ander-Egg

Entende-se um diagnóstico como o aprofundamento das dinâmicas de mudança, potencialidades e obstáculos numa determinada situação, ainda que tendo presentes, sempre, *"o estabelecimento de prioridades e estratégias de intervenção (...) considerando tanto os meios disponíveis como as forças e actores sociais envolvidos nas mesmas"* (Idáñez & Ander-Egg, 2007, p. 27). Logo, consubstancia-se como um processo permanente, que pela sua natureza estará sempre inacabado, mas participado.

Logo, um *"bom diagnóstico é garante da adequabilidade das respostas às necessidades locais e é fundamental para garantir a eficácia de qualquer projecto de intervenção"* (Guerra, 2000, p. 131), sendo, ainda, um instrumento de interação e comunicação entre atores/agentes face à compreensão da realidade e à identificação de necessidades.

Partindo desta conceção, o principal objetivo do presente diagnóstico é o de conhecer, de forma aprofundada, a realidade ao nível da igualdade de género, quer internamente ao nível do município, quer externamente ao nível concelhio e, a partir desse manancial de informação, definir e estruturar um plano de ação.

Pretende-se que o presente diagnóstico, partindo da proposta de Isabel Guerra (2002), seja:

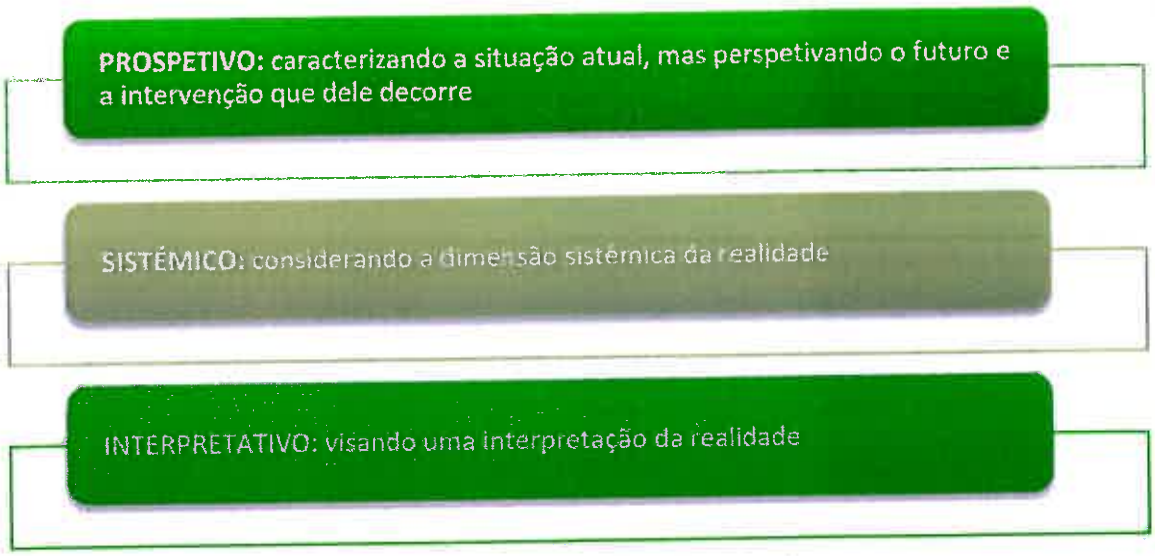


Gráfico 2: Características teóricas do diagnóstico

Ao qual acrescentamos:

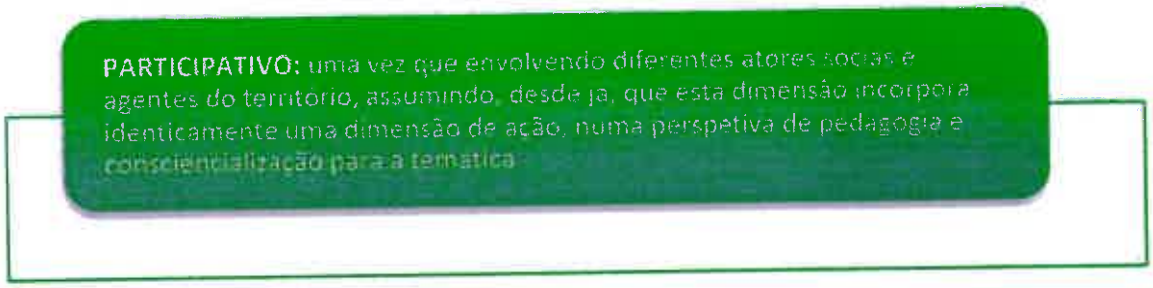


Gráfico 3: Característica adicional do presente DLIG

4.2. Técnicas de recolha de dados

A estrutura e organização do presente diagnóstico local de igualdade de género contempla, como referido anteriormente, uma dimensão de análise interna, do Município enquanto entidade empregadora, e uma análise da realidade concelhia.

Sintetizamos de seguida as diferentes dimensões de análise que o DLIG abrange:

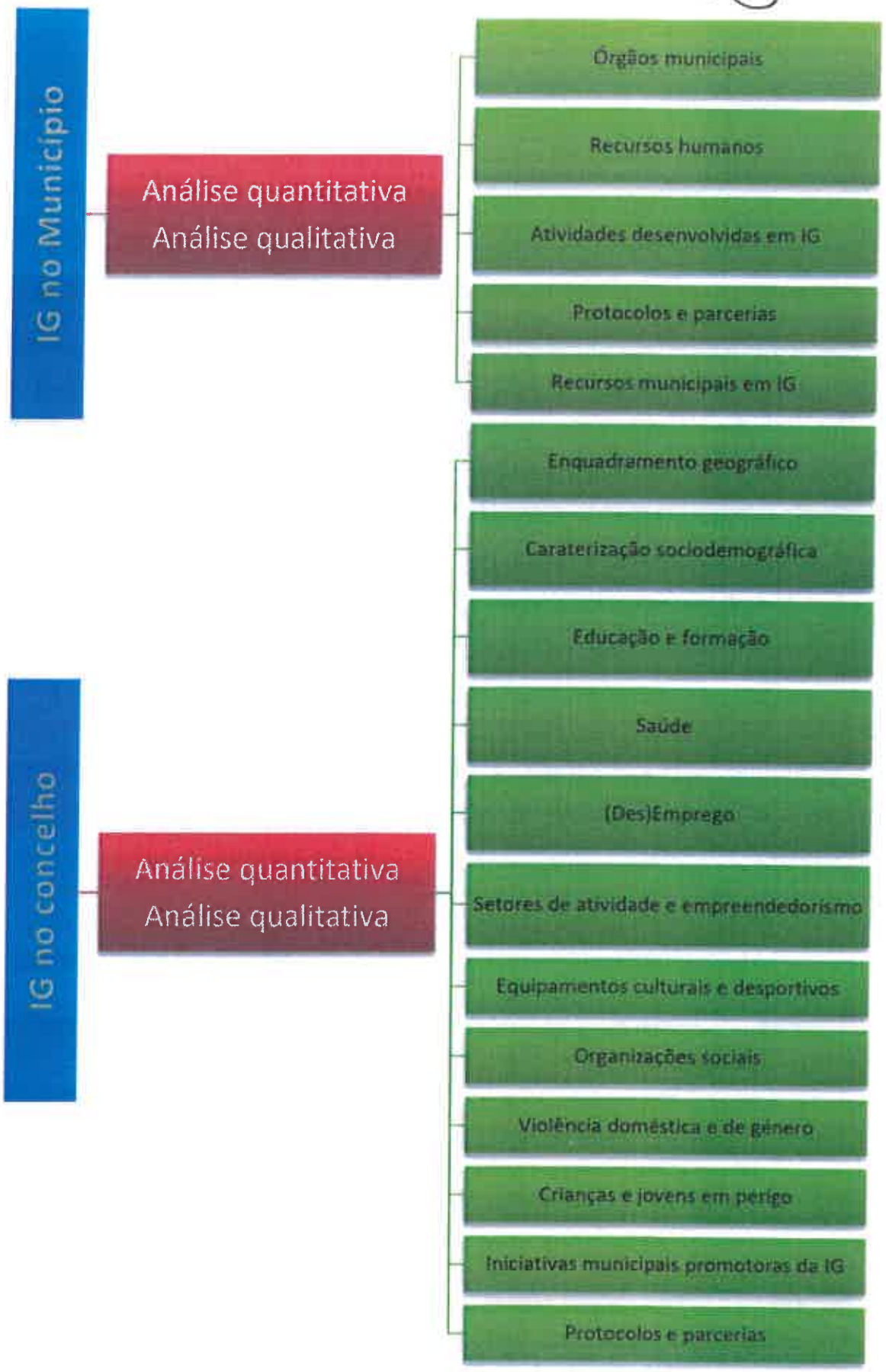


Gráfico 4: Dimensões de análise do DLIG

De modo a recolher a informação necessária para elaboração do DLIG operacionalizaram-se diferentes técnicas, de acordo com os objetivos e as/os destinatárias/os, partindo da proposta do "kit de ferramentas para diagnósticos participados" (Ferreira & Almeida, 2016).

Refira-se que é necessário, para que os dados recolhidos sejam válidos e adaptados à realidade estudada, que a seleção das técnicas seja alvo duma criteriosa escolha. Neste sentido, efetuou-se um trabalho cuidado de identificação e seleção, bem como de construção dos respetivos instrumentos.

Sistematizamos, de seguida, as técnicas de recolha de dados selecionadas e operacionalizadas:

Técnicas de recolha de dados		**Objetivos**
Análise documental	Fontes estatísticas: INE, PORDATA Dados estatísticos específicos recolhidos junto de organizações locais ENIND – Portugal + Igual Bibliografia específica Documentação do município	Recolha de informação enquadradora Aprofundamento da informação e conhecimento existente Complementar a informação recolhida, nomeadamente, com os inquéritos por questionário aplicados
Inquérito por questionário	Colaboradoras/es do município Chefias de Divisão/Diretores de Departamento Divisão de Recursos Humanos Rede Escolar Entidades de Economia Social Empresas*	Recolha de informação que permita conhecer, de forma aprofundada, a realidade das diferentes organizações no que diz respeito às práticas de igualdade de género e de oportunidades
Focus group	Comunidade (1 por freguesia do concelho)	Recolher de informação de índole qualitativa sobre as perceções e práticas da comunidade ao nível da IG e de oportunidades
	Associações empresariais do concelho	Recolher de informação de índole qualitativa e quantitativa sobre as perceções e práticas das empresas ao nível da IG e de oportunidades
	Núcleo Executivo da Rede Social e Equipa do Projeto	Analisar e debater as primeiras conclusões do diagnóstico e aprofundar dimensões consideradas pertinentes
Entrevistas	Informantes privilegiados, sempre que se considere necessário	Clarificar e aprofundar informação recolhida

* Para recolha de informação prévia à realização do *focus group* com as Associações Empresariais

Tabela 1: Técnicas de recolha de dados

Em anexo podem ser consultados e analisados os diferentes instrumentos criados e aplicados especialmente para este trabalho de diagnóstico.

A opção pela técnica inquérito por questionário foi efetuada quando estávamos perante a necessidade de recolha de dados, essencialmente quantitativos, e se tratava duma amostra com um número significativo de indivíduos respondentes, facilitando o facto de o fazerem por escrito e no momento em que considerarem mais oportuno (administração indireta).

A amostra considerada foi a da totalidade de indivíduos que potencialmente estavam integrados no grupo definido.

A administração foi efetuada de forma indireta tendo cada inquirido respondido de forma autónoma e sem o apoio e presença do inquiridor. A opção do inquérito por questionário em formato digital (ainda que, quando necessário, se disponibilizou o documento em formato papel, tendo-se posteriormente inserido a informação na base de dados) foi efetuada com recurso à ferramenta do Google – Google Forms.

Refira-se, complementarmente, que a opção para auscultação da comunidade foi realizada através da técnica de *focus group*. Esta decorreu da impossibilidade de efetuar um levantamento da informação através de inquérito por questionário, decorrente da necessária dimensão da amostra e da respetiva representatividade. Atento o número elevado de indivíduos que constituiriam a amostra e considerando o horizonte temporal, bem como os recursos disponíveis, não se afigurou possível a implementação de outra técnica. Paralelamente, conseguiu-se assegurar um nível de aprofundamento da informação, fator considerado enriquecedor e valorizador do presente diagnóstico.

Todos os *focus group* foram realizados online, com recurso a ferramentas de trabalho à distância, na medida em que a situação pandémica vivida não permitia que estivessem reunidas as necessárias condições de segurança das/os participantes para que fosse possível a sua realização presencial.

A constituição do grupo participante, em cada uma das freguesias, ficou sob a responsabilidade do executivo da respetiva Junta de Freguesia. Todavia procurou relembrar-se da necessidade de assegurar determinados parâmetros de

heterogeneidade, nomeadamente: género, idade, habilitações académicas, profissão e situação face ao emprego.

No que diz respeito ao *focus group* com as associações empresariais, optou-se, igualmente, por esta técnica, assente no pressuposto de representatividade que estas organizações têm dos seus associados. De modo a sustentar a informação partilhada pelos dirigentes associativos das respetivas organizações, foi elaborado um inquérito por questionário que as associações fizeram chegar às empresas suas associadas.

Foi ainda identificada a técnica de entrevista, a qual permitiu a recolha de informação complementar e de forma aprofundada, de modo a enriquecer e clarificar o diagnóstico. Destaca-se a realização de entrevista à gestora do gabinete de Vila Real da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, realizada online, como o objetivo de aprofundar o conhecimento sobre a temática, em particular, na área da violência doméstica e violência no namoro.

	DIMENSÃO	UNIVERSO	AMOSTRA	%
VERTENTE INTERNA	RECURSOS HUMANOS*	1	1	100%
	CHEFES DE DIVISÃO/ DEPARTAMENTO*	8	6	75%
	COLABORADORAS/ES*	507[1]	227	45%
VERTENTE EXTERNA	REDE ESCOLAR*	10	8	80%
	ORGANIZAÇÕES SOCIAIS*	185	62	33,5%
	COMUNIDADE**	20	13	65%
	ASSOCIAÇÕES EMPRESARIAIS** (EMPRESAS)	1	1	100%
	ENTREVISTA (APAV)	1	1	100%

* inquérito por questionário
** *focus group*
[1] N.º total de questionários remetidos/entregues às/aos colaboradoras/es do município

Tabela 2: Universo estatístico e amostra

Foi, ainda, realizado um *focus group* específico para debate das conclusões e recomendações com a equipa de projeto, o núcleo executivo da rede social e a equipa consultora externa.

Após a elaboração do diagnóstico, este será analisado, debatido e validado em reunião de Câmara, seguindo-se a sua apresentação em sede de reunião da Assembleia Municipal e reunião de CLAS da Rede Social.

4.3. Cronograma

Na gestão das diversas atividades, recursos e tarefas que implicaram o projeto Bila.IG destacamos dois marcos chave:

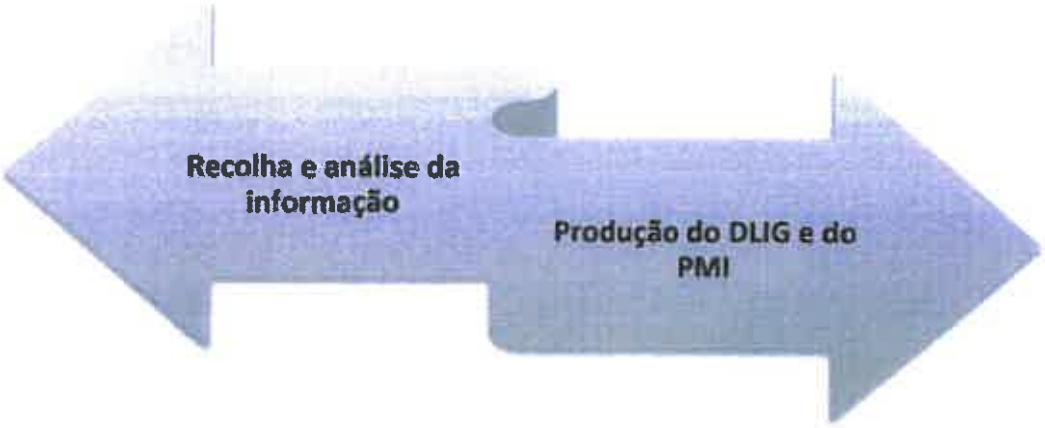


Gráfico 5: Momentos chave do projeto Bila.IG

Detalhando este percurso em termos cronológicos, apura-se que todo o processo de recolha de informação decorreu entre abril de 2021 e janeiro de 2022, de acordo com o que a seguir se especifica:

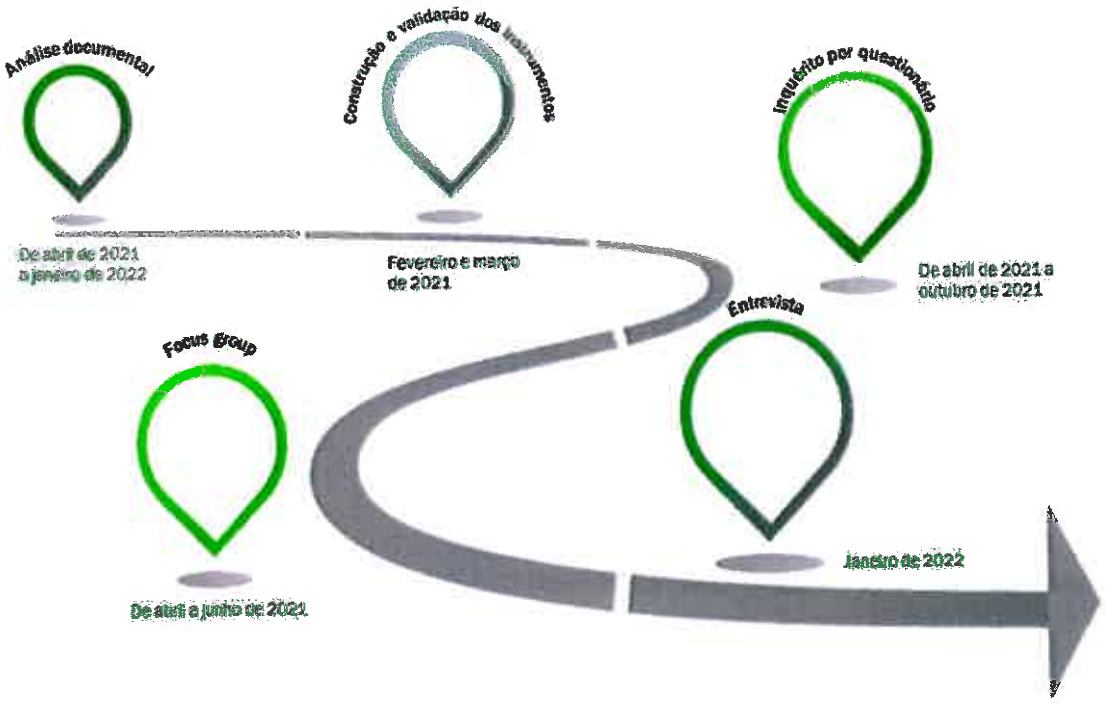


Gráfico 6: Infografia cronológica da recolha de informação

Nota metodológica: A aplicação de inquérito por questionário aos colaboradores do município decorreu em dois momentos distintos, o primeiro momento entre abril e junho de 2021 e o segundo entre setembro e outubro do mesmo ano. Tal facto ficou a dever-se:

- Por um lado, ao número limitado de respostas obtidas no primeiro momento de aplicação e consequente falta de representatividade do universo de colaboradoras/es. Razão que determinou a necessidade de reforçar o levantamento dessa informação recorrendo a uma administração direta com a presença do inquiridor, de modo a apoiar todo o processo (assumindo-se que a opção por administração indireta e com base digital poderia ter condicionado a participação das/os colaboradoras/es);
- E, por outro, ao facto de, na primeira análise efetuada à amostra "colaboradores do município" não terem sido integrados as/os colaboradores que, no âmbito da transferência de competências para os municípios na área da educação, foram integrados nos quadros.

Por fim, assinalar que a produção do documento final – Plano Municipal para a Igualdade – decorreu a partir de julho de 2021, em simultâneo com o desenvolvimento dos diferentes momentos de recolha e análise da informação recolhida, tendo sido concluído em março de 2022.

4.4. Limitações

Destacamos, em termos das limitações no desenvolvimento do trabalho, por um lado a situação pandémica vivida, a qual condicionou o regular prosseguimento do cronograma, em particular no que tange à recolha de informação. Logo, foi necessário identificar e recorrer a mecanismos alternativos, nomeadamente, a estratégias digitais. Naturalmente que estes condicionaram igualmente a participação, especialmente se tivermos presente a falta ou a dificuldade de acesso aos meios digitais ou ainda a falta de familiaridade com as ferramentas de trabalho à distância.

Em termos de análise de informação advinda dos inquéritos por questionário às/aos trabalhadoras/es do município, e de modo que os resultados apresentados fossem fidedignos e alicerçados numa análise científica, houve necessidade de invalidar um conjunto de respostas obtidas, de acordo com o que a seguir se especifica:

PERGUNTA	RESPOSTAS INVALIDADAS	OBS
4.1 - Se sim, indique o número de filhos e as suas idades (exemplo: 2 com 10 e 8 anos)	6	A resposta à pergunta anterior tinha sido afirmativa; porém, nesta não foi identificado o número de filhos/as como se solicitava
7. Qual é a sua profissão	141	As respostas que não correspondiam ao solicitado (exemplo: confusão com categoria profissional ou com cargos, NR)
11.1 - Se tempo parcial, n.º de horas semanais (exemplo: 15h/semana)	14	As respostas que não correspondem à duração de um contrato de trabalho a tempo parcial
12.1 - Se SIM, quais	201	Todas as respostas que foram respondidas ou o tendo sido foi negativamente em relação à pergunta anterior
12.2.1 - Se SIM, quais	215	Todas as respostas que foram respondidas ou o tendo sido foi negativamente em relação à pergunta anterior

PERGUNTA	RESPOSTAS INVALIDADAS	OBS
13.1 - Se SIM, quais	196	Todas as respostas que foram respondidas ou o tendo sido foi negativamente em relação à pergunta anterior
13.2 - E beneficia de algum	196	Todas as respostas que foram respondidas ou o tendo sido foi negativamente em relação à pergunta 13
15.1 - Se sim, beneficia de algum apoio adicional na qualidade de sócio do Centro Cultural e Desportivo dos trabalhadores do município	3	Todas as respostas que foram respondidas negativamente em relação à pergunta anterior
16.1 - Se SIM, quais	8	Todas as respostas que não foram respondidas ou o tendo sido não se relacionavam com a questão colocada
17.1.1 - Na sua opinião, relativamente às situações que enumerou, considera que estas	102	Todas as respostas que foram respondidas negativamente à pergunta 17

Tabela 3: Respostas invalidadas aos inquéritos por questionários aplicados às/aos colaboradoras/es

Ainda no âmbito do inquérito por questionário destinado às/aos trabalhadoras/es da autarquia, importa sublinhar que alguns dos dados solicitados não foram preenchidos, mormente:

- A desagregação por sexo das/os trabalhadoras/es por cada direção, departamento municipal e/ou divisão municipal;
- O concelho de residência das/os trabalhadoras/es do município;
- A dinamização e a frequência de ações de formação desagregadas por sexo, nos últimos 3 anos, promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica;
- O total 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, nos últimos 3 anos letivos, dirigidas à comunidade educativa local, igualmente decompostas por sexo;
- Número 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, nos últimos 3 anos letivos, decompostas por sexo.

Igualmente no referente aos dados, advindos dos inquéritos por questionário, importará salientar a falta de informação detalhada em momentos pontuais de análise, designadamente:

- No contexto da caracterização da rede escolar não foram apresentadas as tabelas com os dados referentes ao 2.º ano do ensino regular, nem da rede de cursos CEF e profissionais, pois os primeiros não apresentam respostas válidas, isto é, desagregadas por sexo;
- Na participação em eventos e atividades culturais.

A antiguidade de alguma informação, por exemplo, os dados referentes às horas extraordinárias das/os trabalhadoras/es do município são de 2018, pelo que merecem igualmente uma nota de destaque. Esta falta de atualidade de dados estende-se para além do município, abrangendo a saúde e o terceiro setor.

Ou ainda, a inexistência de informações, como sucede com os dados sobre o trabalho extraordinário noturno, as ações de formação em IG promovidas pelo município, o número de alunas/os do 2.º ciclo a praticar desporto escolar.

Por fim, referir o caráter parcelar da informação prestada pelas entidades à equipa consultora externa.

Neste quadro das limitações, importará deixar uma referência também para os indicadores de género não verificados, isto é, aqueles sobre os quais não foi possível obter nenhuma informação ou quaisquer dados. Não obstante a impossibilidade de recolha direta junto das entidades competentes, a equipa consultora externa não deixou de promover através de outros meios e mediante o contacto com outras entidades terceiras a obtenção desses mesmos indicadores estatísticos.

Estão considerados nesta lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local, mormente:

- Número 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;
- 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;
- Número de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas;
- Número de empresas constituídas e/ou geridas por mulheres no concelho;
- Número de participantes, desagregados por sexo, em eventos culturais e desportivos.

Por fim, referência para a inexistência de informação desagregada por sexo, particularmente relevante nas áreas da saúde, do emprego e das atividades culturais.

5. Conhecer o município de Vila Real – tradição e futuro

Vila Real fundada no final do séc. XIII e outrora conhecida como a "Corte de Trás-os-Montes", em resultado da presença e influência da Casa dos Marqueses de Vila Real, agrega simultaneamente história, cultura, natureza, artesanato, gastronomia, posicionamento estratégico e iniciativa.

A Vila Velha – parte mais antiga da cidade – está erigida sobre o promontório de "Vila Rial", entre dois vales profundos e na confluência de dois cursos de água (o Corgo e o Cabril), a uma altitude de cerca de 450 m. Num enquadramento paisagístico marcado pelas escarpas e pela barreira natural que a serra do Alvão e a serra do Marão lhe conferem podem, igualmente, observar-se algumas das marcas do tempo, mediante vestígios paleolíticos, romanos e muçulmanos.

Esta centralidade geográfica confere-lhe condições estratégicas excecionais ao nível da mobilidade, uma vez que interseta a região litoral e o interior transmontano, o norte e o sul, que liga Porto e Bragança, Viseu e Chaves, o resto do país e Espanha (Galiza e

Castela-Leão). As boas acessibilidades tem-lhe permitido um crescimento sustentado e gradual, fruto de investimentos que granjeou, evidenciando repercussões ao nível económico e social. Porém, não obstante a chancela urbana que marca a cidade, mantém viva a ruralidade, fruto das características das suas freguesias.

A história de Vila Real é também escrita através de acontecimentos, costumes, devoções, iniciativas que fazem das suas terras e das suas gentes singularidade, vigor, autenticidade, nobreza e perseverança, combinando tradição e futuro.

No conjunto destes acontecimentos e circunstâncias que caracterizam o município de Vila Real, dão-se a conhecer alguns em jeito de notas breves:

Sepulturas megalíticas – mamoas de Justes, altar rupestre em Adoufe, Fojo do Lobo em Vilarinho de Samardã, Santuário de Panóias (santuário rupestre da época romana, único na Península Ibérica, em Vale de Nogueiras) – são alguns dos locais de interesse arqueológico
Por foral do rei D. Dinis é fundada a Vila Real de Panóias, em 1289; embora estejam identificados forais anteriores, estes não conseguiram cumprir o propósito de povoamento da região
Os seus quase 750 anos de história espelham-se também no elevado número de casas brasonadas, datadas sobretudo a partir do séc. XVII em resultado da fixação de nobres da corte
Após a Restauração da Independência, em 1640, e em virtude da união dos Marqueses de Vila Real à causa da união com Espanha, o rei D. João IV ordenou a inversão do brasão de armas – ponta da espada virada para baixo – enquanto castigo e sinal de desonra
Fruto do crescimento e de organização administrativa recebe o estatuto de capital de distrito em 1835
Em 1894, tornou-se a primeira cidade portuguesa a produzir energia hidroelétrica, desde a Central do Biel, localizada no rio Corgo

Em 1906, foi inaugurada a linha do Corgo que efetuava a ligação ferroviária entre Chaves e a Régua, sendo que, em 1991, viu encerrado o troço entre Vila Real e Chaves e, em 2009, o mesmo sucedeu com o troço entre Régua e Vila Real

A Capela de São Brás, monumento nacional desde 1910, acolhe os túmulos de Teixeira de Macedo e Lourenço Viegas, filho de Egas Moniz

Em 1922, é criada a Diocese de Vila Real

Em 1925, Vila Real é elevada a cidade

Em 1931 nasce o circuito de Vila Real com um traçado que ligava centro da cidade às imediações do Palácio de Mateus, constituindo uma marca de cidade no seu cartaz turístico, o qual ganhou repercussões internacionais com a etapa que aqui se realiza da Taça do Mundo de Carros de Turismo da FIA (WTCR)

O ensino superior está presente no concelho desde 1973, com a criação do Instituto Politécnico de Vila Real, substituído em 1979 pelo Instituto Universitário de Trás-os-Montes e Alto Douro e, posteriormente, acolhendo a Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro em 1986

A UNESCO classifica, em 2001, o Alto Douro Vinhateiro como património mundial na categoria de paisagem cultural e rodeada de montanhas que lhe conferem características mesológicas e climáticas particulares

A partir de 2004, com a inauguração do Teatro de Vila Real, percebeu-se um maior investimento na dinamização cultural, replicado também no Museu da Vila Velha, Museu do Som e Imagem, Conservatório Regional de Música, Centro de Ciência, Teatro Municipal, Museu de Arqueologia e Numismática, Biblioteca Municipal e Arquivo Municipal, entre outros

Entre as obras atribuídas a Nicolau Nasoni figura o Palácio de Mateus, monumento nacional barroco, que em 2007 integrou o leque de finalistas das Maravilhas de Portugal

Em 2016, a olaria negra de Bisalhães foi também classificada pela UNESCO, desta vez enquanto património imaterial da humanidade

Na lista de galardões destaque para o prémio das 7 Maravilhas à Mesa, conquistado em 2018, com uma ementa que integrava, entre entrou, os covilhetes, a carne maronesa e as tripas aos molhos

Em 2019 as "Cristas de Galo" foram consideradas uma das 7 Maravilhas Doces de Portugal, um doce oriundo do antigo Convento de Santa Clara de Vila Real
Entre a doçaria tradicional destaque para: os "Pitos de Santa Luzia" e as "Ganchas de S. Brás" que integram a tradição de as raparigas oferecerem os pitos aos rapazes, no dia 13 de dezembro, e no dia de S. Brás os rapazes retribuem com a gancha; os "Cavacórios", com formato similar a uma taça ou cálice, especialmente associados à festa em honra de São Lázaro

Tabela 4: (Breves) Notas históricas caracterizadoras do município de Vila Real

Destacar também as referências naturais, vide: Jardim Botânico da UTAD; Parque Florestal; Parque Corgo; Parque Natural do Alvão; Jardins do Palácio de Mateus; Jardim da Carreira, construído em 1871 como Jardim Público. Bem como os percursos pedestres e cicláveis, desde o percurso intramuros e os passadiços extramuros, de onde se podem ver as escarpas escavadas pelos rios, até ao percurso feito ao longo da antiga Linha do Corgo ou ainda o Caminho Português Interior de Santiago – primeira fase dos percursos naturais do Corgo.

Vila Real é hoje um território plurinuclear, isto é, apresenta um centro urbano estável e compacto pontuado com construções que evidenciam a renovação da cidade tradicional, mas também novas centralidades comerciais e de serviços, mantendo vivos os aglomerados rurais. Contudo, verifica-se uma fragmentação das organizações de apoio às atividades económicas dos diversos setores de atividade, desde logo, associações empresariais, comerciais, industriais e a própria Universidade.

Não obstante esta caracterização, o relatório final da Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial da Região do Douro 2014-2020[19] identificava ainda a existência de uma atomização institucional (a par da empresarial), bem como a fraca densidade relacional e debilidades várias na cooperação interempresarial e entre

[19] Disponível online em https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjHubiB55P2AhXGy4UKHeIFD7sQFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fnorte2020.pt%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fpublic%2Fuploads%2Fprograma%2FEIDT-99-2014-01-020_Douro.pdf&usg=AOvVaw2m_Pj9RPGr48b0pbLHxwLN.

agentes públicos e privados, dando origem a uma ausência de liderança no NUT III-Douro.

As debilidades regionais e locais, aliadas aos impactos da conjuntura económica nacional, não têm constituído argumentos para que o município de Vila Real desaproveite as suas potencialidades. Pelo contrário, tem procurando nesta amálgama de herança socio-histórica, caraterísticas naturais, condições geoestratégicas, desenvolvimento e promoção da coesão territorial, oportunidades e estratégicas de futuro tem procurado dinamizar iniciativas com vista a catapultar a cidade para o séc. XXI – associando-se à biodiversidade, ao enoturismo, à conectividade, ao conhecimento científico e de investigação, enquanto vetores dinamizadores da região.

6. Diagnóstico da vertente interna – Município de Vila Real

Passemos à apresentação do diagnóstico na sua vertente interna, analisando o município de Vila Real, nas suas diferentes dimensões.

Nos dados e informações apresentadas ter-se-á, sempre, em consideração a relevância e pertinência para o âmbito de análise do presente documento – a igualdade de género.

6.1. Composição orgânica da Câmara Municipal de Vila Real

A estrutura organizacional do Município de Vila Real, decorrente da legislação, enquadrada uma dupla dimensão: uma estrutura eleita, composta pelo executivo; e, uma estrutura operacional, composta por todas/os as/os colaboradoras/es que exercem funções nas diferentes divisões e estruturas que a compõem.

A Câmara Municipal de Vila Real assume um modelo de organização misto, maioritariamente hierarquizado. Ao modelo hierarquizado corresponderá uma estrutura nuclear, composta por departamentos, e uma estrutura flexível, composta por unidades e subunidades orgânicas.

Formam a estrutura nuclear da Câmara Municipal de Vila Real:

- O Departamento Administrativo e Financeiro (DAF);

- O Departamento de Planeamento e Gestão do Território (DPGT);
- O Departamento de Equipamentos e Infraestruturas (DEI).

Por sua vez, a estrutura flexível da Câmara Municipal de Vila Real é composta pela:

- Divisão de Gestão Financeira e Patrimonial (DGFP);
- Divisão de Gestão de Fundos Comunitários e Auditoria (DGFCA);
- Divisão de Gestão Urbanística (DGU);
- Divisão de Obras Municipais (DOM);
- Divisão de Ação Social e Saúde (DASS);
- Divisão de Educação, Desporto e Juventude (DEDJ).

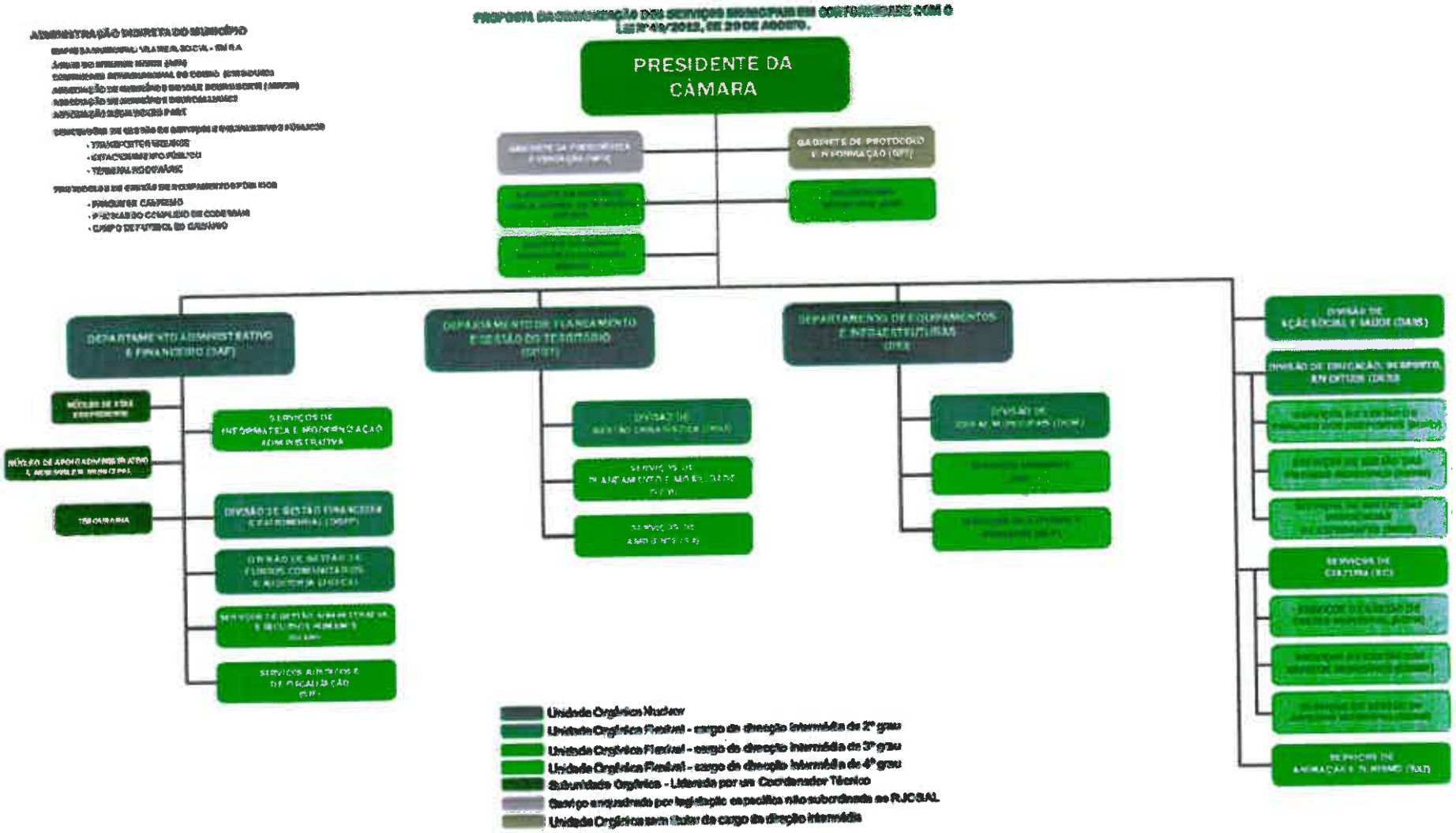
No referente aos Gabinetes de Assessoria e Apoio à Gestão possui:

- Gabinete da Presidência e Direção (GPV);
- Gabinete de Proteção Civil e Defesa da Floresta (GPCDF);
- Gabinete do Médico Veterinário Municipal (GMVM).

No âmbito dos serviços das unidades orgânicas existentes dispõe de:

- Serviços de informática e modernização administrativa;
- Serviços de gestão administrativa e recursos humanos;
- Serviços jurídicos e de fiscalização;
- Serviços de planeamento e mobilidade;
- Serviços de ambiente;
- Serviço urbanos;
- Serviços de estudos e projetos;
- Serviços de gestão do pavilhão dos desportos;
- Serviços de gestão das piscinas municipais;
- Serviços de gestão das residências de estudantes;
- Serviços de cultura;
- Serviços de gestão do teatro municipal;
- Serviços de gestão dos museus municipais;
- Serviços de gestão do arquivo municipal;
- Serviços de animação e turismo.

De forma a melhor compreender a estrutura organizacional e funcional do município, apresenta-se o organograma em vigor:



Gráfica 7: Organização dos serviços municipais

6.2. Composição do executivo camarário

O executivo camarário é o órgão colegial do Município, sendo composto por 7 autarcas eleitos – o presidente e seis vereadoras/es. Para o mandato 2021-2025 assume uma representação não igualitária, ainda que no cumprimento da lei da paridade nos órgãos colegiais representativos do poder político[20], ao nível do número de vereadoras/es do sexo masculino e do sexo feminino, respetivamente, seis homens e uma mulher.

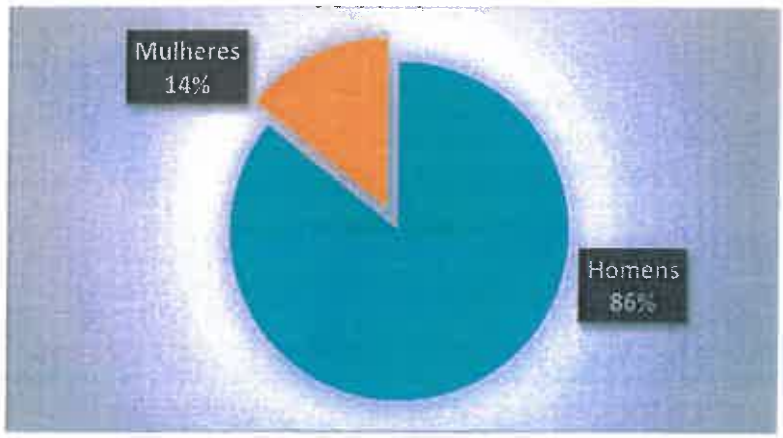


Gráfico 8: Composição do executivo municipal, por sexo

Nesta continuidade da sub-representação das mulheres na política, bem como na manutenção de estereótipos de género, em particular, de traços de género, os pelouros assumidos pelas vereadoras estão, como em Vila Real sucede, afetos às áreas denominadas "soft" – como a cultura, animação e turismo, ação social e igualdade, habitação, saúde, toponímia e Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ).

Não obstante a adoção de algumas medidas, como a Lei da Paridade e as quotas voluntárias dos partidos, as quais pretendiam incrementar o número de mulheres neste contexto, o certo é que a política continua alicerçada na divisão sexual do trabalho, não se assistindo a uma verdadeira partilha do poder entre mulheres e homens.

Quinze anos volvidos após a implementação destas medidas de ação positiva, as quais visavam atenuar a genderização, as mulheres continuam a enfrentar resistências, a

[20] Lei orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, e respetivas alterações legislativas.

sentir um maior escrutínio e, nesse sentido, a necessitar de se afirmarem para legitimar o seu lugar.

6.3. Composição da Assembleia Municipal

A assembleia municipal é o órgão deliberativo e é constituída por membros eleitos diretamente pelos munícipes (deputadas/os), bem como, por inerência, pelos presidentes das juntas de freguesia do concelho.

Esta é coordenada pela mesa, a qual é composta por um presidente, coadjuvado por um 1.º secretário e um 2.º secretário, eleitos de entre os seus membros por eleição uninominal e escrutínio secreto.

No mandato autárquico 2021-2025, a Assembleia Municipal de Vila Real é formada por 41 membros, sendo que 30 são do sexo masculino e 11 do sexo feminino – confirmando um padrão de masculinização da política e que mantem a tendência da invisibilidade da mulher na esfera pública. Infra, apresenta-se detalhadamente essa repartição dos seus membros por sexo e as funções desempenhadas.

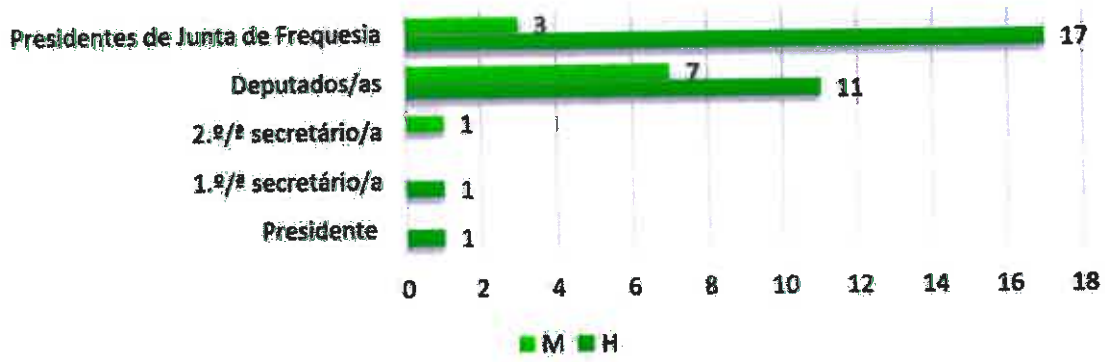


Gráfico 9: Composição da assembleia municipal, por sexo

Frisar que, no que respeita à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no espectro político, o poder local é aquele no qual se regista uma evolução menos gradual. Esta afirmação é confirmada pela revisão da lei da paridade que, em 2019, ficou aquém

das expectativas, uma vez que não granjeou a aprovação do aumento do limiar de paridade para 50/50, nem mesmo a paridade nos dois primeiros lugares das listas, ou sequer a circunstância de substituição por outo elemento do mesmo sexo.

Conclui-se que a participação das mulheres na política continua a ser uma área crítica ao nível da IG, a nível nacional e também em Vila Real, sendo importante perceber as causas que estão na sua origem para ser possível atuar sobre as mesmas.

6.4. Caraterização dos recursos humanos do município

No âmbito do projeto Bila.IG foi consultado o último Relatório de Gestão e Contas, disponível no site do município[21], relativo ao ano de 2020, o qual dava conta de 570 trabalhadoras/es nos quadros da autarquia. Este tecia ainda um perfil de recursos humanos com uma taxa de feminização situada nos 56,49%, ou seja, mais de metade das/os trabalhadoras/es da autarquia eram do sexo feminino. Regista-se a este nível uma alteração da tendência verificada até 2019, em que a taxa de trabalhadores do sexo masculino era de 56,26%. Esta variação ficou-se a dever, de forma particular, à transferência de competências da área da educação para o município. Refira-se ainda que, com esta transferência de competências, o número de colaboradoras/es cresceu de 375, em 2019, para os referidos 570, em 2020.

No que diz respeito à distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira, de acordo com o relatório anteriormente referenciado, temos a seguinte:

Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Fiscais	TOTAL
♂ 9	♂ 33	♂ 30	♂ 159	♂ 9	♂ 8	♂ 248
♀ 5	♀ 50	♀ 86	♀ 179	♀ 1	♀ 1	♀ 322
14	**83**	**116**	**338**	**10**	**9**	**570**

Tabela 5: Distribuição das/os trabalhadoras/es, por cargo/carreira e sexo

[21] Município de Vila Real, Relatório de Gestão e Contas, 2019, disponível em https://www.cm-vilareal.pt/index.php/municipio/relatorios-de-gestao.

Tendo por referência os dados apresentados, pode verificar-se que nas carreiras de "Técnico Superior", "Assistente Técnico" e "Assistente Operacional", com 60,24%, 74,13% e 52,95% respetivamente, a maioria são trabalhadoras do sexo feminino. Em sentido oposto, encontramos as carreiras de "Informática" e "Fiscais", as quais apresentam uma taxa de masculinização de 90%, na primeira referenciada, e 88,88%, na segunda. Note-se ainda que, na carreira de "Dirigente", 64,28% são trabalhadores homens, mantendo uma tendência existente a nível nacional no que diz respeito à ocupação de cargos de chefia, sendo esta maioritariamente masculina.

No que diz respeito à idade média das/os colaboradoras/es do município, o relatório de 2020 confirma que 47,37% têm entre 55 e mais anos, seguindo-se 45,96% com idades situadas entre os 40 e os 54 anos. Os escalões etários mais jovens têm pouca expressão, ficando-se, mesmo, pelos 0,35% as/os colaboradoras/es com idades compreendidas entre os 25 e os 29 anos. Veja-se o quadro abaixo:

Escalão etário	N.º	Escalão etário	N.º
25-29	♂ 2	40-54	♂ 108
	♀ 0		♀ 154
30-39	♂ 17	55 e mais anos	♂ 121
	♀ 19		♀ 149

Tabela 6: Caracterização das/os trabalhadoras/es, por escalão etário e sexo

No que se refere às habilitações literárias, o Relatório de Gestão e Contas de 2020, já referenciado, aponta uma predominância do sexo masculino nos níveis de escolaridade mais baixos, 4.º e 6.º anos de escolaridade. Circunstância que se altera à medida que subimos na qualificação académica, havendo uma predominância de trabalhadoras – mulheres – com o 9.º ano de escolaridade (55,72%), 12.º ano de escolaridade ou equivalente (74,4%) e formação superior (54,16%).

Nível de escolaridade	N.º
4.º ano de escolaridade	♂ 49
	♀ 11
6.º ano de escolaridade	♂ 31
	♀ 13
9º ano ou equivalente	♂ 58
	♀ 73
12.º ano ou equivalente	♂ 55
	♀ 160
Formação Superior	♂ 55
	♀ 65
TOTAL	**♂ 248**
	♀ 322

Tabela 7: Caracterização das/os trabalhadoras/es, por nível de escolaridade e sexo

No que diz respeito ao tempo de serviço na função pública, as/os colaboradoras/es do Município de Vila Real distribuem-se da seguinte forma:

Escalão anos de serviço	N.º
Até 9 anos	♂ 40
	♀ 53
10 a 19 anos	♂ 70
	♀ 90
20 a 29 anos	♂ 45
	♀ 105
30 ou mais anos	♂ 93
	♀ 74
TOTAL	**♂ 248**
	♀ 322

Tabela 8: Caracterização das/os trabalhadoras/es, por tempo de serviço e sexo

Ora confirma-se que a maioria das/os colaboradoras/es da autarquia exercem funções há 20 ou mais anos (na função pública), sendo que 29,30% do total há 30 ou mais anos, sendo na sua maioria homens (55,69%). No escalão 20 a 29 anos de serviço na função pública, das/os 150 trabalhadoras/es, 105 são mulheres, isto é 70%.

Por sua vez, no referente às horas extraordinárias realizadas, emerge do Balanço Social de 2018[22], uma diferença significativa no volume de horas cumpridas entre ambos os sexos – registado os homens um valor claramente superior ao das mulheres, como a tabela abaixo ilustra. Entre as razões que justificam esta discrepância o facto de estas horas corresponderem, particularmente, a trabalho desempenhado no âmbito de montagem/desmontagem de estruturas e apoio logístico em eventos, constituído por equipas com forte predomínio masculino.

Extraordinário diurno	♂ 14 029
	♀ 918,5
Extraordinário noturno	S/ registo
TOTAL DE HORAS	**♂ 14 029**
	♀ 918,5

Tabela 9: Total de horas em trabalho extraordinário, por sexo

Por último, no que concerne à formação profissional, nos termos dos dados disponibilizados no Relatório de Gestão e Contas de 2020, a participação foi a seguinte:

	Dirigentes	Técnico/a Superior	Informática	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional
Formação Interna	10	1	0	1	29
Formação Externa	10	25	5	5	8

Tabela 10: Beneficiários de formação profissional, por categoria profissional

[22] Disponível em https://www.cm-vilareal.pt/index.php/municipio/balanco-social, acedido em 15/03/2022.

Atenta a atipia que caraterizou o ano de 2020, devido às sucessivas incertezas e alterações decorrentes dos impactos da COVID-19, considerou-se oportuno apresentar os índices de participação de 2018 a 2020, disponibilizados pelo Relatório de Gestão e Contas último, de modo a facultar uma perspetiva evolutiva.

	2018	2019	2020
Índice de participação (em ações de formação e eventos globais)	18,31%	108,00%	16,50%

Tabela 11: Índices de participação em ações de formação, de 2018 a 2020

No que concerne à informação sobre a participação em ações de formação na área da igualdade de género, não existem dados estatísticos disponíveis nos diferentes documentos do município consultados. Sublinhar também que não houve nenhuma referência a estas mesmas ações no inquérito por questionário efetuado junto das/os trabalhadoras/es[23]. Nesse sentido, assumindo que a não resposta corresponderá a não participação em formação nesta área, considera-se que deverá elencar-se como uma prioridade de intervenção futura, reforçando a importância do envolvimento de todas áreas de trabalho da autarquia – desde a saúde e ação social, à educação, à mobilidade e transportes, ao urbanismo e ambiente, à cultura, e mesmo ao desporto e lazer.

Na sequência do planeamento metodológico que norteia a execução deste projeto, previa-se o recurso à aplicação de um inquérito por questionário, nomeadamente, na vertente interna, aos recursos humanos. Tal como se aludiu anteriormente, esta técnica de recolha de dados teve por fito recolher informação atualizada e dados específicos do município, enquanto entidade empregadora, para a elaboração do DLIG que sustentará o Plano Municipal para a Igualdade do Município de Vila Real. Assim, após o tratamento de dados[24] e a respetiva análise dos mesmos obtiveram-se os seguintes indicadores quantitativos.

[23] Especificamente desenvolvido para o presente diagnóstico à área de Recursos Humanos do município.
[24] Número de questionários respondidos pelas/os colaboradoras/es do município: 227.

A direção dos departamentos municipais são funções exercidas em exclusivo por homens e os cargos de direção intermédia são ocupados maioritariamente por homens – reiterando um modelo masculinizado do mercado de trabalho, ao nível dos cargos de liderança. Os chefes de divisão são o único cargo dirigente que se encontra igualitariamente distribuído entre mulheres e homens, como o gráfico abaixo apresentado melhor ilustra.

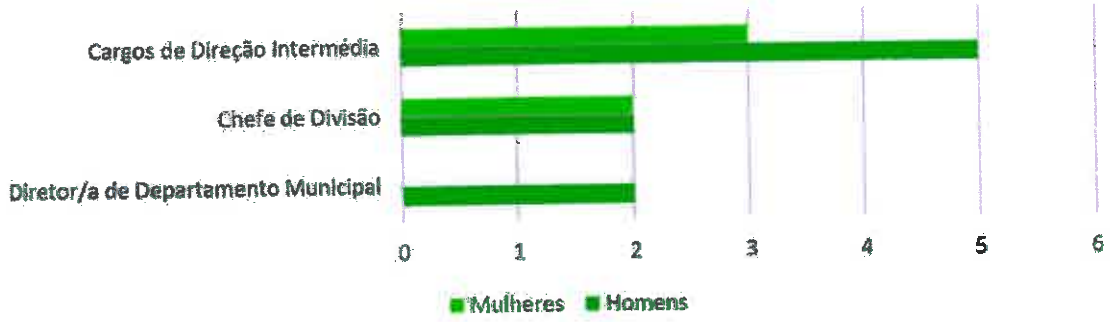
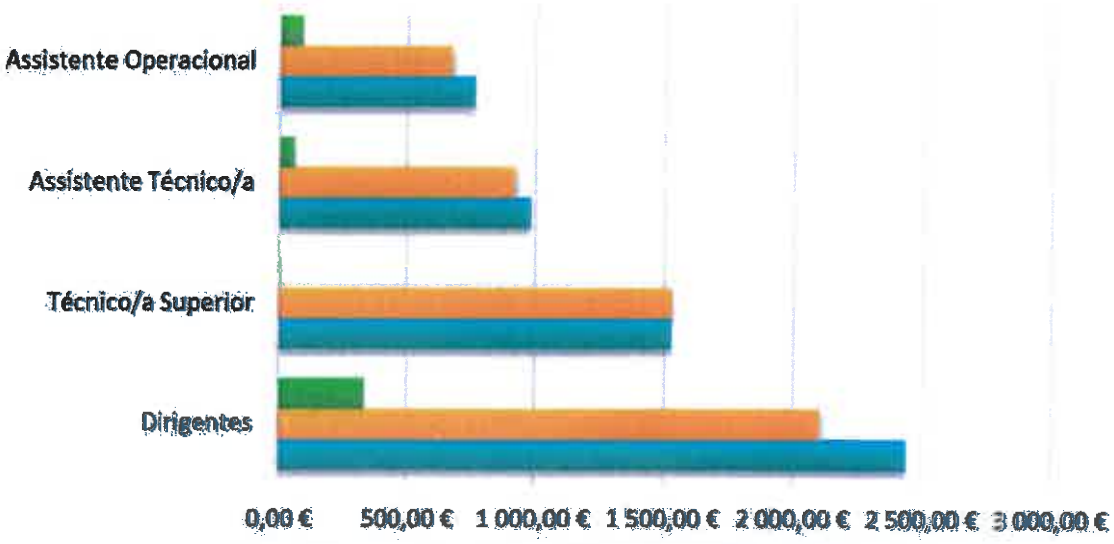


Gráfico 10: Composição do mapa de pessoal ao nível dos cargos de direção superior e intermédia, por sexo

O défice da cultura da diversidade de lideranças, entendido como as mesmas funções poderem ser desempenhadas, identicamente, por mulheres e homens, ainda que com habilidades distintas, constitui um dos argumentos que sustenta o estereótipo masculino de liderança e que tarda em assegurar a igualdade de oportunidades.

Outra das dimensões merecedoras de análise na desigualdade entre mulheres e homens relaciona-se com a não igualdade salarial. Embora o conceito envolva alguma complexidade pelas suas múltiplas nuances discriminatórias, procurou-se um exercício simples – analisar a remuneração média mensal das/os trabalhadoras/es da autarquia, reportando apenas ao salário ilíquido mensal de janeiro de 2021. Os dados fornecidos indicam que a única categoria na qual os homens auferiram um valor inferior ao das trabalhadoras em funções públicas foi a de técnico superior – ainda que essa diferenciação salarial se situe em 5,67€, por oposição aos 331,57€ nos dirigentes, aos 56,18€ nos assistentes técnicos/as, ou aos 85,30€ nos assistentes operacionais, como infra se clarifica.

Esta diferenciação salarial pode ser explicada, grosso modo, pela progressão na carreira diferenciada de acordo com o percurso e formação profissional, em resultado da mobilidade interna na administração pública (que possibilita a opção pelo salário auferido no organismo de origem), bem como com o facto de existirem no município categorias profissionais marcadamente masculinas e femininas.



	Dirigentes	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional
Diferença salarial	331,57 €	5,67 €	56,18 €	85,30 €
M	2 102,26 €	1 530,80 €	923,25 €	677,06 €
H	2 433,83 €	1 525,13 €	979,43 €	762,36 €

Gráfico 11: Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es, por sexo

A disparidade salarial que aqui se espelha, ainda que resultando de uma análise muito simplista, esboça o retrato da realidade portuguesa. Embora esta sucessivamente esteja a diminuir, como se percebe pela realização do Dia Nacional da Igualdade Salarial[25], isto é, data a partir do qual, virtualmente, as mulheres deixam de ser remuneradas pelo seu trabalho.

[25] Em 2021 foi assinalado no dia 11 de novembro, em 2020 no dia 10 de novembro, em 2019 no dia 8 de novembro, em 2018 no dia 4 de novembro, em 2017 no dia 1 de novembro, em 2016 no dia 31 de outubro.

O aumento da qualificação das mulheres, o qual se aflora também neste diagnóstico, representa igualmente um sinal contraditório com o gap salarial entre mulheres e homens.

Confirma-se ainda que esta desigualdade se vai agudizando a par com o aumento das responsabilidades das funções exercidas, tal como sugerem os dados estatísticos elaborados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento[26]. Estes dois eixos – igualdade remuneratória, representação equilibrada nos cargos de decisão – conjuntamente com os estereótipos que condicionam as escolhas das mulheres ao nível das habilitações académicas e profissionais constituem o barómetro das (des)igualdades futuras.

Considerando o número de trabalhadoras/es sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação ou comissão de serviço, as mulheres são em maior número, respetivamente, 17 – em contraponto com apenas 9 homens – evidenciando claramente a feminização da precariedade.

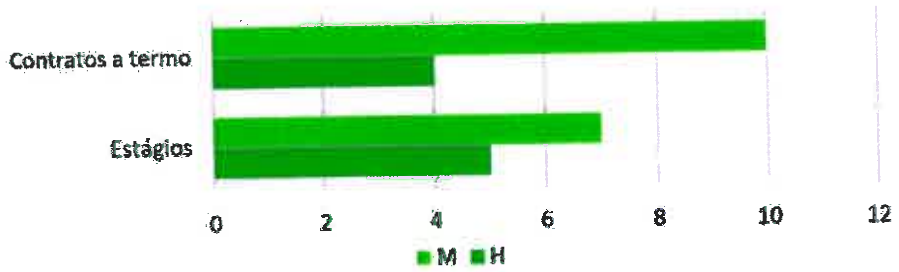


Gráfico 12: N.º de trabalhadoras/es sem CTFP, nomeação ou comissão de serviço, por sexo

No que respeita à média de idades das/os trabalhadoras/es municipais verifica-se que esta se encontra relativamente equilibrada, entre mulheres e homens, nos diferentes cargos/categorias/funções, como abaixo se apresenta.

[26] Disponível em http://www.gep.mtsss.gov.pt/sinteses-/-publicacoes?p_p_id=122_INSTANCE_WMk9CVxlNGmg&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=3&_r_p_564233524_categoryId=11361&_r_p_564233524_resetCur=true, acedido em 02/12/2021.

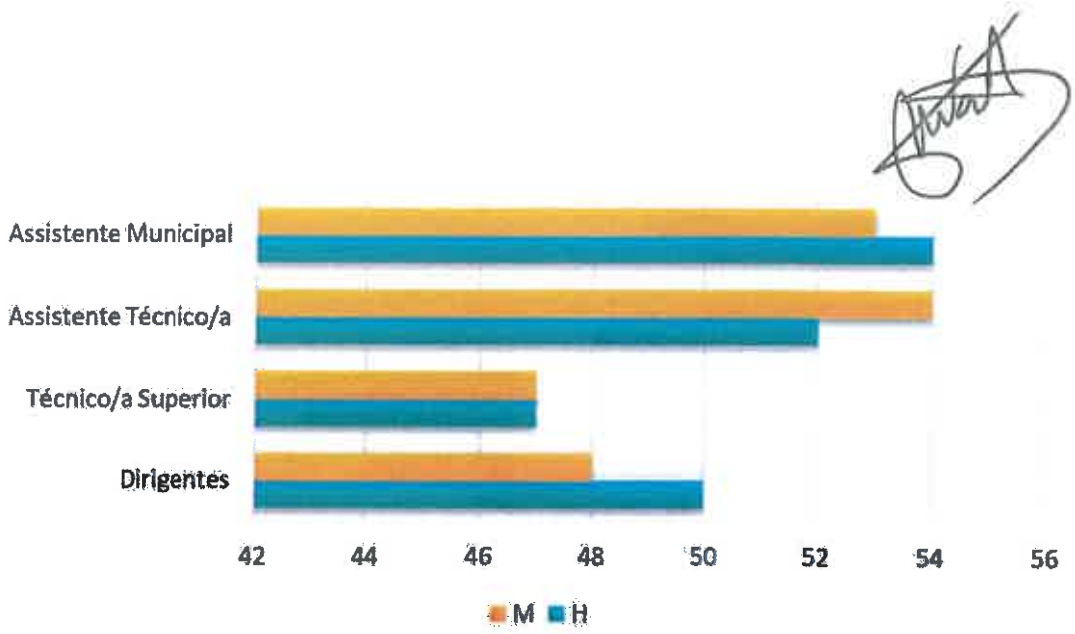


Gráfico 13: Média de idade das/os trabalhadoras/es, por sexo

6.5. Iniciativas municipais promotoras da igualdade

Desde o ano de 2013 que o Município de Vila Real tem, no âmbito das suas competências e no cumprimento dos compromissos assumidos, encetado um trabalho ao nível das suas responsabilidades institucionais e sociais que redunda num conjunto de ações e iniciativas, internas e externas, as quais materializam as práticas municipais promotoras da igualdade.

Esse ano de charneira marca o início das iniciativas de cariz político que enquadram e viabilizam os projetos e todas as iniciativas que se seguiram até à atualidade. Assim, foi:

- Criado o pelouro da Coesão Social e Igualdade – atualmente designado Pelouro da Ação Social e Igualdade;
- Nomeada, por deliberação do Presidente da Câmara, em dezembro, a Conselheira Local para a Igualdade, Dra. Eugénia Almeida, Vice-presidente e Vereadora com o pelouro de Coesão Social e Igualdade;
- Decidida a elaboração do Plano Municipal de Luta Contra a Violência Doméstica, o qual entraria em vigor em 2014.

Posteriormente, em junho de 2018, por deliberação do executivo municipal, foi dado início à integração da linguagem inclusiva nos diferentes serviços e departamentos do município. De modo a facilitar o processo, produziu-se um Guia de Linguagem Inclusiva

que foi disponibilizado internamente. Todavia, esta integração é um processo que ainda se encontra em desenvolvimento.

Também emergem da Divisão de Recursos Humanos um conjunto mais vasto de iniciativas, as quais já se encontram implementadas e se constituem como exemplos de boas-práticas em matéria de IG no trabalho e no emprego, designadamente:

- Tratamento, de forma sistemática, da informação relativa aos recursos humanos do município, desagregada por sexo;
- Promoção e divulgação de protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, alguns deles com benefícios extensíveis ao agregado familiar;
- Divulgação de informação relativa à atualização/alteração dos direitos e deveres das/os trabalhadoras/es, em matéria de direito do trabalho;
- Divulgação de ações de formação/sensibilização, seminários, workshops e eventos, em matéria de direito do trabalho.

Para além destas, contam-se outras, entendidas como boas-práticas facilitadoras da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, cujo princípio é o de facilitar vivências e proporcionar momentos de bem-estar e lazer, entre e para as colaboradoras e colaboradores do município, tais como:

- Flexibilidade do horário de trabalho, permitindo jornada continua;
- Oferta de dia de férias aquando do aniversário;
- Flexibilidade do horário de trabalho no período de amamentação e para consultas antes e pós nascimento;
- Flexibilidade do horário de trabalho no primeiro dia de aulas das/os filhas/os e em festas escolares;
- Flexibilidade na marcação de férias;
- Realização mensal de um almoço convívio entre as/os trabalhadoras/es da autarquia;
- Sessão de meditação – atividade instituída mensalmente, no dia 7 de cada mês, promovida por um técnico interno com formação para o efeito.

6.5.1. Perceção das/os colaboradoras/es

Tal como se a referiu em momento anterior, a metodologia contempla a recolha de um conjunto de informações e dados junto do município, os quais dão origem aos indicadores quantitativos e qualitativos que sustentam o DLIG.

Ora, a análise e a compreensão, a partir das fontes de informação municipal e dos seus agentes, das dinâmicas (re)produtoras de (des)igualdades entre mulheres e homens no município revelou-se fundamental num diagnóstico que se pretendeu participado. Neste conjunto de entidades e pessoas foi considerado pertinente, desde logo, o envolvimento das/os colaboradoras/es da autarquia procurando avaliar a perceção destas/es sobre as práticas da igualdade de género desenvolvidas pelo município de Vila Real, enquanto entidade empregadora.

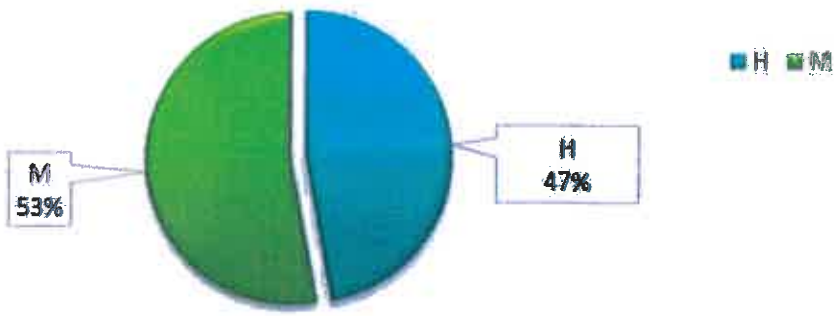


Gráfico 14: Respostas válidas no inquérito por questionário às/aos trabalhadoras/es, por sexo

Neste âmbito foram aplicadas as técnicas de recolha de dados através de inquérito por questionário, cuja taxa de resposta foi de 44,8%. Neste universo de 227 respostas válidas verifica-se uma maior disponibilidade para participar das mulheres, com 120 inquéritos preenchidos, em contraponto com 107 respostas masculinas, como se ilustra no gráfico apresentado.

Previamente às questões de igualdade de género solicitou-se às/aos colaboradoras/es que pudessem responder a um conjunto de perguntas, as quais permitissem, respeitando a necessária confidencialidade, efetuar a caracterização das/os inquiridas/os.

Neste sentido, constata-se que os grupos etários mais representados são os correspondentes aos 45-49 anos, 40-44 e 50-54, respetivamente, com 20,7% o primeiro e 14,9% os restantes, como abaixo melhor se ilustra. Por sua vez, e relativamente ao estado civil, mantém-se uma prevalência de colaboradoras/es cujo estado civil é casada/o, com uma taxa de representação sita nos 60,3%, tal como se confirma no gráfico.

Gráfico 15: Caracterização das/os inquiridas/os, por grupo etário e estado civil

Ainda no que se refere ao número de descendentes, apura-se que 76,6% das/os inquiridas/os afirma ter um núcleo familiar com filhas/os, distribuindo-se de acordo com o seu número do seguinte modo: 80 com 1 descendente; 78 com dois filhos/as; 10 com 3 filhos/as.

No referente ao grau de escolaridade, apurou-se uma percentagem de 38% de colaboradoras/es com habilitações académicas ao nível da escolaridade obrigatória atual – 12.º ano ou equivalente – e 29% com o grau de licenciatura. Sublinhar ainda, no quadro das competências técnicas que 23 das/os inquiridas/os possuem habilitações de nível 7 (mestrado) e 1 com nível 8 (doutoramento).

Esta profissionalização traduz-se uma percentagem de 33% das/os colaboradoras/es na categoria de assistente operacional e 30% na categoria de técnica/o superior. Para uma compreensão mais detalhada, atentar aos gráficos a seguir apresentados.

Gráfico 16: Grau de escolaridade das/os inquiridas/os

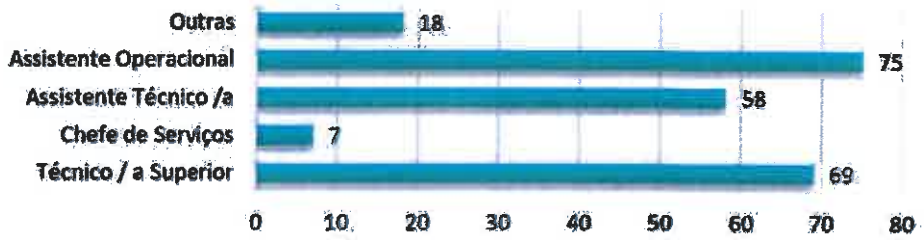


Gráfico 17: Categoria profissional das/os inquiridas/os

Detalhando as profissões identificadas pelas/os participantes apuraram-se as seguintes[27], nos termos da nova classificação portuguesa das profissões[28] definidas pelo Instituto Nacional de Estatística:

Especialistas das atividades intelectuais e científicas	42
Técnicos e profissões de nível intermédio	4
Pessoal administrativo	7
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança	13
Operadores de instalações e máquinas	4
Trabalhadores não qualificados	16

Tabela 12: Profissões das/os inquiridas/os

[27] Apenas foram validadas 86 respostas, num universo de 227 – conf capítulo 3.4. Limitações.

[28] Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=105174743&DESTAQUESmodo=2, acedido em 15/03/2022.

Por fim, foi ainda considerado pertinente considerar o tempo de serviço das/os inquiridas/os na edilidade, concluindo-se que há uma presença marcante de trabalhadoras/es com uma relação contratual recente (inferior a 4 anos), como mais detalhadamente se ilustra no gráfico apresentado.

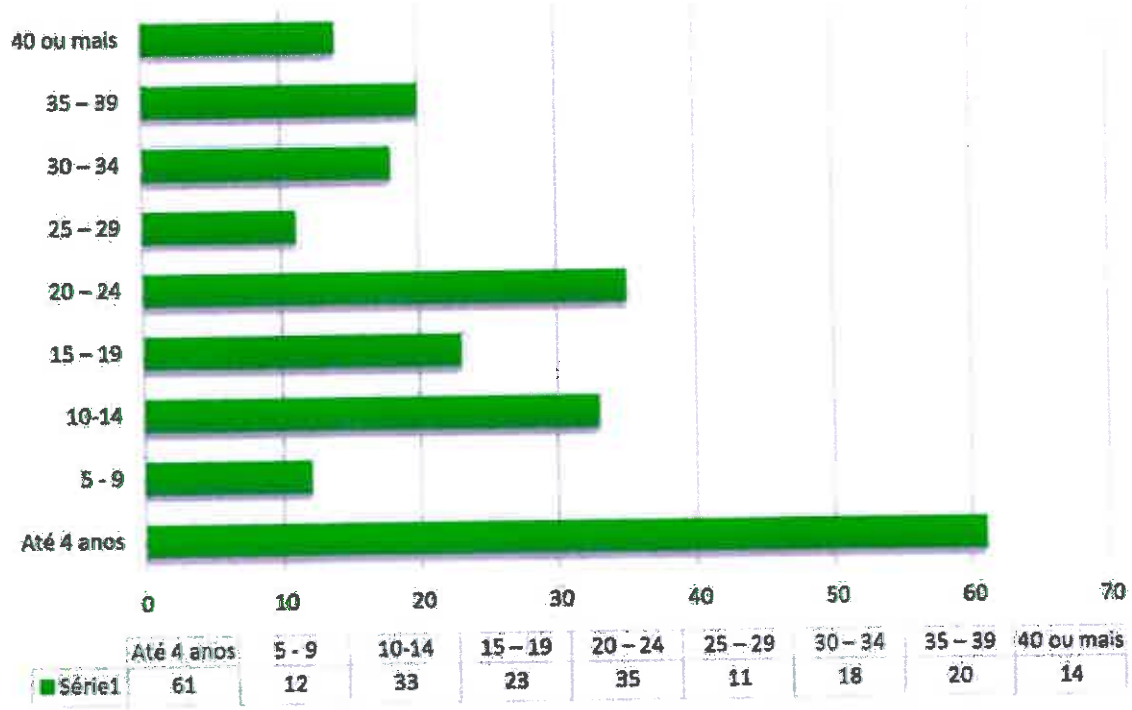


Gráfico 18: Tempo de serviço das/os inquiridos na autarquia

Imediatamente após a caraterização das/os colaboradoras/es, asseverou-se pertinente o conhecimento mais detalhado sobre as dinâmicas na esfera laboral, isto é, pretendia-se perceber e conhecer melhor, nomeadamente:

- O regime de horário de trabalho cumprido;
- O regime que cada inquirida/o gostariam de cumprir;
- A duração do tempo de trabalho;
- O conhecimento sobre os apoios atribuídos pela autarquia às/aos colaboradoras/es;
- Se o/a inquirido/a beneficia de algum dos apoios concedidos pela autarquia;

- O conhecimento da existência de acordos celebrados entre o município e outros parceiros, os quais visam conferir benefícios às/aos colaboradoras/es da autarquia;
- O conhecimento da existência do Centro Cultural e Desportivo dos Trabalhadores do Município de Vila Real (CCD - Município de Vila Real) e se são associados do mesmo;
- A frequência de ações formativas na área da igualdade entre mulheres e homens, promovidas pelo município;
- Se consideram existir situações de desigualdade entre mulheres e homens na autarquia e, existindo, como as classifica em número no tempo.

Estas questões são tão ou mais importantes quando não se ignora que os processos de socialização continuam estruturados em estereótipos de género, os quais tendencialmente subalternizam a mulher e relegavam a sua presença para a esfera privada e, ao contrário, enaltecem a presença masculina no espaço público e nos processos decisórios. Contudo, a reorganização dos modelos familiares, a que temos assistido desde o final da última centúria, implica uma nova realidade nas relações e na organização das famílias, perante o papel crescente da mulher no mundo laboral e da necessária conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional.

Relativamente ao regime de horário de trabalho efetivamente cumprido pelas/os inquiridas/os podemos concluir que 51% deste universo tem um regime rígido – aquele que normalmente se associa à administração pública. Estes valores percentuais traduzem um desvalor do regime que favorece a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que menos de metade das/os inquiridas/os pode beneficiar de um horário de trabalho promotor dessa harmonização, sem comprometer a assiduidade, como o gráfico da esquerda ilustra. Perante a hipótese de poderem usufruir de um horário distinto daquele que cumprem efetivamente, apenas 15% optariam por um horário de trabalho em regime rígido, sendo que a jornada contínua e a flexibilidade de horário ganhariam uma expressão significativa – 40% e 28% respetivamente, tal como o gráfico da direita detalha.

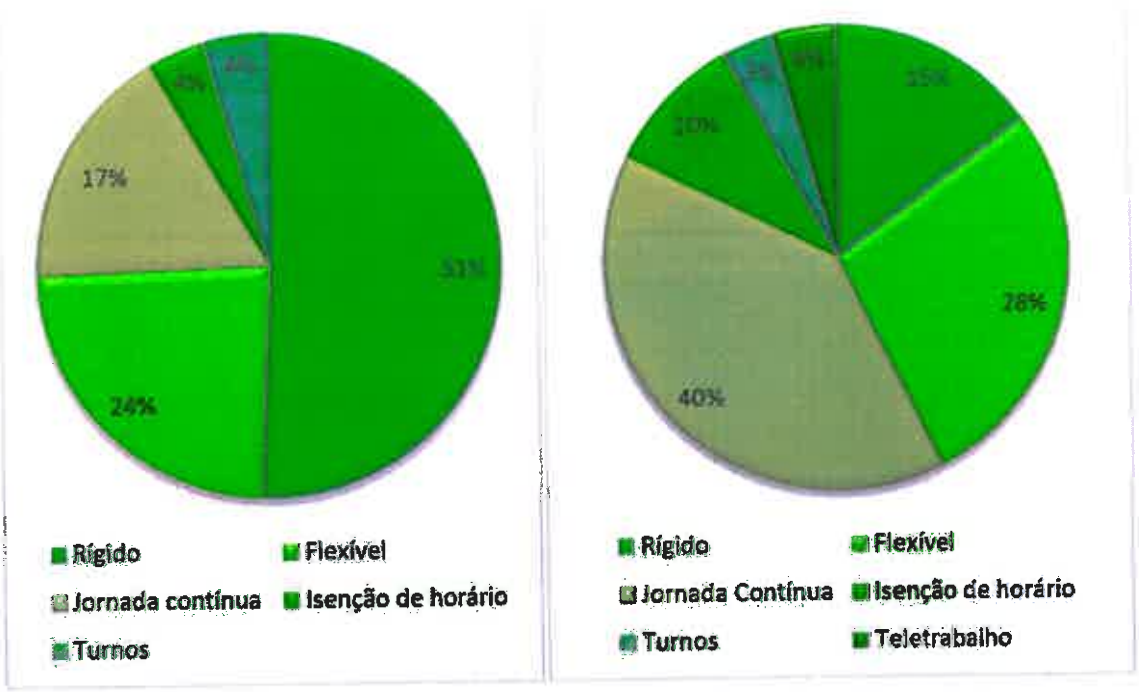


Gráfico 19: Horário de trabalho efetivamente cumprido e horário de trabalho desejado

Atentando à duração do tempo de trabalho, ou seja, o período em que se exerce a atividade profissional ou se está à disposição da entidade empregadora, a quase generalidade das/os inquiridas/os desenvolve as suas funções em regime de tempo completo – 96%. As 4 respostas válidas no âmbito do período normal de trabalho ser a tempo parcial têm horários de trabalho com número de horas semanais entre as 15 e as 25 horas semanais.

No respeitante aos apoios que a autarquia atribui às/aos colaboradoras/es, por via do Centro Cultural e Desportivo dos Trabalhadores do Município de Vila Real[29], apenas 11,4% respondeu deles ter conhecimento. Isto significa que uma percentagem muito significativa das/os inquiridas/os desconhece e não usufrui desses mesmos benefícios e medidas de apoio. Sublinhar que estes valores devem ser interpretados com alguma cautela, uma vez que foram validadas apenas 26 respostas.

[29] Em termos estatutários o CCD - Município de Vila Real é uma associação de utilidade pública, com gestão própria e dotada de autonomia administrativa e financeira. Prossegue fins sociais, culturais, desportivos, educativos e ambientais. São considerados sócios efectivos os funcionários da Câmara Municipal de Vila Real, das Empresas Municipais e outras entidades cujo Conselho de Administração seja nomeado pelo Executivo Municipal de Vila Real.

No âmbito dos apoios que a autarquia atribui às/aos colaboradoras/es, ainda que de modo indireto, enumeram-se, designadamente:

- Subsídios educacionais – bolsas, apoio financeiro para aquisição de livros e material de estudo, apoio financeiro para pagamento de mensalidades na área educacional, entre outros;
- Apoio para a mensalidade do Conservatório de Música de Vila Real;
- Contribuição em despesas médicas e de saúde;
- Contribuição em despesas de apoio psicológico;
- Apoio a famílias numerosas;
- Subsídios para formação profissional.

Destes, 39% das/os inquiridas/os respondeu ter conhecimento do apoio que a autarquia atribui no âmbito dos subsídios educacionais, 10% no apoio junto do Conservatório Regional de Música de Vila Real, 38% tem conhecimento de possibilidade de usufruir de apoio médico e de saúde, 5% identificou também não ignorar a possibilidade de usufruir de apoios no âmbito da saúde psicológica, como infra se demonstra no gráfico. 4 das/os inquiridas/os responderam outros, sendo que identificaram: apoio a bombeiros, apoio a famílias numerosas, subsídios de formação profissional, apoios ao nível da alimentação, transportes e rendas de casa.

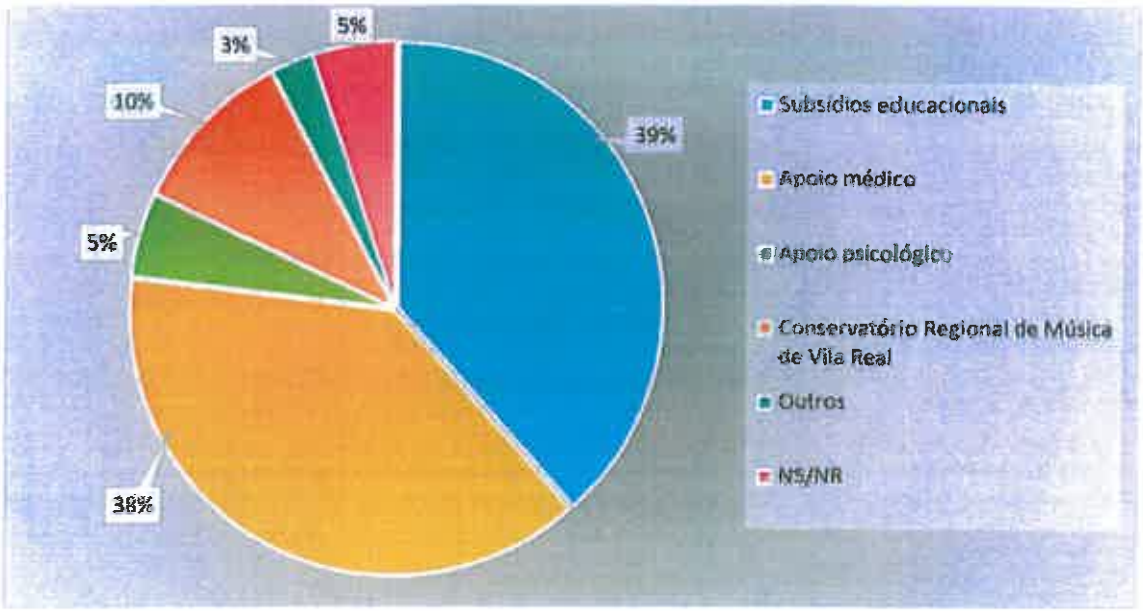


Gráfico 20: Conhecimento da existência de apoios atribuídos pela autarquia às/aos trabalhadoras/es

Ainda no âmbito dos apoios às/aos colaboradoras/es que o município concede, pretendia-se confirmar, dentro do universo desse conhecimento, se deles beneficiavam e quais eram essas medidas. As respostas válidas – apenas 12 – incidiram maioritariamente sobre o benefício ao nível do apoio médico (67 %), seguido dos subsídios educacionais (25%) e de outros apoios (8%), como no gráfico se apresenta. Nos outros apoios foram considerados pelas/os inquiridas/os os subsídios de deslocação e alojamento e pagamento da formação profissional.

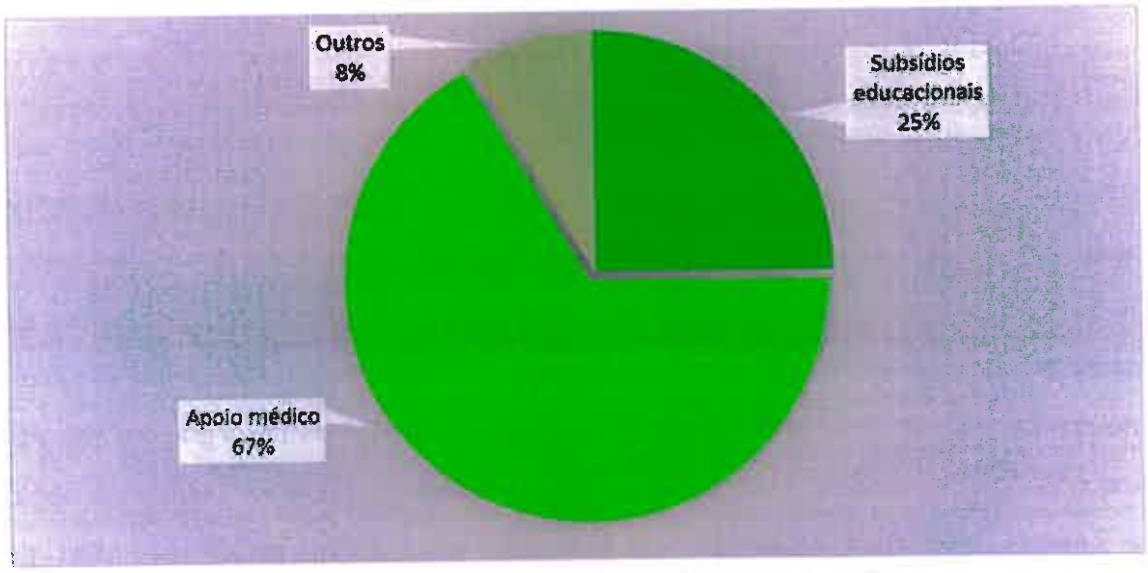


Gráfico 21: Apoios da autarquia de que as/os inquiridas/os beneficiam

Por sua vez, no que concerne aos acordos celebrados entre o município e outros parceiros, os quais conferem identicamente benefícios e apoios às/aos colaboradoras/es, também uma percentagem muito significativa respondeu desconhecer – 49,8%. Os restantes 13,7% (31 inquiridas/os) identificaram nesse conjunto de acordos, nomeadamente, a saúde (46%), ginásios (19%), Conservatório de Música de Vila Real (13%), equipamentos de apoio à infância (6%) e outros (10%), como o gráfico revela. No conjunto dos outros apoios, as/os inquiridas/os identificaram: as piscinas municipais, transportes públicos, serviços de água, famílias numerosas, cartão do idoso, CCD – Município de Vila Real e sindicato.

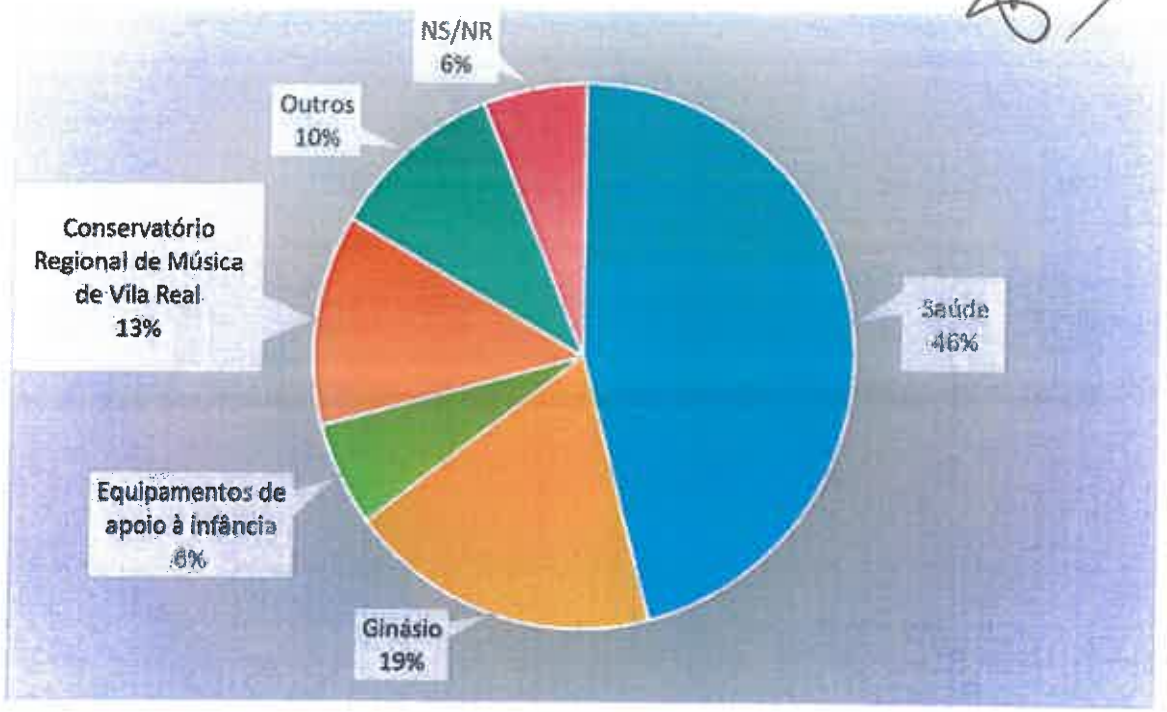


Gráfico 22: Acordos da autarquia com entidades parceiras identificados pelas/os inquiridas/os

Das/os 14 inquiridas/os que responderam beneficiar dos acordos da autarquia com entidades parceiras em prol das/os colaboradoras/es do município, todos os que responderam foram unânimes na identificação da saúde como sendo aquele de que usufruem.

Um destes parceiros é precisamente o CCD - Município de Vila Real, entidade que anualmente recebe uma verba do município, no valor de 35.000€, para financiamento destas medidas de apoio. Não obstante ser do conhecimento generalizado das/os trabalhadoras/es da autarquia – 78% – apenas acolhe 140 (79,1%) das/os inquiridas/os na qualidade de sócias/os, ou seja, não abrange a totalidade das/os trabalhadoras/es da autarquia. Estas/es beneficiam ainda dos apoios adicionais seguintes e abaixo discriminados: subsídios educacionais; apoio médico; apoio psicológico; descontos em eventos culturais, recreativos e desportivos; outros, mormente, ginásio, parque de estacionamento, piscinas municipais, convívios e festas de Natal.

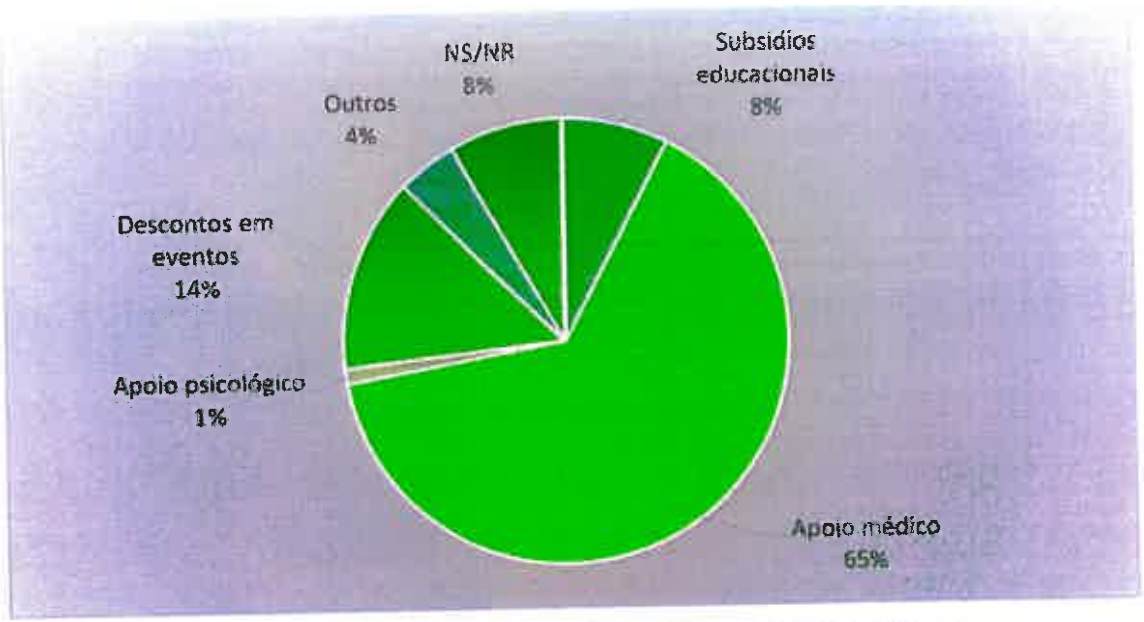


Gráfico 4: Apoios adicionais enquanto sócias/os do CCD - Município de Vila Real

Direcionando a atenção para a formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, 217 dos 227 das/os inquiridas/os referem que no último ano não participaram em quaisquer ações formativas. Quando solicitadas/os a identificar essas mesmas ações formativas, apenas 2 respostas foram validadas pela necessária relação com a igualdade entre mulheres e homens que se preconiza, mormente:

- Formação de formadores em igualdade de género;
- Especialização em igualdade de género.

Relativamente ao conhecimento sobre situações de desigualdade entre mulheres e homens no município, apenas 14,1% das/os inquiridas/os tem uma opinião afirmativa. No conjunto das situações consideradas que não são merecedoras de um tratamento igualitário identificam:

- A distribuição de tarefas em função de estereótipos de género;
- A nomeação de vereadoras apenas para cumprimento de normativos legais;
- A oportunidade de ascensão a cargos e posições de chefia, a qual nem sempre determinada pelo mérito;
- A inexistência de linguagem inclusiva;

- A permanente necessidade de as mulheres demonstrarem a sua competência e profissionalismo, ao contrário do que sucede com os homens, em igualdade de circunstâncias;
- O tratamento paternalista no atendimento das mulheres.

Avaliando a constância, o aumento ou a diminuição das situações que envolvem tratamento desigual, as/os inquiridas/os consideraram que maioritariamente se têm mantido constantes ao longo do tempo (53,2%). Contudo, 18,8% das/os inquiridas/os consideram que houve um aumento dessas situações e 21,9% assinalam que essa mesma prevalência tem diminuído.

Por sua vez, a terceira parte do inquérito preenchido pelas/os colaboradoras/es incide sobre o uso do tempo na esfera pessoal e familiar, identificando:

- A/o executante e a frequência de um conjunto de tarefas;
- Os benefícios que melhor contribuiriam para a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
- Se foi vítima de violência doméstica, de assédio moral e/ou sexual ou ainda de uma qualquer outra situação de desigualdade entre mulheres e homens.

Ora, relativamente às tarefas que foram postas à consideração dos/as inquiridos/as para que avaliassem quem – o/a próprio/a, o/a cônjuge ou outros – as desempenha com maior frequência conclui-se que, como o gráfico seguinte sugere:

- Todas as tarefas propostas têm como protagonista principal a/o própria/o;
- A realização das reparações em casa são a tarefa que mais aproxima o sujeito da ação e que maior intervenção da/o cônjuge e de outros tem;
- Atentas as idades das/os inquiridas/os, a inexistência de filhas/os e a falta de dinamismo e o exercício de uma cidadania ativa, determina que o acompanhamento a consultas ou em situações de doença de descendentes ou ascendentes, levar/buscar crianças à escola, acompanhamento dos/as filhos/as e a participação em atividades relacionadas com o voluntariado/participação cívica não possam ser atribuídas à/ao própria/o, à/ao cônjuge ou a quaisquer outras pessoas.

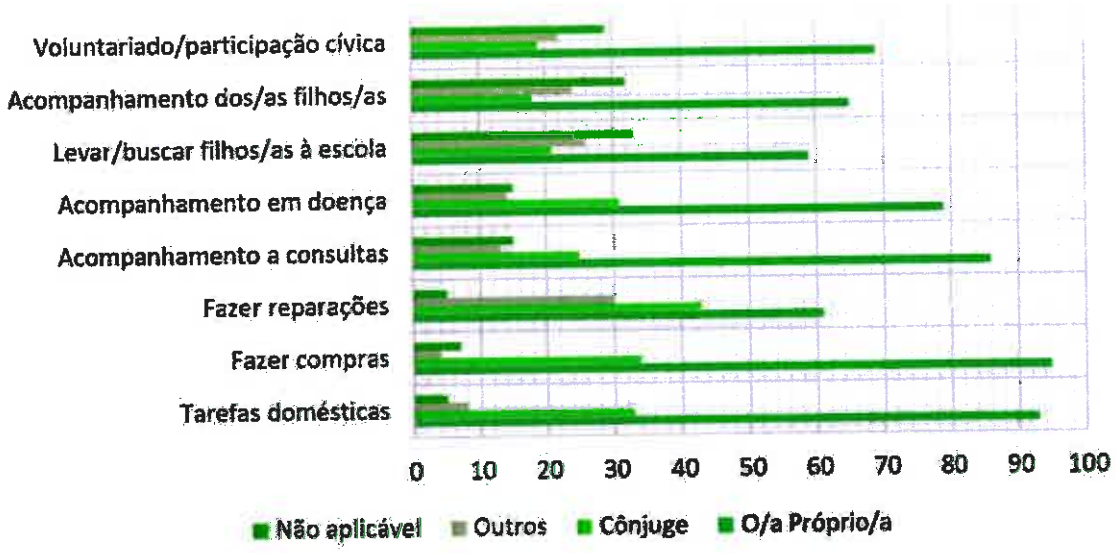


Gráfico 23: Identificação do sujeito que desempenha as tarefas enunciadas com maior frequência

Considerando que a academia tem trazido para a discussão as assimetrias na distribuição do tempo diário entre mulheres e homens, associando essas discrepâncias a indicadores de discriminação de género, na medida em que reproduzem uma organização social que dicotomiza papéis sociais, importava avaliar a frequência com a qual a/o inquirida/o costuma realizar as tarefas propostas. As quais abaixo se apresentam, no gráfico.

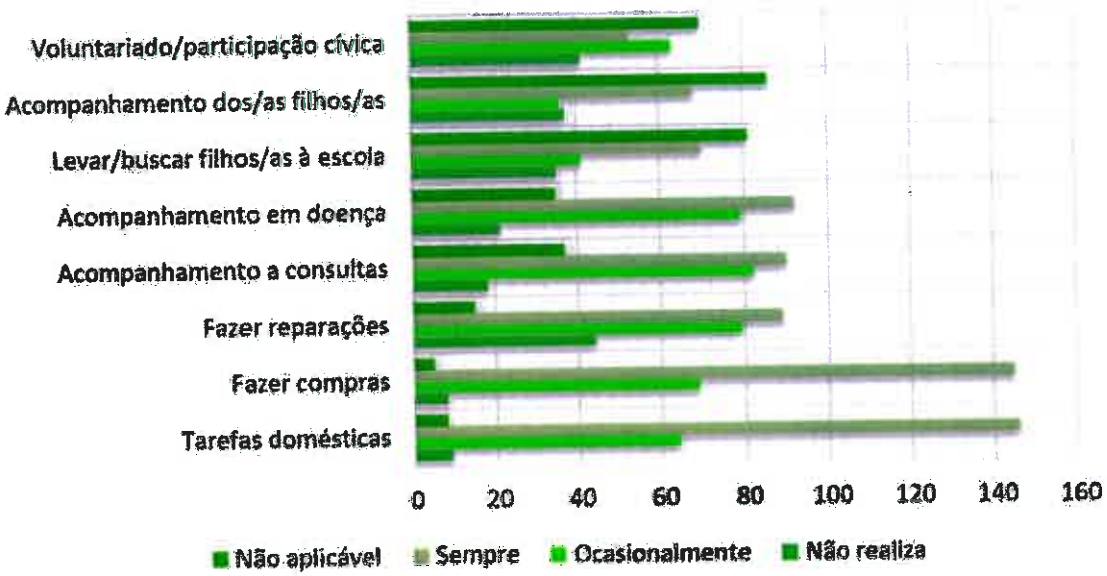


Gráfico 24: Frequência de realização das tarefas enunciadas

De acordo com o gráfico, bem como no pressuposto anterior, de que é a/o própria/o que assume com maior frequência a realização das tarefas, seria de supor que o nível dessa mesma frequência se situasse em "sempre". Todavia, no âmbito da realização das reparações em casa e nas ações de voluntariado/participação cívica a frequência ocasionalmente ganha destaque.

Ainda na continuidade da resposta à pergunta anterior, ponderando as idades das/os inquiridas/os, a inexistência de filhas/os e a falta de dinamismo e de cidadania ativa, as tarefas de levar/buscar crianças à escola, o acompanhamento das/os descendentes e a participação em atividades relacionadas com o voluntariado/participação cívica apresenta valores percentuais elevados "não aplicável", como supra se visualiza.

As/os inquiridas/os foram ainda questionadas/os sobre os benefícios de que gostariam de usufruir no sentido de melhor conseguirem conciliar a vida familiar e pessoal com a vida profissional, ao que 36% indicou a disponibilidade de equipamentos de apoio, nomeadamente: creche, jardim de infância, centro de dia, apoio domiciliário, lar de idosos, etc. Porém, assinalar que o primeiro nível de respostas validado corresponde à categoria Não sabe/Não responde/Não tem interesse, como o gráfico abaixo apresentado melhor clarifica.

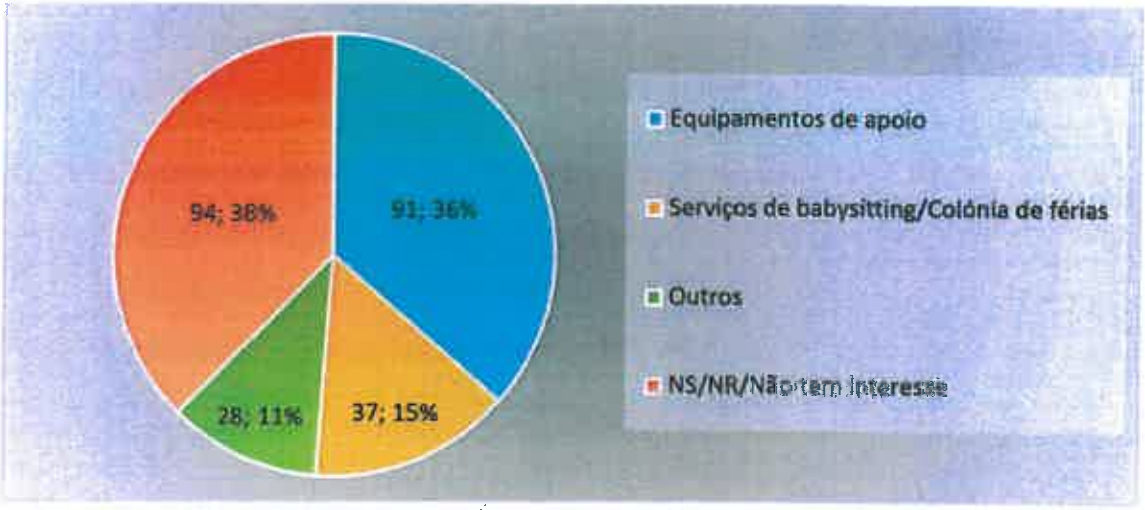


Gráfico 25: Benefícios identificados que permitiriam melhor conciliar a vida profissional e familiar

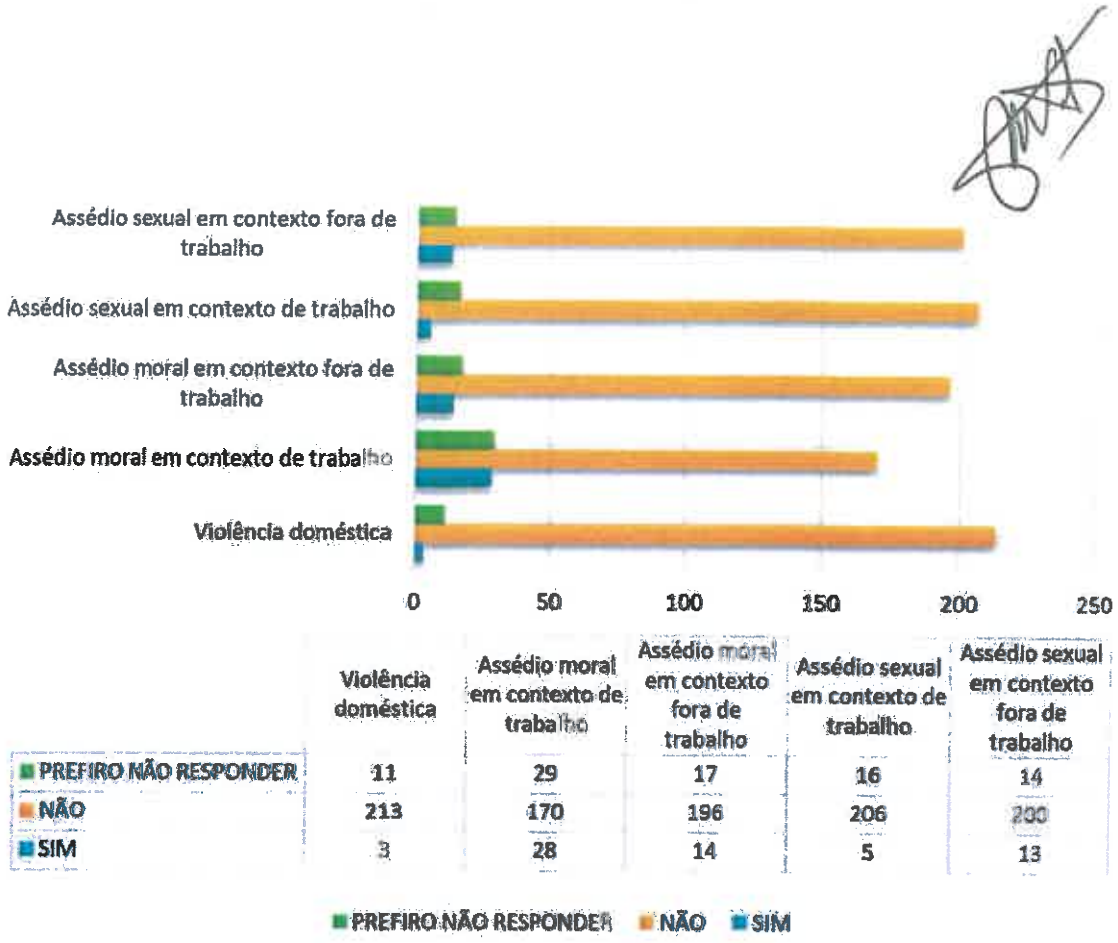
No âmbito de uma resposta aberta, as/os inquiridas/os identificaram outro conjunto de benefícios que, em seu entender, seriam facilitadores da conciliação da vida familiar, pessoal e profissional, designadamente:

- Flexibilidade de horário;
- Apoio psicológico fora do ambiente de trabalho;
- Apoio à continuidade da formação ao longo da vida;
- Trabalho em jornada contínua ou teletrabalho;
- Maior número de dias de férias.

No final desta secção as/os inquiridas/os foram instadas/os a responder se alguma vez tinham sido alvo de situações enquadráveis em violência doméstica, assédio moral em contexto de trabalho e/ou fora do mesmo, assédio sexual em contexto de trabalho e/ou fora do trabalho ou ainda qualquer outra situação relacionada com a desigualdade entre mulheres e homens.

Esta abordagem assume particular acuidade, uma vez que a violência contra as mulheres é comummente identificada como um dos impedimentos à corporização da igualdade. Neste sentido, diversas têm sido as iniciativas que pretendem constituir-se como respostas de apoio às vítimas. As autarquias têm também, neste âmbito, assumido um papel de relevo, quer pela criação de estruturas locais de aconselhamento e de espaços de apoio, quer ainda pelo trabalho que desenvolve junto da comunidade em prol de uma cidadania territorial.

Não obstante os percentuais elevados de respostas negativas, cumpre notar que em todas as opções houve sempre um conjunto de inquiridas/os que respondeu afirmativamente e que preferiu não responder à questão, como abaixo melhor se ilustra com o gráfico. Destacar também, as situações de assédio moral em contexto de trabalho que, quer pela afirmativa como pela preferência de não resposta, levantam preocupações e nos devem tornar mais vigilantes.



	Violência doméstica	Assédio moral em contexto de trabalho	Assédio moral em contexto fora de trabalho	Assédio sexual em contexto de trabalho	Assédio sexual em contexto fora de trabalho
PREFIRO NÃO RESPONDER	11	29	17	16	14
NÃO	213	170	196	206	200
SIM	3	28	14	5	13

Gráfico 26: Vivências pessoais em situações enquadráveis de violência doméstica, assédio moral e assédio sexual

No que concerne a outras situações relacionadas com a desigualdade entre mulheres e homens foram validadas 8 respostas, as quais identificaram:

- Assimetrias e diferenciação salarial entre mulheres e homens;
- Padrão marcadamente masculino do mercado de trabalho, em particular, nos cargos de direção e chefia;
- Desvalorização do mérito e falta de credibilidade sobre o profissionalismo das mulheres, em igualdade de circunstâncias com outros colaboradores homens;
- Falta de preparação para a gestão de conflitos que se assumem marcadamente como sendo de género, os quais invariavelmente penalizam as mulheres.

A quarta e última parte do inquérito direcionado às/aos colaboradoras/es da autarquia pretendia aferir da perceção acerca da igualdade de género, sendo que buscava o grau de concordância/discordância relativamente a situações que exploravam a discriminação, a desigualdade, a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional, a divisão de tarefas domésticas, a maternidade e ainda as condições de progressão na carreira.

Afirmação	Concordo	Discordo	NC/ND	NS/NR
Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem/mulher	62	88	51	26
As situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha vida	46	90	62	29
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	140	24	47	16
A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira	132	23	49	23
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos tem vindo a aumentar	164	12	30	21
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	154	32	27	14
Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira	156	15	31	25
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres	63	78	63	23
Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira	112	39	52	24
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até estes completarem 3 anos (?):	125	35	53	14
Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão	142	19	50	16

Tabela 13: Grau de concordância/discordância das/os inquiridas/os perante as afirmações

As respostas obtidas, as quais supra se podem aferir, podem pressupor um significativo grau de distanciamento ou de falta de reflexão sobre os temas em análise, ou mesmo de algum desconhecimento ou desinformação se atentarmos ao número de respostas "Não Concordo/Nem Discordo" e "Não Sabe/Não Responde". Exceção aberta apenas à participação dos homens e ao desempenho das mulheres na execução das tarefas

domésticas e nos cuidados diários às/aos filhas/os, bem como no adiamento da maternidade em prol da carreira.

Não obstante não experienciarem na primeira pessoa situações de discriminação, contudo revelam ser impactantes nos quotidianos das/os inquiridas/os as desigualdades entre mulheres e homens, com 45,5% de respostas a discordarem da afirmação.

O número de respostas concordantes – 66,4% – com a afirmação acerca da facilidade na conciliação da vida pessoal, familiar e profissional poderia sugerir que as pessoas estavam genericamente satisfeitas com os benefícios que já têm ao seu dispor em contexto laboral.

A concordância com a afirmação (79,6%) acerca do aumento da participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários às/aos descendentes, faz supor que a desconstrução da desigualdade de género paulatinamente se tem vindo a consolidar, alicerçada num esbatimento dos discursos sobre a família que acentuam a divisão sexualizada do trabalho doméstico e de cuidado das/os filhas/os.

Identicamente, o papel da supermulher continua a ser uma realidade muito marcada, galvanizada pela invisibilidade das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares, pelo que se compreendem os 72,3% das respostas concordantes. Esta perspetiva não está dissociada da concordância (77,2%) com a opção que muitas mulheres tomam ao adiar a maternidade em favor de uma carreira profissional, em reflexo de um padrão marcadamente masculino do mercado de trabalho, o qual pressupõe disponibilidade e assiduidade.

No âmbito da afirmação que em contexto de trabalho os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres, as respostas são demasiado equilibradas (78 discordam, 63 concordam, 63 não concordam nem discordam) o que contraria muitas das desigualdades laborais anteriormente assinaladas.

Parece continuar a ser um lugar-comum afirmar a sub-representação das mulheres (67,3% com respostas concordantes), bem como as resistências que se erguem pela falta de compromissos políticos, pela pouca relevância que se atribui à IG, pela diminuta

visibilidade dos mecanismos institucionais para a igualdade, bem como pela oposição à normatividade.

O conjunto destas perceções confirma a necessidade de sensibilizar, refletir, empoderar e operacionalizar medidas em torno da igualdade de género. É imperativo desconstruir as conceções formativas que continuam a justificar práticas excludentes e assimétricas, bem como a estruturação hierárquica vertical que alimenta os processos de opressão na relação entre os géneros.

6.5.2. Perceção dos chefes de divisão e diretores de serviço

Considerou-se, ainda, relevante no contexto do presente diagnóstico auscultar as chefias intermédias, nomeadamente chefes de divisão e diretores de serviço do município, na medida em que, pelas funções desempenhadas, se assumem como elemento estratégico na promoção da igualdade, na implementação e disseminação das orientações internas na área da igualdade de género, bem com um papel fundamental na sensibilização e informação das equipas que se encontram sob sua responsabilidade.

O objetivo da aplicação deste inquérito por questionário prendeu-se com a aferição do nível de conhecimento das orientações estratégicas e práticas em igualdade de género existentes na autarquia.

Assim, das 8 chefias intermédias sinalizadas, apenas 6 (75%) responderam ao inquérito por questionário.

Numa primeira análise dos dados obtidos verificamos que existe uma predominância da sinalização da resposta "não sei/não se aplica" na maioria das questões colocadas e que dizem respeito a: integração da dimensão da igualdade na sua missão, valores e documentos estratégicos, incluindo a existência de objetivos; apresentação de informação desagregada por sexo; mecanismos existentes de apresentação de queixas e medidas de prevenção relativamente a várias dimensões (discriminação, assédio, ofensas à integridade física); medidas de conciliação existentes. Esta tendência apenas se desvanece nos parâmetros relativos aos procedimentos de recrutamento e seleção,

na qual a maioria dos respondentes, ou mesmo a totalidade, refere ter conhecimento de que o município tem práticas igualitárias e não discriminatórias.

Desta análise ressalta a importância de colocar os mecanismos de comunicação interna ao serviço da difusão de informação, orientações e práticas no âmbito da igualdade de género. Acrescenta-se igualmente a preponderância de sensibilizar e formar as chefias intermédias para a área da IG, na medida em que é transversal a todos os domínios de atuação do município.

6.6. Protocolos e parcerias

Considerando que as municipalidades, por se encontrarem mais próximas da comunidade e das populações, mais facilmente podem desenvolver práticas de parceria e de trabalho coletivo. Logo, constituem-se como entidades privilegiadas no combate à persistência da desigualdade e discriminação, contribuindo paralelamente para o aumento da coesão social.

Consciente deste papel e da necessidade de intervir localmente, o município de Vila Real foi pioneiro ao subscrever, em 2006, os princípios da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens para a Vida Local[30], embora sem que tenham sido promovidas iniciativas associadas.

Contudo, após 2013, este trabalho na área da igualdade de género tem assumido maior relevo e papel de destaque na agenda política, em particular, com a contratualização de protocolos com outras entidades nacionais, no sentido de concretizar essas mesmas políticas e os objetivos definidos.

Assim, no contexto da política nacional e local, a edilidade tem vindo a encetar esforços de consolidação nesta matéria, destacando-se a associação à Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual". Esta parceria encontra-se atualmente em desenvolvimento e para a sua concretização seja mais profícua todos somos chamados a intervir e a ter um papel ativo.

[30] Disponível em https://www.cig.gov.pt/area-municipios/legislacao/, acedido em 15/03/2022.

Ainda em 2018, ao abrigo do programa de recolocação para acolhimento e integração inicial dos cidadãos refugiados, o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras celebrou um protocolo com o Município que visava a cedência de instalações camarárias, destinadas a acolher a comunidade de refugiados e acompanhamento técnico dessa mesma população.

Ainda no que em matéria protocolar diz respeito, já em 2020, o município foi agraciado com uma proposta de protocolo para integrar o projeto MERCADORIA HUMANA # NORTE – Projeto de Sensibilização em Tráfico de Seres Humanos, da ONG SAÚDE EM PORTUGUÊS, com sede internacional em Coimbra, à qual acedeu de imediato. Este projeto prevê a intervenção na Região Norte, em especial no Alto Minho, Alto Tâmega, Douro e Terras de Trás-os-Montes, e visa promover a prevenção, a sensibilização, a informação e a responsabilização de diferentes públicos-alvo para o crime de tráfico de seres humanos. Este projeto sustenta a sua ação na criação de parcerias estratégicas, nomeadamente, com os municípios, uma vez que estes facilitam e servem como mediadores no acesso a públicos-alvo estratégicos (técnicas/os de educação, serviços sociais, emprego, saúde), a fim de se desenvolverem atividades que os capacitem para a adoção de um papel ativo na prevenção, combate e acompanhamento de vítimas, ou potenciais vítimas, do crime de tráfico humano.

Embora esta parceria não esteja ainda devidamente formalizada, devido a todas as contingências e impactos decorrentes da COVID-19, estamos certas da sua posterior celebração atenta a sua relevância. Neste sentido, considerou-se importante enumerá-la e considerá-la no âmbito da igualdade de género, tendo presente os objetivos e medidas do IV Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos. De todo o modo, os trabalhos já se iniciaram com a participação do município na sessão ONLINE "Projetos Mercadoria Humana: A Importância da Sensibilização para a Prevenção e para a Denúncia do Tráfico de Seres Humanos", que decorreu a 22 de maio.

6.7. Identificação dos recursos municipais para a igualdade

A constituição e a nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local representam a vontade e o compromisso político de promover a igualdade a nível local e assegurar a

implementação do Plano Municipal para a Igualdade. A par visa ainda a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, bem como fomentar a participação dos homens na esfera privada e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho.

Em virtude dos compromissos políticos assumidos pelo município bem como em resultado das eleições autárquicas de 26 de setembro de 2021, as quais determinaram a alteração da composição do executivo municipal, houve a necessidade de proceder à nomeação da Conselheira Local para a Igualdade e respetiva EIVL. Assim, em 22 de novembro de 2021, em sede de reunião do Executivo Municipal, com a abstenção dos vereadores do PSD, foi deliberada a constituição que se identifica de seguida, considerando já a alteração decorrente da substituição do chefe do DASS:

Conselheira Local para a Igualdade	Mara Minhava – Vereadora da Ação Social e Igualdade
Equipa para a Igualdade na Vida Local	Luís Bastos – Chefe de Divisão da Ação Social e Saúde José Alberto Claudino – Chefe de Divisão de Equipamentos e Infraestruturas Susana Dinis – Técnica Superior de Serviço Social Vítor Gomes – Assessor no Gabinete de Apoio à Vereação José Luís d'Almeida – Professor do Ensino Superior e Diretor do Curso de Serviço Social na UTAD Paula Manuela Sousa – Professora do Ensino Superior e Vice-Diretora do Curso de Serviço Social na UTAD João Manuel Gaspar – Médico do Centro Hospitalar de Vila Real e Presidente da Assembleia Municipal Sandra Marcelino – Membro da Assembleia Municipal e Presidente da Junta de Freguesia de Vila Marim Maria Adília Clemente – Membro da Assembleia Municipal e Presidente da Junta da União das Freguesias de Pena, Quintã e Vila Cova

Tabela 14: Conselheira Local para a Igualdade e EIVL

7. Diagnóstico da vertente externa – Concelho de Vila Real

Iniciamos este capítulo com uma breve, mas incisiva caracterização do concelho de Vila Real destacando as diversas dimensões que integram a esfera demográfica, económica e social do concelho e que se encontram diretamente relacionadas com a temática da IG. Nesta caracterização identificou-se como preponderante, designadamente:

- ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO
- CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA
- EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO
- REDE ESCOLAR
- SAÚDE
- (DES)EMPREGO
- SETORES DE ATIVIDADES E EMPREENDEDORISMO
- EQUIPAMENTOS CULTURAIS E DESPORTIVOS
- ORGANIZAÇÕES SOCIAIS
- VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO
- CRIANÇAS E JOVENS EM PERIGO
- INICIATIVAS MUNICIPAIS PROMOTORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO
- PERCEÇÕES DA COMUNIDADE NO ÂMBITO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Sendo o Plano Municipal para a Igualdade um instrumento de promoção para a mudança dos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e aos homens e consequente eliminação dos estereótipos de género, considera-se premente a análise às dimensões supra consideradas, dado o trabalho de proximidade existente (e que se pretende) entre o município e a população.

Apenas e só com o envolvimento conjunto de todos os atores sociais – população, entidades externas e município – o processo de transformação na sociedade que se pretende em matéria de Igualdade de Género é capaz de gerar reais resultados.

ASSIM:

7.1. Enquadramento geográfico

O concelho de Vila Real ocupa uma posição central na região norte de Portugal e sub-região do Douro, sendo a capital do distrito com o mesmo nome e a maior cidade do mesmo. Atualmente, vive uma fase de crescente desenvolvimento, a nível industrial, comercial e dos serviços, destacando-se como local de forte atração para o investimento externo.

Gráfico 27: Mapa de freguesias do concelho de Vila Real

Vila Real tem um território com 378,8 km² de área, subdividido em 20 freguesias: Abaças, União das Freguesias de Adoufe/Vilarinho de Samardã, Andrães, Arroios, União das Freguesias de Borbela/Lamas de Ôlo, Campeã, União das Freguesias de Constantim/Vale de Nogueiras, União das Freguesias de Nogueira/Ermida, Folhadela, Guiães, União das Freguesias de São Tomé do Castelo/Justes, União das Freguesias de Mouçós/Lamares, Lordelo, Mateus, Mondrões, Vila Real, Parada de Cunhos, União das Freguesias de São Miguel da Pena/Quintã/Vila Cova, Torgueda e Vila Marim.

Em termos de geolocalização, Vila Real está delimitada a norte pelos municípios de Ribeira de Pena e de Vila Pouca de Aguiar, a leste por Sabrosa, a sul pelo Peso da Régua, a sudoeste por Santa Marta de Penaguião, a oeste por Amarante e, a noroeste por Mondim de Basto.

Goza de excelentes vias de comunicação que a ligam ao resto do País e a Espanha, nomeadamente:

- A4 (Autoestrada transmontana): faz a ligação ao Porto/Matosinhos e Amarante, a oeste, e a Quintanilha (Bragança) e Espanha, a noroeste;
- A7: proporciona a ligação, ainda que indireta, à região do Minho, Póvoa de Varzim, Vila Nova de Famalicão, Guimarães, Fafe, Cabeceiras de Basto;
- A24 (Autoestrada do interior norte): estabelece a ligação entre Vila Verde da Raia (Chaves) e Espanha, a norte, ao IP3 até ao sul (Coimbra, Mealhada e Viseu);
- IC5: este itinerário complementar oferece a ligação entre Vila Pouca de Aguiar e Duas Igrejas (Miranda do Douro), garantindo acessos ao Pópulo (Murça), Alijó, Vila Flor e Mogadouro.

7.2. Caracterização sociodemográfica

A par da realidade nacional, de acordo com os resultados preliminares dos Censos de 2021, o município de Vila Real perdeu, comparativamente com os anteriores (2011), 4,4% da população residente. Atualmente conta com uma população residente de

49 574 habitantes[31], os quais se tendem a concentrar maioritariamente na sede do concelho, em detrimento de freguesias mais rurais, em tudo semelhante aos demais concelhos do interior. Em termos de densidade populacional, Vila Real apresenta uma cifra de cerca de 131,8 habitantes por km².

A sua composição demográfica confirma a realidade contemporânea que caracteriza a região interior do país, nomeadamente, o elevado índice de envelhecimento, perda da população residente e, consequentemente, baixa densidade populacional.

Tal como os últimos censos confirmam, nas últimas décadas, particularmente entre 2001 e 2021, o concelho sofreu um ligeiro decréscimo da sua população residente, sobretudo em faixas etárias mais jovens. Esta realidade complementa-se com o aumento da população idosa e, nesse sentido, com um índice de envelhecimento no município de 178.40% – ligeiramente acima da média do continente que é de 167.80%. Isto significa que o número de pessoas com mais de 65 anos (22%) é superior às crianças e jovens até aos 14 anos (12%).

População Residente 2001			População Residente 2021			Densidade Populacional 2020	Índice de Envelhecimento 2020
Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	Total
50.055	24.066	25.989	49574	23.379	26.195	131.8	178.40

Tabela 15: População residente em 2001 e 2021, densidade populacional e índice de envelhecimento em 2020

Considerando os dados expressos na tabela acima, no que concerne à população residente, é possível aferir que esta é maioritariamente constituída por mulheres, com um peso de cerca de 53% do total.

Em 2021, o número de famílias clássicas no concelho de Vila Real era de 19.771[32]. Em termos de número de elementos distribuía-se da seguinte forma: 23% com apenas um elemento; 33,5% com dois elementos; 43,5% com três ou mais elementos. Refira-se que

[31] Informação disponível em https://censos.ine.pt/scripts/db_censos_2021.html, acedido em 16/03/2022.
[32] Informação disponível em https://www.pordata.pt/Municipios, acedido em 13/02/2022.

o número de famílias com 3 ou mais elementos tem vindo a diminuir – de 59,8% em 2001, desceu para 51,3% em 2011, registando em 2021 o valor anteriormente referido.

De acordo com os dados mais recentes[33], ao nível da população estrangeira com estatuto legal de residente, residiam no concelho de Vila Real, no ano de 2020, 1.013 pessoas – das quais 481 do sexo masculino e 532 do sexo feminino. Refira-se que, de 2018 a 2020, se registou um aumento de aproximadamente 20% de cidadãos estrangeiros a residirem legalmente no concelho – em 2018, contabilizavam-se 863 cidadãos com estatuto legal de residente. Estes dados permitem-nos aferir, enquanto indicador, da recetividade e da capacidade para acolher e integrar que carateriza o município.

Em termos de nacionalidades de proveniência, o maior número de estrangeiros legalizados provém do Brasil (487), seguindo-se-lhe os países africanos e europeus (52 e 84, respetivamente), bem como China, com 72 cidadãos. Da análise feita destacam-se duas curiosidades:

- Até 2008 os países orientais, para além da China, tinham pouca expressão no concelho, contrariando o contexto atual, o qual evidencia um interesse crescente destas populações;
- O decréscimo de residentes estrangeiros advindos dos países de leste da Europa, os quais até 2008 eram das nacionalidades com maior expressão no concelho (residiam no concelho, em 2020, 80 cidadãos provenientes da Ucrânia, Moldávia e Roménia).

O município de Vila Real ao abrigo do acordo de cooperação entre o Alto Comissariado para as Migrações, I.P. e o Serviço de Estrangeiros e Fronteira acolheu, desde 2016, seis refugiados. Este programa previa uma duração de intervenção de 18 meses, sendo que após o seu término o município assumiu a continuidade do apoio.

Atualmente, encontram-se à responsabilidade do município quatro pessoas, uma vez que as outras duas abandonaram Vila Real, logo em 2016, por vontade própria. Os que permanecem têm garantido apoios no que respeita ao alojamento, loja social e doação

[33] conf PORDATA, 2020.

de bens. São igualmente acompanhados regularmente pela equipa técnica afeta à Divisão de Ação Social e Saúde. Nota para o suporte essencial que a rede de vizinhança tem assegurado, fator este que se configura como favorável à integração e inclusão social.

7.3. Educação e formação

No concelho de Vila Real, a desigualdade entre sexos ao nível da educação e formação não se perceciona como antagónica, a avaliar pela informação estatística[34] disponível. No entanto, alguns dados merecem uma análise mais atenta, pois se, por um lado são as mulheres que evidenciam maiores lacunas ao nível da instrução básica, são também elas que figuram com maior expressividade nos níveis de ensino mais elevados – onde inclusive, se encontra a diferença mais significativa dos dados apresentados[35]. A comprovar os pressupostos, veja-se ainda os quadros abaixo:

População por nível de escolaridade (INE 2014)						
Sem nível escolaridade	1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo	Secundário	Pós-secundário	Superior
9542	12345	5977	7845	7431	312	8398

Tabela 16: População residente, por sexo e nível de escolaridade

Diplomados no ensino superior (PORDATA, 2019)		
Total	♂	♀
1472	568	913

Tabela 17: Diplomados no ensino superior, por sexo[36]

[34] Disponível em https://www.pordata.pt/Municipios, acedido em 16/03/2022.
[35] conf "Observatório Económico e Social - Associação de Municípios Douro Alliance - Eixo Douro Urbano", disponível em http://www.douroalliance.org/arq/fich/DOCUMENTO_COMPLETO_1_11.pdf.
[36] Disponível https://www.pordata.pt/Municipios/Diplomados+no+ensino+superior+total+e+por+sexo-339 acedido em 16/03/2022.

Como se confirma pela tabela anterior, as mulheres apresentam uma taxa de conclusão do ensino superior muito superior aos homens, registando-se uma diferença entre ambos de 24%.

Tal como já se havia explanado, uma das entidades parceiras neste diagnóstico avaliativo em torno da igualdade entre mulheres e homens são os estabelecimentos de ensino. A sua importância ganha maior preponderância quando se apura que Portugal ocupa o 16.º lugar no índice de igualdade de género, elaborado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género[37], e é comummente referida a educação, a formação e a sensibilização, promovida pelos agentes educativos, como alavanca para a mudança conceptual.

Ora, em termos de caracterização dos equipamentos educativos disponíveis no concelho temos um total de 80, de acordo com os dados disponíveis no Diagnóstico Social de Vila Real, de 2020, abaixo especificados:

Estabelecimentos de ensino 2018/2019				
	N.º de equipamentos	*N.º de alunas/os matriculadas/os*	*% matrículas no ensino público*	*% matrículas no ensino privado*
Creche	13	471 (em dez/2020)	---	---
Pré-escolar	29	1153	68%	32%
C/ 1.º ciclo	20	11778	87%	13%
C/ 2.º ciclo	4	1077	84%	16%
C/ 3.º ciclo	7	1748	95%	5%
C/ secundário	6	2620	87%	13%
Superior	1	7189	100%	0%

Tabela 18: Estabelecimentos de ensino e totais de alunas/os matriculadas/os

Atento este papel fundamental que se lhe reconhece na formação e educação de cidadãs/os, afigura-se pertinente conhecer como se caracteriza a rede escolar, sem descurar a componente formativa das/os docentes em matéria de igualdade de género nos diversos níveis de ensino, bem como o comprometimento dos diferentes

[37] Mais informação disponível em https://eige.europa.eu/gender-equality-index/compare-countries, acedido em 13/12/2021.

estabelecimentos de ensino no desenvolvimento de atividades nesta temática ao longo dos últimos 3 anos letivos.

Assim, tal como já se aludiu, o inquérito por questionário foi disponibilizado às entidades que integram a rede escolar tendo sido considerado relevante para 8 estabelecimentos de ensino, apresentando uma taxa de resposta sita nos 80%, cujos dirigentes aceitaram o desafio e dispuseram de tempo para facultar os dados e as informações que agora se retratam.

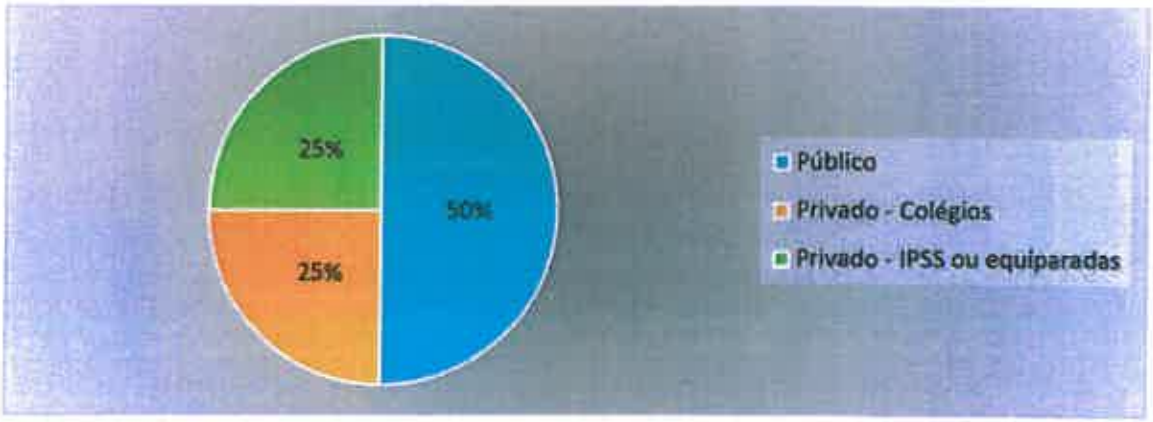


Gráfico 28: Natureza jurídica dos estabelecimentos de ensino

Numa primeira caraterização e no que referente à natureza do estabelecimento de ensino, responderam validamente ao inquérito 4 estabelecimentos de ensino da rede pública, 2 colégios privados e 2 IPSS ou equiparadas, como se ilustra no gráfico supra.

Destrinçando cada um destes núcleos de aprendizagem confirma-se quais aos anos de ensino, os níveis de qualificação e a oferta formativa que está disponível no município de Vila Real. Assim, relativamente aos anos de ensino, a rede pública e privada, disponibilizam às/aos alunas/os e às famílias um reforço de toda a escolaridade obrigatória – desde o pré-escolar até ao secundário.

No que concerne aos níveis de qualificação que a rede de escolas profissionais garante acesso, os dois estabelecimentos de ensino participantes asseguram o nível 4, correspondente ao ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos a nível superior,

acrescido de estágio profissional com uma duração mínima de seis meses. Se atentarmos às áreas de certificação profissional a oferta formativa abrange:

Gráfico 29: Áreas de certificação profissional

Por fim, numa perspetiva de ensino superior a oferta é diversificada e confere os diferentes níveis de qualificação, desde os cursos técnico superiores profissionais, licenciaturas, pós-graduações, mestrados e doutoramentos, exceto pós-doutoramentos.

Direcionando agora o foco para a caraterização das/os alunas/os que frequentam estes estabelecimentos de ensino temos a distribuição seguinte:

Pré-escolar[38]	3 Anos	4 Anos	5 Anos
	29 H e 29 M	34 H e 24 M	24 H e 22 M

Tabela 19: Caracterização das/os alunas/os matriculadas/os no pré-escolar

[38] Não estão considerados os dados de um estabelecimento de ensino privado uma vez que os mesmos não estão desagregados por sexo.

1.º ciclo[39]	1.º Ano	2.º Ano	3.º Ano	4.º Ano
	3 H e 4 M	7 H e 12 M	8 H e 4 M	-

Tabela 20: Caracterização das/os alunas/os matriculadas/os no 1.º ciclo

3.º ciclo – ensino regular	7.º ANO	8.º ANO	9.º ANO
	138 H e 129 M	165 H e 120 M	145 H e 147 M
Secundário	**10.º Ano**	**11.º Ano**	**12.º Ano**
	178 H e 177 M	190 H e 210 M	198 H e 210 M

Tabela 21: Caracterização das/os alunas/os matriculadas/os no 3.º ciclo e secundário

CEF e profissionais	TAS, TAP	Nível 4	29 H	37M
	TAFAC	10.º ano	4 H	9 M
	TEAC	10.º ano	13 H	0 M
	TAFAC	11.º ano	6 H	8 M
	TAFAC	12.º ano	1 H	7 M
	TEAC	12.º ano	14 H	1 M
	Multimédia	Nível 4	53 H	12 M
	Esteticista	Nível 4	0 H	5 M
	Cabeleireira	Nível 4	2 H	5 M
	Mecatrónica	Nível 4	15 H	0 M
	Auxiliar de saúde	Nível 4	7 H	9 M
	Reparação e pintura de carroçarias	Nível 4	10 H	0 M
	Instalações elétricas	Nível 4	9 H	0 M
	Restaurante e bar	Nível 4	6 H	0 M
	Informática de sistemas	Nível 4	13 H	0 M
	Eletrónica, automação e instrumentação	Nível 4	7 H	2 M

Tabela 22: Caracterização das/os alunas/os matriculadas/os nos CEF e nos cursos profissionais

CTeSP	Gerontologia	1 H e 14 M
	Secretariado clínico	2 H e 18 M
	Termalismo e bem-estar	7 H e 16 M
	Serviço familiar e comunitário	3 H e 10 M

Tabela 23: Caraterização das/os alunas/os matriculadas/os em CTeSP

[39] Não estão considerados os dados de um estabelecimento de ensino privado uma vez que os mesmos não estão desagregados por sexo.

Licenciatura	Animação cultural e comunitária	11 H e 38 M
	Animação sociocultural	11 H e 16 M
	Arquitetura paisagista	8 H e 4 M
	Bioengenharia	44 H e 76 M
	Biologia	45 H e 60 M
	Biologia e geologia	17 H e 14 M
	Bioquímica	58 H e 149 M
	Ciência alimentar	1 H e 6 M
	Ciências da comunicação	60 H e 147 M
	Ciências da nutrição	14 H e 97 M
	Ciências do ambiente	36 H e 24 M
	Ciências do desporto	247 H e 97 M
	Comunicação e multimédia	115 H e 88 M
	Economia	69 H e 87 M
	Educação básica	10 H e 66 M
	Enfermagem	88 H e 309 M
	Engenharia agronómica	73 H e 27 M
	Engenharia biomédica	28 H e 56 M
	Engenharia civil	33 H e 11 M
	Engenharia das energias renováveis	3 H e 0 M
	Engenharia do ambiente	0 H e 1 M
	Engenharia e gestão industrial	31 H e 37 M
	Engenharia florestal	26 H e 4 M
	Engenharia informática	384 H e 48 M
	Engenharia mecânica	116 H e 11 M
	Engenharia zootécnica	34 H e 53 M
	Enologia	124 H e 38 M
	Genética e biotecnologia	80 H e 135 M
	Gestão	87 H e 116 M
	Línguas e relações empresariais	66 H e 110 M
	Línguas, literaturas e culturas	33 H e 71 M
	Matemática aplicada e ciência de dados	19 H e 2 M
	Psicologia	33 H e 201 M
	Reabilitação psicomotora	28 H e 75 M
	Serviço social	19 H e 192 M
	Teatro e artes performativas	20 H e 42 M
	Tecnologias da informação e comunicação	12 H e 3 M
	Turismo	64 H e 95 M

Tabela 24: Caraterização dos/os alunos/os matriculados/os em licenciatura

Pós-graduação	Desastres naturais e redução de riscos	1 H e 2 M
	Gestão de fogos rurais	23 H e 6 M

Tabela 25: Caracterização das/os alunas/os matriculadas/os em pós-graduação

Mestrado	Arquitetura paisagista	10 H e 9 M
	Bioinformática e aplicações às ciências da vida	3 H e 2 M
	Biologia clínica laboratorial	3 H e 34 M
	Bioquímica	1 H e 2 M
	Biotecnologia para as ciências da saúde	10 H e 21 M
	Ciências da comunicação	27 H e 39 M
	Ciências da cultura	7 H e 15 M
	Ciências da educação	12 H e 28 M
	Ciências da educação - área de especialização em administração educacional	1 H e 0 M
	Ciências do desporto com especialização em avaliação e prescrição na atividade física	26 H e 8 M
	Ciências do desporto com especialização em atividades de academia	25 H e 8 M
	Ciências do desporto com especialização em jogos desportivos coletivos	30 H e 1 M
	Ciências económicas e empresariais	20 H e 27 M
	Educação pré-escolar e ensino do 1º ciclo do ensino básico	0 H e 23 M
	Enfermagem comunitária	5 H e 27 M
	Enfermagem da pessoa em situação crítica	11 H e 16 M
	Enfermagem de saúde familiar	0 H e 7 M
	Enfermagem de saúde materna e obstetrícia	0 H e 9 M
	Engenharia agronómica	37 H e 23 M
	Engenharia alimentar	9 H e 20 M
	Engenharia biomédica	4 H e 14 M
	Engenharia civil	14 H e 4 M
	Engenharia do ambiente	13 H e 10 M
	Engenharia florestal	9 H e 10 M
	Engenharia informática	60 H e 13 M
	Engenharia mecânica	21 H e 4 M

Mestrado	Engenharia zootécnica	15 H e 30 M
	Enologia e viticultura	35 H e 31 M
	Ensino de educação física nos ensinos básico e secundário	62 H e 29 M
	Ensino do 1º ciclo do ensino básico e de matemática e ciências naturais no 2º ciclo do ensino básico	2 H e 2 M
	Ensino do 1º ciclo do ensino básico e de português e história e geografia de Portugal no 2º ciclo do ensino básico	3 H e 5 M
	Genética molecular comparativa e tecnológica	4 H e 6 M
	Geociências aplicadas	1 H e 0 M
	Gerontologia: atividade física e saúde no idoso	6 H e 18 M
	Gestão	38 H e 45 M
	Gestão dos serviços de saúde	10 H e 36 M
	Multimédia	2 H e 2 M
	Psicologia	13 H e 83 M
	Serviço social	2 H e 34 M
	Sistemas de informação geográfica em ciências agronómicas e florestais	12 H e 10 M
	Mestrado integrado em engenharia eletrotécnica e de computadores	147 H e 11 M
	Mestrado integrado em medicina veterinária	132 H e 448 M
	Mestrado internacional em análise da performance desportiva	10 H e 0 M

Tabela 26: Caracterização das/os alunas/os matriculadas/os em mestrado

Doutoramento	Agronegócios e sustentabilidade	26 H e 6 M
	Cadeias de produção agrícola - da mesa ao campo	4 H e 10 M
	Ciência animal	5 H e 7 M
	Ciência e tecnologia web	30 H e 9 M
	Ciências agronómicas e florestais	11 H e 8 M
	Ciências da cultura	8 H e 13 M
	Ciências da educação	14 H e 33 M
	Ciências da linguagem	4 H e 9 M
	Ciências do desporto	33 H e 10 M

Doutoramento	Ciências físicas aplicadas	1 H e 0 M
	Ciências químicas e biológicas	8 H e 10 M
	Ciências veterinárias	15 H e 21 M
	Desenvolvimento, sociedades e territórios	26 H e 24 M
	Didática de ciências e tecnologia	11 H e 13 M
	Estudos literários	2 H e 5 M
	Genética molecular comparativa	3 H e 5 M
	Geologia	2 H e 0 M
	Informática	30 H e 7 M
	Tecnologias emergentes aplicadas aos sistemas agroflorestais	1 H e 0 M

Tabela 27: Caracterização das/os alunas/os matriculadas/os em doutoramento

Ainda na interpretação das tabelas anteriores[40] sublinhar que os Cursos Técnico Superior Profissional (CTeSP) apresentam uma taxa de feminização elevada – 58 alunas inscritas – em contraposição com apenas 13 homens matriculados. Referir que se trata de um ciclo de estudos superiores, de curta duração (2 anos), não conferente de grau académico, cuja conclusão, com aproveitamento, conduz à atribuição do diploma de técnico superior profissional, correspondente ao nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações. Porém, se agregarmos a estes dados a identificação dos cursos percebe-se que se inserem num quadro de assistencialismo e de cuidado, historicamente mais frequentados por mulheres.

A feminização do ensino superior confirma-se também no município de Vila Real, em particular, ao nível das licenciaturas e dos mestrados, os quais registam um número de inscritas superior aos inscritos, respetivamente, 2.606 mulheres/2.147 homens e 1.164 mulheres/852 homens. Em sentido contrário, as pós-graduações e os doutoramentos com valores de masculinização mais significativos, 24 homens/8 mulheres e 260 homens/161 mulheres, respetivamente.

Nestes níveis de ensino superior, considerando a oferta formativa, confirma-se genericamente a continuidade da feminização e a masculinização da formação

[40] Conferir justificação para a inexistência de dados referentes ao 2.º ano do ensino regular e rede de cursos CEF e profissionais no capítulo 3.4. Limitações.

académica e profissional e, naturalmente, das profissões. Logo, em linha com o Relatório Global de Género 2021[41], dinamizado pelo Fórum Económico Mundial, o qual conclui que as desigualdades de género se perpetuam em áreas decisivas no futuro, enquanto houver uma sub-representação das mulheres na informática, na engenharia, em dados e inteligência artificial, a título meramente exemplificativo.

Outros dados complementares considerados relevantes para o DLIG são, mormente, as necessidades educativas especiais, a taxa de abandono escolar e a taxa de retenção escolar.

Em relação às necessidades educativas especiais, as respostas validadas foram baixas. Na rede pré-escolar e no 1.º ciclo, que participaram no inquérito por questionário, apenas foram assinaladas 2 crianças do sexo masculino com necessidades educativas especiais. Por sua vez, no 3.º ciclo foram identificados 15 rapazes e 11 raparigas, e no secundário 33 rapazes e 15 raparigas.

No que concerne à taxa de abandono escolar, genericamente, é de 0%, exceto no secundário, no qual se registam valores de 4% em relação aos alunos (rapazes). Analogamente, a taxa de retenção escolar é de 0% em todos os níveis de ensino, exceto a partir do 3.º ciclo, o qual regista o valor de 1% em relação aos alunos e no secundário com valores de 1,6% para os alunos e 2,9% para as alunas.

Direcionando agora a análise para a prática de desporto escolar, sublinhar, identicamente, um número de respostas aos inquéritos muito baixa, como infra se demonstra, o que não permite um quadro expansivo de conclusões. Contudo, pode verificar-se que no 3.º ciclo e secundário a prática de desposto escolar tem índices baixos de adesão, sendo que no quadro competitivo há uma presença maior do sexo masculino.

---

[41] Disponível em https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021, acedido em 02/12/2021.

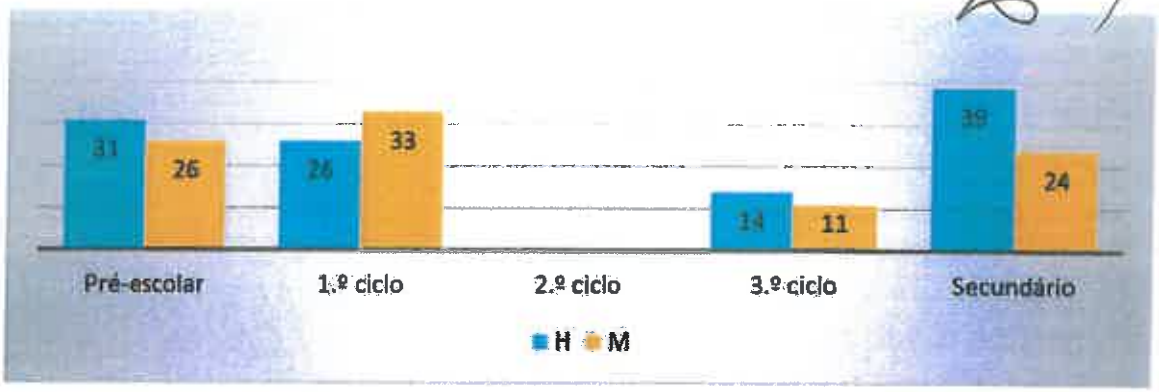


Gráfico 30: N.º de alunas/os praticantes de desporto escolar

O referente à componente formativa das/os docentes em matéria de igualdade de género, pretendia-se quantificar o número de docentes que frequentaram ações de formação certificada em IG, no decurso dos três últimos anos letivos. As respostas obtidas fazem-nos concluir pela desvalorização desta temática na formação das/os docentes, uma vez que não há qualquer registo de frequência de ações certificadas em igualdade de género, nem mesmo em relação aos guiões de educação género e cidadania.

Todavia, metade dos estabelecimentos de ensino participantes neste inquérito confirmaram ter desenvolvido atividades no âmbito da igualdade de género, nos últimos três anos letivos, seja mediante:

- Adesão a projetos e programas:
  - "Olhares (des)iguais" – exposição fotográfica e debate sobre as desigualdades;
  - "Justiça para tod@s";
  - "Projeto de cidadania";
  - PREVINT – programa de intervenção no âmbito da violência nas relações interpessoais;
- Dinamização de atividades:
  - Exposições;
  - Debates;
  - Ações de sensibilização;
  - Celebração do Dia Internacional da Mulher;

- Produção de notícias para os jornais escolares;
- Outras atividades em contexto de sala de aula;
- Palestras e webinar.

Será importante realçar que a escola, entendida enquanto meio privilegiado de socialização, tem por valores e missão a educação para os direitos humanos, alicerçada no respeito pelos direitos e liberdades individuais, embora perspetivada para a cidadania inclusiva.

O desvalor que, ao longo dos tempos, tem merecido perpetua a herança sociocultural patriarcal, o papel de submissão da mulher na pirâmide social, a sub-representação da mulher na esfera pública, bem como os preconceitos e os diversos estereótipos que lhe estão associados. A não inclusão da temática da IG na educação formal tem consequências na formação das sucessivas gerações, na medida em que não contribui para a consciencialização sobre o fenómeno e para a mudança. De outro modo não será possível baixar as cifras da violência contra a mulher, da falta de representatividade, da desigualdade no mercado de trabalho, entre outras.

7.4. Saúde

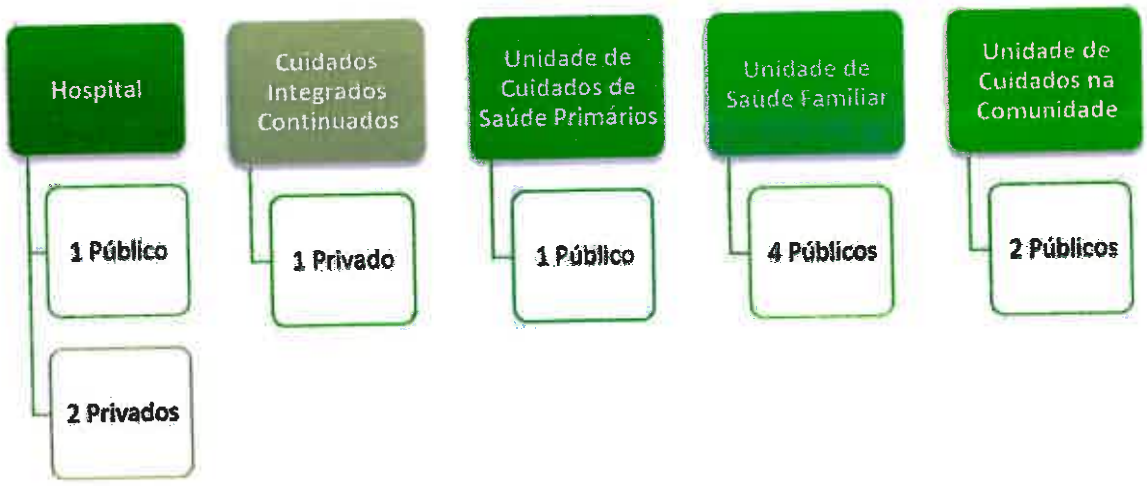


Gráfico 31: Rede de equipamentos na prestação de cuidados de saúde

Vila Real tem hoje uma oferta abrangente na prestação de cuidados de saúde alargada, mediante a disponibilidade de uma rede de equipamentos de saúde que no gráfico se identifica, de acordo com os dados disponibilizados no diagnóstico social de 2020 (Terrisirga, s.d.).

Contudo, de acordo com os últimos dados disponibilizados pelo Ministério da Economia[42], Vila Real dispõe de 7 médicas/os por 10.000 habitantes, muito acima da média nacional, sita nos 5,4.

Considerando os dados disponibilizados no portal PORDATA relativos a 2012[43] (dados mais recentes obtidos), o concelho de Vila Real tinha uma média de 2,3 consultas por ano, por habitante, realizadas em Centro de Saúde, num total de 112.511 consultas realizadas. Na tabela seguinte apresenta-se a distribuição daquele número de consultas por especialidade médica.

Especialidade	N.º de consultas (PORDATA, 2012)
Medicina geral e familiar	86.639
Planeamento familiar	3.998
Pediatria	18.835
Saúde materna	2.920

Tabela 28: Distribuição do número de consultas por especialidade médica

Refira-se que no que diz respeito a consultas de planeamento familiar, pediatria e saúde materna, e comparando os dados de 1999 e 2012, verifica-se um aumento do número de consultas realizadas nas especialidades de planeamento familiar (+97 consultas), pediatria (+6.091 consultas) e saúde materna (+1.242 consultas). Este crescimento paulatino continua atual, de acordo como a informação cedida pelo Agrupamento de

[42] Mais informação disponível em https://www.gee.gov.pt/pt/lista-publicacoes/estatisticas-regionais/distritos-concelhos/vila-real/Distrito%20-%20Vila%20Real.pdf/3092-distrito-de-vila-real/file, acedido em 16/03/2022.

[43] https://www.pordata.pt/DB/Municipios/Ambiente+de+Consulta/Tabela, acedida em 18/02/2022.

Centros de Saúde Douro I – Marão e Douro Norte, e no referente ao ano de 2021, que destaca 12.110 consultas de planeamento familiar.

O ACeS disponibilizou ainda, no âmbito dos serviços de saúde abrangidos, dados globais anuais de 363.045 consultas, como infra melhor se detalha.

Centros de Saúde	N.º de consultas (2021)
Alijó	33.576
Mesão Frio	17.113
Murça	17.306
Peso da Régua	53.342
Sabrosa	sem informação
Santa Marta de Penaguião	24.039
Vila Real	217.669

Tabela 29: Número de consultas realizadas nos centros de saúde

A assinalar ainda que foram sinalizadas por estes serviços de saúde às autoridades competentes, e no que respeita ao concelho de Vila Real, 3 vítimas de violência doméstica.

A mesma fonte identificou ainda como patologias preponderantes, por ordem decrescente de predominância, as que abaixo se identificam, autonomizando o número de pessoas com diagnóstico de demência – 534 – atendendo à relevância que a doença mental conquistou na sequência da pandemia.

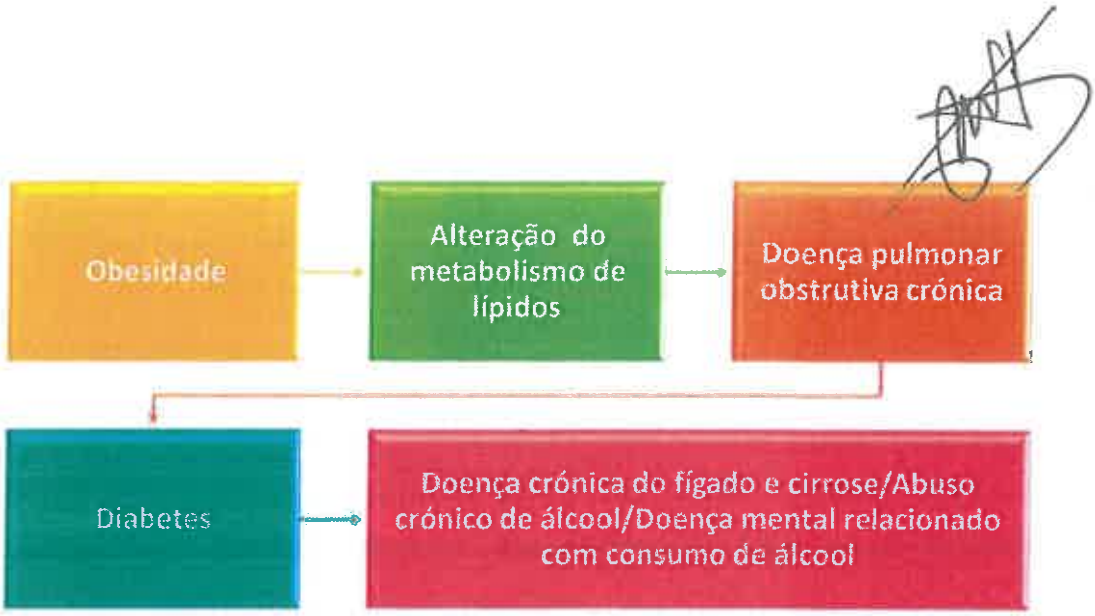


Gráfico 32: Tipo de patologias predominantes no ACeS Douro I, por ordem decrescente de casos sinalizados

7.5. (Des)Emprego

Em novembro de 2021, no município de Vila Real, de acordo com os dados publicados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional[44], estavam desempregadas 2.256 pessoas, sendo que, destas, 52,65% são mulheres e encontravam-se maioritariamente numa circunstância de novo emprego.

Desempregados inscritos no centro de emprego		
Total	♂	♀
2256	**1068**	**1188**

Tabela 30: Número de desempregados inscritos no centro de emprego, por sexo

Considerando uma desagregação por grupos etários, verifica-se que há uma tendência crescente que acompanha a subida da faixa etária. Isto é, das 2.256 pessoas desempregadas 38,83% tem idades sitas entre os 35 e os 54 anos, e 713 (31,60%) têm 55 ou mais anos, como abaixo podemos conferir.

[44] Informação disponível em https://www.iefp.pt/documents/10181/10581864/SIE+-+Desemprego+registado+por+concelhos+novembro+2021.pdf/0aa2d045-e0ba-4fe0-a8c5-788667b3d39f, acedida em 28/02/2022.

≤ 24 anos	25-34 anos	35-54 anos	55 e + anos	Total
260	407	876	713	2256

Tabela 31: Número de desempregados inscritos no centro de emprego, por grupos etários

Relacionando o desemprego com as habilitações literárias confirma-se que nos níveis de ensino mais elevados – secundário e superior – os valores de não emprego sobem significativamente. Não se poderá ignorar que estes dados estão intimamente relacionados com o aumento da escolaridade da população portuguesa, a qual contava com uma taxa de 52% da população com nível secundário ou superior, em 2019[45].

< 1.º ciclo	1.º ciclo	2.º ciclo	3.º ciclo	Secundário	Superior	Total
96	397	314	395	605	449	2256

Tabela 32: Número de desempregados inscritos no centro de emprego, por habilitações académicas

Refira-se que os dados apresentados não se encontram desagregados por sexo. O IEFP apenas disponibiliza dados desagregados por sexo, no que concerne às estatísticas de emprego e desemprego mensais – não fazendo essa desagregação para as restantes situações.

Numa perspetiva que se alarga ao restante território nacional, os dados evidenciam que Portugal tem o maior índice de precariedade nas mulheres, imediatamente a seguir à Espanha e à Polónia[46]. E que são as mulheres aquelas que engordam as cifras de desemprego e que prioritariamente desistem do emprego para cuidar das/os filhas/os.

[45] https://observador.pt/opiniao/portugal-o-pais-menos-educado-da-uniao-europeia/

[46] Mais informação em http://www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/comissao-de-igualdade-mulheres-homens/13634-a-situacao-das-mulheres-no-trabalho, acedida em 16/03/2022.

7.6. Setores de atividade e empreendedorismo

Para o diagnóstico local da igualdade de género do concelho de Vila Real é fundamental apresentar uma caracterização do tecido empresarial e empreendedorismo, uma vez que a situação de mulheres e homens no mercado de trabalho tem sido sucessivamente caracterizada pelas assimetrias e segregação.

Neste âmbito, embora os dados disponíveis não reflitam a atualidade[47], considerando especialmente os desafios e as vicissitudes que os diversos setores de atividade experienciaram ao longo do ano de 2020 e 2021, no quadro pandémico à escala global, podemos genericamente apresentar a caracterização seguinte:

Gráfico 33: Infografia caracterizadora do setor empresarial

No que diz respeito a trabalhadoras/es por conta de outrem e por setor de atividade (também dados de 2018)[48], confirma-se o peso significativo do setor terciário no conjunto das atividades, seguindo-se o secundário e, por fim, primário. A saber.

---

[47] Fonte: Ministério da Economia, Gabinete de Estratégia e Estudos, Sínteses Estatísticas, concelho de Vila Real, dados referentes a 2018, disponível em https://www.gee.gov.pt/pt/lista-publicacoes/estatisticas-regionais/distritos-concelhos/vila-real/vila-real-1/3091-vila-real/file, acedido em 16/03/2022.

[48] Mais informações em disponível em https://www.gee.gov.pt/pt/lista-publicacoes/estatisticas-regionais/distritos-concelhos/vila-real/vila-real-1/3091-vila-real/file, acedido em 16/03/2022.

Setor de atividade	% de pessoal ao serviço
Primário	1,7
Secundário	24,8
Terciário	73,5

Tabela 33: Distribuição da empregabilidade por setor de atividade

Analisemos, também, o ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por sexo e por setor de atividade:

Setor	Ganho médio mensal Concelho de Vila Real		Ganho médio mensal NUT III Douro	Ganho médio mensal Portugal
Primário	Média	723,90€	822,00€	896,70€
	Homens	743,80€	841,50€	927,60€
	Mulheres	699,80€	780,90€	820,70€
Secundário	Média	1.055,10€	968,30€	1.105,10€
	Homens	1.044,60€	979,20€	1.175,50€
	Mulheres	1086,80€	932,80€	954,40€
Terciário	Média	1.038,80€	934,80€	1.203,40€
	Homens	1.102,70€	1.011,50€	1.346,80€
	Mulheres	987,90€	881,60€	1.073,10€

Tabela 34: Comparativo do ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por sexo e setor de atividade

Da análise da tabela anterior, existem dois elementos que se destacam, de imediato, a saber:

- Por um lado, as diferenças salariais entre o concelho de Vila Real, a NUT III (Douro, a que o município pertence) e os dados relativos a Portugal. Constata-se existir uma diferença global e generalizada nos valores salariais médios entre o concelho de Vila Real e os dados nacionais, com prejuízo para o primeiro.

- Por outro lado, destaca-se o facto de no setor secundário, no concelho de Vila Real, e contrariando a tendência – quer da NUT Douro, quer nacional – o ganho médio mensal das mulheres é superior ao dos homens. No entanto, quer no setor secundário, quer no terciário a tendência de a remuneração feminina ser inferior à masculina, em termos de ganho médio mensal, mantém-se.

No que diz respeito a dados sobre empreendedorismo e, particularmente, empreendedorismo feminino, apenas foi possível obter os dados relativos ao número de pessoas coletivas e entidades comparadas constituídas. E estes foram, em 2018, de 143 e, em 2019, de 172. Contudo, esta informação não representa qualquer pertinência, uma vez estes dados não estão desagregados por género.

Tal como já se indicou anteriormente, foi dinamizado, de acordo com a perspetiva participativa subjacente ao diagnóstico, um *focus group* com as associações empresariais. O objetivo desta dinâmica era conhecer as práticas existentes ao nível da IG nas empresas do concelho de Vila Real.

Foram convidados a integrar esta dinâmica as/os representantes das três associações empresariais do concelho de Vila Real – Associação Comercial e Industrial de Vila Real (ACIVR), Núcleo Empresarial da Região de Vila Real (NERVIR) e Régia-Douro Park (RDP). Numa desagregação por sexo, participaram nesta dinâmica, 1 homem e 2 mulheres.

Previamente a qualquer análise importará fazer um breve RX das respetivas associações:

- ACIVR – tem cerca de 600 empresas associadas com grande abrangência multissetorial; é a associação com maior longevidade – mais de 100 anos de existência; neste momento emprega 3 colaboradoras em tempo integral;
- NERVIR – é uma associação multissetorial de base regional; iniciou atividade em 1990; tem atualmente cerca de 200 associadas ativas; conta com um quadro de pessoal que integra muitas colaboradoras mulheres, mas nenhuma nos corpos sociais;
- RDP – tem aproximadamente 80 empresas instaladas; está especialmente orientado para as áreas agroalimentares, agroindustriais, enologia, vitivinicultura, economia verde, valorização ambiental e tecnologias agroambientais.

Ressalvar que as respetivas entidades promoveram internamente uma auscultação das suas associadas, no sentido de poderem transmitir uma visão mais robusta e corroborada sobre a temática, uma vez que esta não é, ainda e *per si*, uma questão proeminente na dinâmica comercial e empresarial. Contudo, a taxa de resposta aos questionários foi particularmente baixa, isto é: ACIVR não obteve nenhuma resposta; a NERVIR teve apenas 9 empresas a responder; o RDP rececionou 10% dos questionários.

Da dinâmica emergiram alguns eixos de análise, desde logo:

- A perceção sobre a implementação de políticas de IG nas empresas associadas;
- Práticas empresarias promotoras de IG identificadas;
- Empresas com planos de igualdade em vigor;
- Divulgação interna e externa de boas-práticas em IG;
- Sugestões para a valorização da IG nas empresas;
- Constrangimentos para a implementação da IG nas empresas.

No âmbito do primeiro eixo – A perceção sobre a implementação de políticas de IG nas empresas associadas – destacar, desde logo, a falta de informação fidedigna sobre o assunto, atenta a baixa taxa de resposta aos questionários enviados às empresas associadas de cada uma das associações empresariais. Nesta circunstância, fica clara a desvalorização da desigualdade de género e das desigualdades laborais, bem como a falta de priorização da IG na gestão e estratégia empresarial e/ou a crença no pressuposto de que esta não tem impacto na produtividade. Neste sentido, é evidente o desconhecimento dos benefícios diretos e indiretos da coexistência de recursos humanos diferenciados nos diversos níveis da organização.

O olhar informado e especialista dos representantes das associações empresariais permitiu confirmar designadamente: um padrão marcadamente masculino do mercado de trabalho, particularmente, balizado pela disponibilidade e pela assiduidade; o reconhecimento da sub-representação das mulheres, quer na vida política, quer ainda nos cargos intermédios e de direção; e ainda associação naturalizada do absentismo às mulheres trabalhadoras.

Relativamente às práticas empresarias promotoras de igualdade de género, apenas foi possível identificar as empresas de base tecnológica e criativa como aquelas que já contemplam esta dimensão no seu core business – em particular, na flexibilização de horários, na implementação de medidas promotoras da conciliação das questões pessoais e familiares.

Uma única empresa identificada pelos representantes das associações empresarias como tendo um plano de igualdade em vigor – está instalada no Régia-Douro Park – reflete um plano de negócios que a coloca na linha da frente de uma nova forma de organizar e pensar os recursos humanos, além de traduzir o compromisso e o *mindset* do empresário.

A divulgação, interna e externa, de boas-práticas em igualdade de género não integra as dinâmicas de comunicação de qualquer uma das associações empresariais, sendo possível identificar pelo discurso dos seus representantes duas razões principais, nomeadamente:

- Pouca relevância e algum desconhecimento atribuído à temática da IG e ao trabalho desenvolvido com as empresas associadas no que se reporta à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- Desvalorização do papel que podem assumir na diminuição da segregação de género setorial, bem como do caráter genderizado da própria atividade económica.

Na dinâmica desenvolvida foi proposta a apresentação de sugestões para a valorização da igualdade de género nas empresas e não houve qualquer referência para o setor. Todas as sugestões apresentadas assumiram uma postura de cidadãs/os e não de dirigentes associativos.

Refletindo sobre os constrangimentos na implementação da igualdade de género nas empresas foi possível identificar, designadamente:

- Desvalorização da importância e do valor da IG;
- Falta de um regime sancionatório;
- Inércia dos empresários pela ignorância sobre o impacto na produtividade;

- Falta de compromissos políticos;
- Herança sociocultural e um tecido empresarial muito conservador;
- Enraizamento de discursos tradicionais sobre o modelo familiar continuam a condicionar a divisão sexual do trabalho;
- Falta de formação e de equipas de trabalho orientadas para as empresas.

Finalmente, e em termos de considerações finais sobre esta dinâmica de *focus group*, importaria sublinhar ainda a pessoalização das experiências e das perceções sobre a temática, especialmente determinada pelo conhecimento pouco aprofundado sobre as empresas associadas. Discursos impregnados de desigualdade, de preconceito e de estereótipos, bem como uma latente responsabilização e penalização da mulher pela participação na esfera pública, igualmente associada à falta de masculinização das mulheres.

Algumas questões ficaram por abordar neste périplo de conhecer para compreender e atuar, em particular, o empreendedorismo no feminino, o assédio no trabalho, a utilização dos mecanismos institucionais para a igualdade, a responsabilidade social das empresas e ainda as ancoragens para a coesão social e competitividade.

7.7. Equipamentos culturais e desportivos

Atualmente, é unanimemente reconhecida a importância em dotar o país e as suas regiões de melhores condições de atratividade para o investimento produtivo e de condições de vida para as populações, o que abrange intervenções ao nível da dotação de equipamentos coletivos, por serem essenciais à qualificação dos territórios e ao reforço da coesão económica, social e territorial.

Respondendo a este desígnio, o concelho de Vila Real dispõe de uma rede de equipamentos, de diversas tipologias e áreas de intervenção, com os quais a edilidade tem mantido uma atitude colaborante e de parceria. Este vasto leque de associações e coletividades enaltece de sobremaneira a dinâmica desportiva, económica e cultural da região, indo além do apoio social.

Nesta pluralidade de paisagens e de riqueza patrimonial os vila-realenses e todos os seus visitantes têm ao dispor um conjunto igualmente diversificado de equipamentos culturais, a saber:

Gráfico 34: Rede de equipamentos culturais

A par destes, ainda se podem conhecer e visitar, o Palácio de Mateus, o Santuário de Panóias, entre outras mais-valias da região, e assistir às provas no Circuito Automóvel (citadino), ou às festividades associadas aos Santos Populares (Santo António é o padroeiro da cidade), ao Festival Rock Nordeste, ao Festival Internacional de Imagem de Natureza (FIIN), ao Festival de Estátuas Vivas, e outros ainda.

No âmbito da imprensa, destacar:

- Nos jornais:
  - "A Voz de Trás-os-Montes";
  - "Notícias de Vila Real".
- Na rádio:
  - "Rádio Voz do Marão";
  - "Rádio Universidade FM".

A nível desportivo, o município dispõe de diversas academias de formação a par das associações desportivas existentes.

Ainda que não diretamente relacionado, mas considerado a propósito, apresentam-se os dados do número de atletas federados registados no concelho de Vila Real, desagregados por sexo[49]:

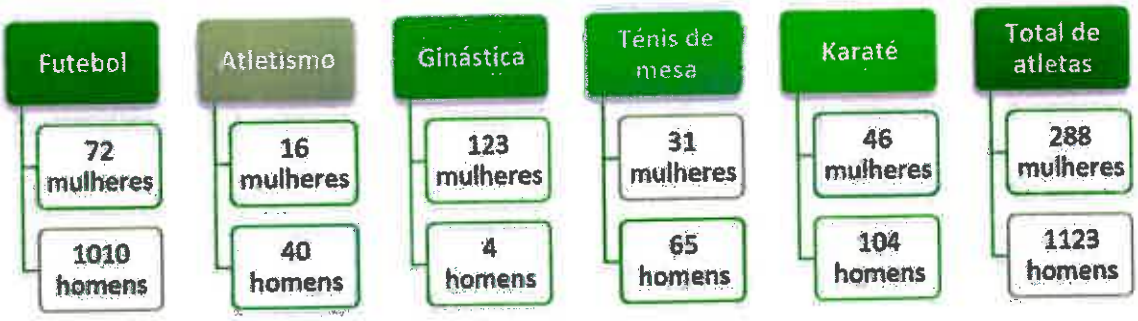


Gráfico 35: Número de atletas federados, por sexo e modalidade

Da análise da tabela anterior imediatamente se destaca uma predominância masculina – 80,94% são do sexo masculino, sendo que o número de praticantes masculinos é maioritário em todas modalidades, à exceção da ginástica em que 96,8% das ginastas são do sexo feminino. Refira-se que a tendência aqui espelhada é consentânea com a existente em Portugal, com uma masculinização clara de algumas modalidades e uma feminização de outras.

Refira-se que, não obstante se estar a fazer um caminho no sentido de que cada vez mais mulheres e homens pratiquem desporto, muitas continuam a "padecer de desigualdade de género"[50], pois frequentemente é associada a prática de determinadas modalidades como sendo mais adequadas aos rapazes/homens e outras às raparigas/mulheres.

---

[49] Dados disponibilizados pelo Município de Vila Real.

[50] CIG, Género e as práticas desportivas, integrado em "Género, Cidadania e Intervenção Educativa: sugestões práticas", disponível em www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2014/01/149_154_t3c_capD.pdf, acedido em 16/03/2022.

7.8. Organizações sociais

As organizações sociais foram, naturalmente, pela natureza motriz da comunidade, outro dos parceiros neste diagnóstico participado. Nessa qualidade de comprometimento com o desenvolvimento das populações não deixaram de contribuir com os dados e informações solicitadas, no que se refere às práticas, processos e ações em matéria de igualdade de género, conscientes da emergência desta temática nos quotidianos. Pois, de facto, as questões das políticas de diversidade e igualdade nas organizações cada vez mais se relacionam com objetivos de sustentabilidade e de performance.

Façamos num primeiro momento uma breve caracterização das organizações sociais e respostas existentes no concelho a partir dos dados disponíveis no diagnóstico social do concelho (Terrisirga, s.d.).

Os dados irão ser apresentados considerando os público-alvo a que se destinam, respetivamente: população idosa, deficiência e incapacidade, crianças e jovens em perigo, dependências.

Entidade	ERPI	Utentes	Centro de dia	Utentes	SAD	Utentes
ADESCO	-	-	-	-	x	40
Cáritas Diocesana	-	-	-	-	x	20
CCS de São Tomé do Castelo	x	29	X	10	x	45
CSP da Campeã	x	39	X	20	x	62
CSP de Abaças	-	-	-	-	x	27
CSP de Andrães	-	-	-	-	x	40
CSP de Constantim	-	-	X	21	x	80
CSP de Justes	-	-	-	-	x	20
CSP de Mateus	-	-	X	30	x	40
CSP de Mouçós	-	-	-	-	x	36
CSP de Santo António	x	34	X	30	x	20
CSP de Torgueda	-	-	-	-	x	20
CSP de Vale de Nogueira	-	-	-	-	x	18
CSP de Samardã	-	-	-	-	x	30
Cuidados e Conforto	-	-	-	-	x	9

Entidade	ERPI	Utentes	Centro de dia	Utentes	SAD	Utentes
Dar e Dedicar	-	-	-	-	x	17
Guiães em Movimento	-	-	-	-	x	25
SCM – Imaculada Conceição	x	58	X	8	x	61
Lar Nossa Senhora das Dores	x	80	-	-	-	-
SCM – Lar Hotel	x	32	-	-	-	-
Lar Monsenhor Fernando Miranda	x	22	-	-	-	-
Nós Cuidamos	-	-	-	-	x	15
O Bugalho	-	-	X	40	-	-
Residência Sénior Amizade	x	32	-	-	-	-
Residência Sénior Dom Rodrigo	x	17	-	-	-	-

Tabela 35: Respostas sociais direcionadas para a população idosa

Entidade	CAOC ACI	Lar Residencial	CAAR	Intervenção precoce na infância	SAD	Residência autónoma	CAVI
APC	x	x	x	x	x	-	x
ACAPO	-	-	x	-	-	-	-
Nuclisol	x	-	-	-	-	-	-
CoopCuidar	-	-	-	-	-	-	x
AZI	Sem respostas tipificadas						

Tabela 36: Respostas sociais direcionadas para deficiência e incapacidade

Entidade	CAR	N.º de vagas	N.º de crianças
Associação de Solidariedade Social Vila Nova	x	20	14
Santa Casa da Misericórdia de Vila Real	x	50	31

Tabela 37: Respostas sociais direcionadas para as crianças e jovens em perigo, em 2021

Entidade	Tipo de resposta
Centro de Saúde de Vila Real	Centro de Respostas Integradas
Cáritas Diocesana de Vila Real	Comunidade Terapêuticas
RAN – Clínica de Recuperação e Tratamento	Comunidade Terapêuticas

Tabela 38: Respostas sociais direcionadas para as situações de dependências

De acordo com os dados disponibilizados pela Segurança Social[51], já de 2021, o concelho de Vila Real apresenta as taxas de cobertura seguintes:

Gráfico 36: Taxas de cobertura das respostas sociais

Sublinhar que em termos de taxa de cobertura, existe no concelho de Vila Real, carência particularmente ao nível de Lar Residencial e Residência Autónoma[52] (com uma taxa de cobertura de 27,4) e da resposta social Centro de Dia (com uma taxa de cobertura de 53,9).

A existência de respostas sociais que visem a prestação do cuidado, a uma franja da população mais vulnerável, é fundamental num contexto social em que mulheres e homens têm, na sua maioria, atividade profissional, a tempo inteiro, fora da sua residência e necessitam, como mecanismo de apoio à conciliação da vida familiar e profissional deste tipo de serviços. Embora se reconheça que os elementos do sexo feminino assumam, maioritariamente, a função de cuidadores é fundamental que este tipo de resposta esteja disponível.

Apesar de o concelho de Vila Real ter na sua composição um universo de organizações sociais relativamente considerável – 185 – apenas foram validadas as respostas, ao

[51] Disponível em https://www.seg-social.pt/documents/10152/18691984/Taxas+de+cobertura+coopera%C3%A7%C3%A3o+PROCOOP+1_2021.pdf/0e506ebf-80e0-428b-9dae-8b15b9670ece, acedido em 28/02/2022.
[52] Respostas sociais destinadas a pessoas com deficiência e incapacidade.

inquérito por questionário, de 62 organizações sociais, conferindo uma taxa de resposta de 33,5%. As entidades participantes caraterizam-se pela muita vitalidade e antiguidade[53], estando distribuídas de acordo com a sua natureza jurídica entre privadas sem fins lucrativos (29%), IPSS (43%), associações para o desenvolvimento local (8%) e outras (18%), como abaixo se representa nos gráficos.

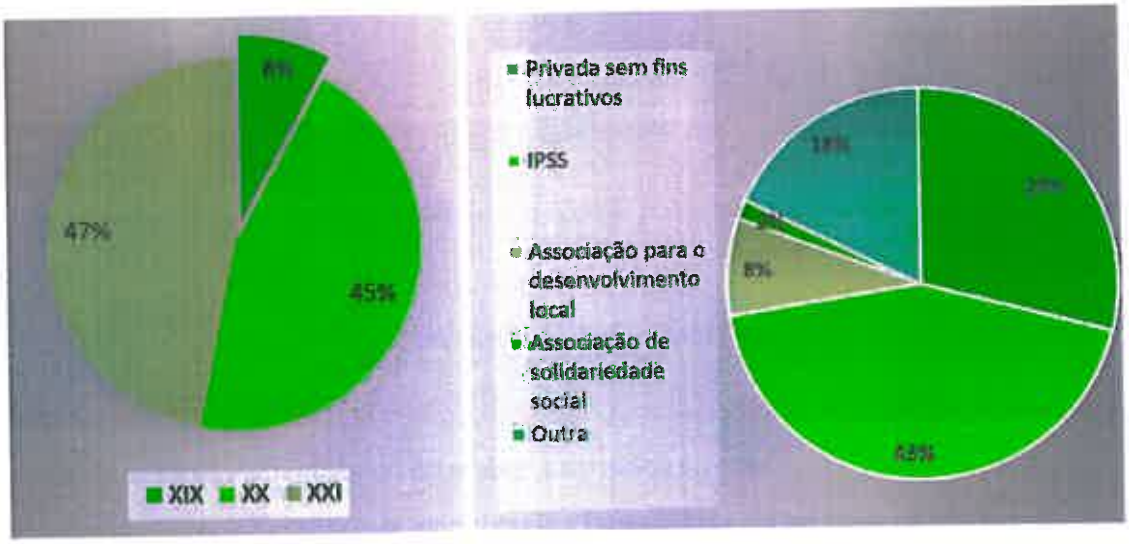


Gráfico 37: Datas de constituição e natureza jurídica das organizações sociais participantes

Ainda no âmbito da caracterização destas entidades, mencionar que 52% das mesmas atuam na área social, 26% na cultura, 8% têm no desporto a sua área principal de atividade, 2% na área recreativa.

Procurando aprofundar a composição dos órgãos sociais das respetivas organizações, no que respeita ao sexo de cada um dos seus elementos, uma vez que este é um parâmetro claro da desigualdade de género, conclui-se pela continuidade do padrão de masculinização nos principais cargos de direção, na presidência das assembleias gerais e nos conselhos fiscais, como se confirma nos gráficos.

[53] A mais antiga foi constituída em 1810.

Na direção das instituições, as mulheres apenas surgem mais representadas no cargo de secretária, correspondendo, identicamente, a um estereótipo de profissões associadas ao sexo feminino.

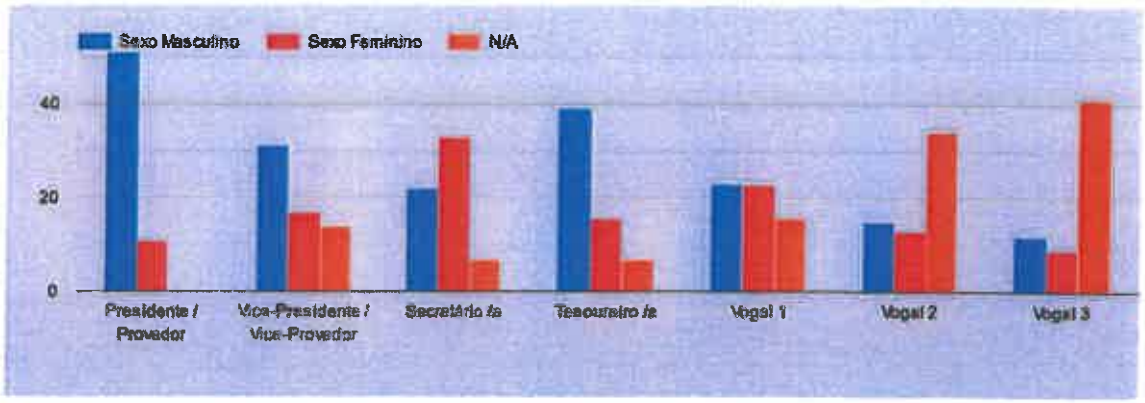


Gráfico 38: Composição da direção das organizações sociais participantes, por sexo

Nas assembleias gerais das organizações sociais, que aceitaram este desafio de contribuir para o retrato da igualdade de género no município, a falta de paridade entre homens e mulheres é evidente, não obstante a vice-presidência ser assumida numa percentagem ligeiramente superior por mulheres. Porém, esta diferença não esbate a clivagem profunda da presidência.

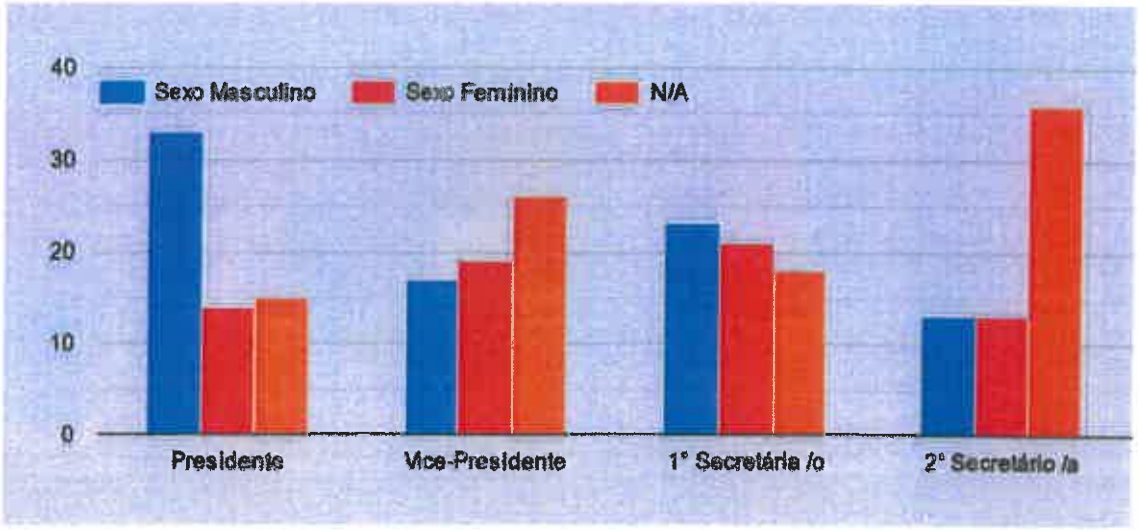


Gráfico 39: Composição da assembleia geral das organizações sociais participantes, por sexo

Por sua vez, no conselho fiscal há, em todos os cargos uma sub-representação das mulheres, como se confirma infra.

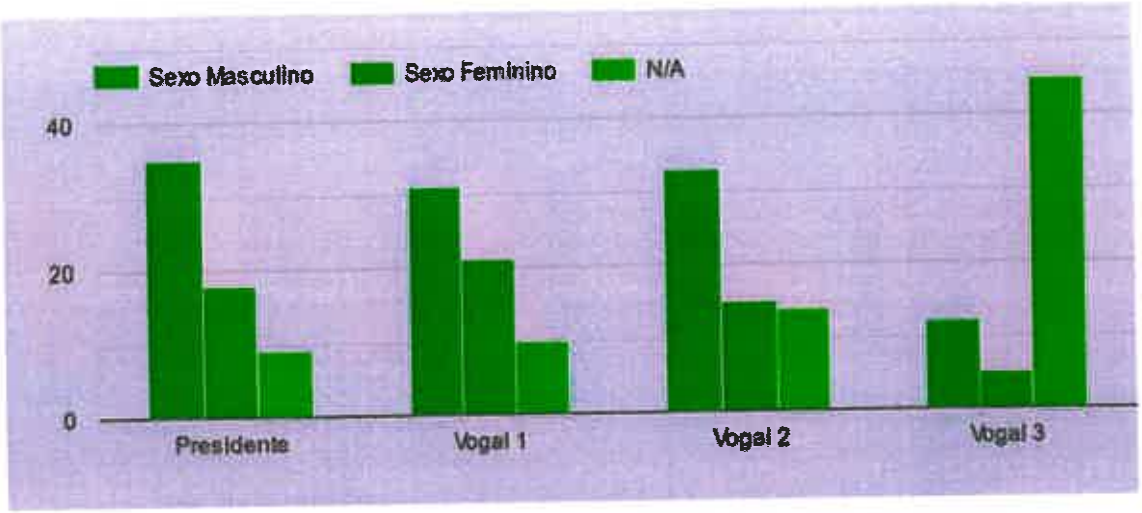


Gráfico 40: Composição do conselho fiscal das organizações sociais participantes, por sexo

De acordo com as áreas de atividade de cada uma das organizações sociais fazia, igualmente, sentido aferir se existia o cargo de direção executiva. Auscultadas as entidades apurando-se que sim, em 29% destas. Neste sentido, importava também compreender quem assumia essa mesma direção executiva. Assim, conclui-se que é assumida maioritariamente por homens, como o gráfico abaixo melhor explicita.

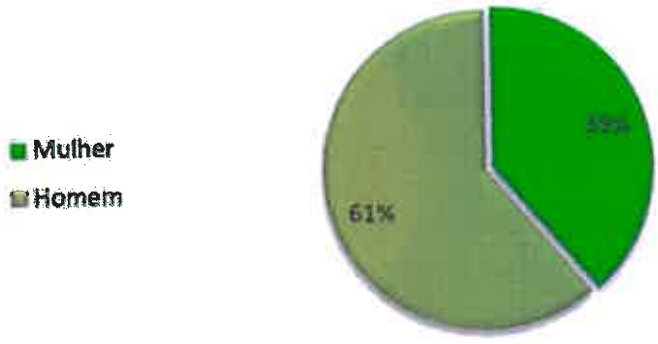


Gráfico 41: Composição da direção executiva, por sexo

Em relação ao universo do quadro de pessoal de cada uma das organizações sociais, foi igualmente solicitada informação relativa ao número de colaboradoras/es por categoria profissional e sexo.

No referente à categoria de técnica/o superior, destacar que em 22 das entidades participantes esta categoria não existe e uma ínfima percentagem delas não tem uma repartição destes dados por sexo. Logo, apurou-se que 248 mulheres colaboram nestas organizações sociais com formação académica superior, a qual lhes permitiu acesso ao cargo. Apenas 52 homens – 17% do total de colaboradores – assumem a mesma categoria profissional.

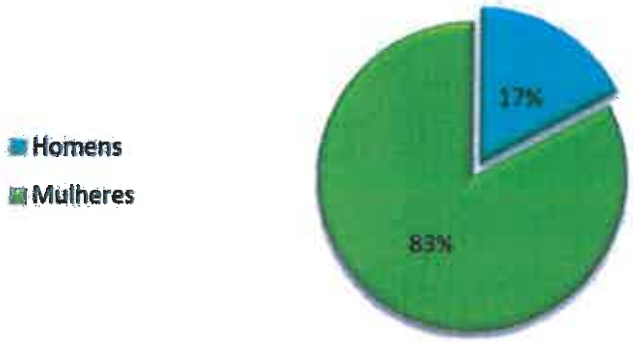


Gráfico 42: Técnicas/os superiores das organizações sociais participantes, por sexo

Por sua vez, ao nível das/os auxiliares de serviços gerais e das/os assistentes administrativas/os, em 25 das entidades participantes estas categorias profissionais não existem. As restantes apresentam rácios nessas mesmas categorias de 86% mulheres e 14% homens, num universo de 275 colaboradoras/es, e 77% mulheres e 23% homens, em 138 trabalhadoras/es, respetivamente e como infra se demonstra.

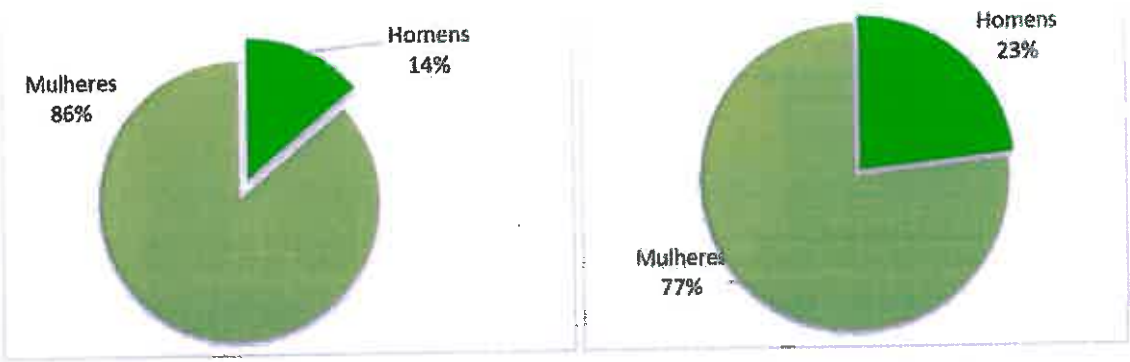


Gráfico 43: Auxiliares de serviços gerais e assistentes administrativas/os das organizações sociais, por sexo

No que concerne a outras categorias profissionais foram identificadas/os 466 trabalhadoras/es, sendo que desse universo 73% são mulheres e 27% correspondem a homens. Já em relação ao número de voluntárias/os, naturalmente, o número de colaboradoras/es incrementa atenta a natureza das organizações sociais, pelo que se contabilizam 458 pessoas a desempenhar funções sem remuneração – 251 homens e 207 mulheres. Esta é, aliás, a única situação onde se verifica uma inversão da taxa de feminização do quadro de pessoal das organizações sociais, ainda que a diferença seja ténue.

Este conjunto de dados permite que possamos continuar a afirmar a elevada segregação horizontal e vertical, em termos de presença relativa de mulheres e homens, sobretudo, pela concentração da força de labor feminina num conjunto específico de funções e profissões.

No seguimento do enquadramento da IG na dimensão profissional importava compreender se os critérios e os procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo. De acordo com as respostas obtidas no inquérito, 80,6% das entidades afirma que o princípio em causa é valorado, 4,8%, pelo contrário, não lhe é relevante e prioriza outros critérios, e uma percentagem de 14,5% das organizações inquiridas refere que não têm este procedimento formalizado.

Ora, ainda que seja expressiva esta intencionalidade importaria confirmar se num hipotético processo de recrutamento e seleção de vagas para a cozinha, jardinagem, construção civil, mecânica, serviços administrativos, apoio direto à

infância/idosos/deficiência, serviços de saúde, formação, motoristas, costura, tratamento e higienização de roupa ou serviços de higiene e limpeza, o critério de oportunidade recairia sobre a contratação de mulheres ou homens. Ante o desafio proposto, confirma-se que para os serviços de:

- Cozinha: 52 organizações consideraram indiferente o sexo para a vaga a preencher e 10 afirmaram ser mais conveniente o recrutamento de mulheres, considerando que "para certas funções estão mais preparadas homens ou mulheres" ou "a aptidão natural/cultural";
- Jardinagem: 51 das entidades referem ser indiferente o sexo, 10 sublinham ser mais conveniente a contratação de homens para a função e 1 associa a conveniência ao sexo feminino, justificando para tanto que essa ponderação por ser "mais adequada às características das pessoas";
- Construção civil: apenas 34 organizações sociais assinalaram a igualdade de oportunidades, ao contrário de 28 instituições que sustentaram a escolha do sexo masculino alicerçada na "carga física exigida", na "capacidade física", "maior robustez e força física e braçal";
- Mecânica: 42 instituições rejeitaram qualquer conveniência de sexo e 20 associaram-se ao sexo masculino para as funções, seja porque "só conhecemos mecânicos masculinos" ou ainda pela "aptidão cultural";
- Serviços administrativos: 54 organizações sociais pautam a política de recrutamento e seleção pela competência e não pelo género, contudo 8 entidades entenderam mais conveniente a opção por uma colaboradora por serem áreas mais femininas;
- Apoio direto à infância/idosos/deficiência: 47 instituições referiram a competência como critério e 15 acharam por mais conveniente a continuidade da feminização da profissão, uma vez que são "tarefas de sensibilidade emocional a tendência recai sobre o sexo feminino", bem como, na circunstância que um dos serviços prestados ser a higiene pessoal, "os utentes, de ambos os sexos, sentem-se menos constrangidos se for uma mulher";

- Saúde: 53 entidades manifestaram a sua indiferença pelo sexo e, em sentido contrário, 9 organizações achariam mais convenientes colaboradoras, pois "a exigência do serviço justifica a escolha" e "por aptidão cultural";
- Formação: 57 organizações sociais pautam a política de recrutamento e seleção pela competência demonstrada, contudo 5 entidades entenderam mais conveniente a opção por uma colaboradora por serem áreas mais femininas;
- Motorista: 54 instituições não fazem distinção de género, contudo 8 entidades entenderam mais conveniente a opção por um colaborador do sexo masculino por "aptidão natural e cultural";
- Costura: 51 entidades referem a igualdade de oportunidades e de acordo com as "competências natas de cada indivíduo", ainda que 10 achem mais conveniente uma costureira e 1 outra se associe ao costureiro do sexo masculino;
- Tratamento e higienização de roupa: 47 organizações sociais referem ser determinante "ter pessoas motivadas e com dedicação", porém, 14 entidades entendem conveniente ter mulheres a desempenhar estas funções na perspetiva da "aptidão natural e cultural";
- Higiene e limpeza: tal como na circunstância anterior 50 entidades assinalam a indiferença de sexo, embora 12 se aproximem de uma escolha que recaia sobre mulheres, pois, "em certos serviços alguns géneros não aceitam determinados trabalhos".

Não obstante uma aproximação pontual em determinados cargos e funções, 88,7% das organizações sociais considera a igualdade de género uma prioridade para o desenvolvimento organizacional.

Neste sentido da priorização enunciada aprofundou-se a temática procurando compreender como cada uma das organizações sociais promove políticas de apoio à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, mormente: em horários e duração de trabalho; na redução de horário com contrapartida de redução salarial; concessão de licenças de maternidade e paternidade além do mínimo legal; na facilidade no gozo de férias seguidamente à licença parental; na dispensa de trabalho noturno por motivos familiares ou relacionados com o facto de ser trabalhadora grávida, puérpera ou

lactante; na autorização de ausência para cuidar de um membro da família; na manutenção das regalias no trabalho após uma licença de longa duração; nas medidas facilitadoras da reintegração de funcionários que estiveram de licença de longa duração.

O gráfico abaixo apresentado revela que relativamente à concessão de horários de trabalho flexíveis, a tempo parcial, a meio-dia livre por troca de horário prolongado no resto da semana e em termos de redução de horário com contrapartida de redução salarial, todas as organizações sociais participantes estão disponíveis para promover a conciliação da vida pessoal, profissional e familiar das/os colaboradoras/es. Contudo, destacar que a redução de horário, em contrapartida de proporcional redução salarial, será o apoio que menos será concedido.

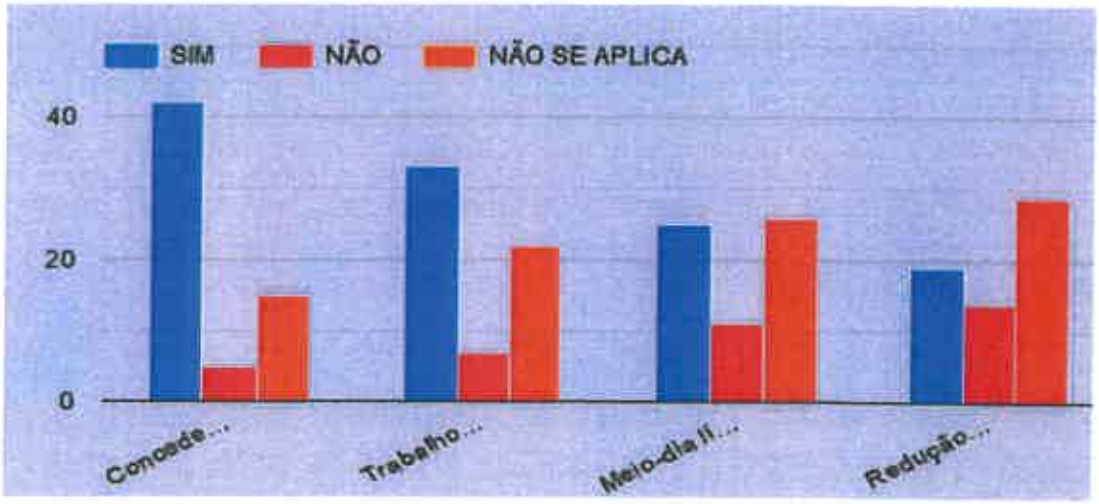


Gráfico 44: Políticas de apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal – horários e duração de trabalho

Por sua vez, no que concerne às políticas de apoio no âmbito da maternidade e paternidade, designadamente, licenças além do mínimo legal, licença parental inicial antes do parto, facilidade no gozo de férias logo após a licença parental ou ainda a dispensa para amamentação de acordo com a legislação em vigor e as necessidades das progenitoras constata-se que, à exceção da licença de maternidade e paternidade após o nascimento legalmente definida, as demais medidas de apoio têm maior aceitabilidade por parte das organizações sociais, como infra se reproduz.

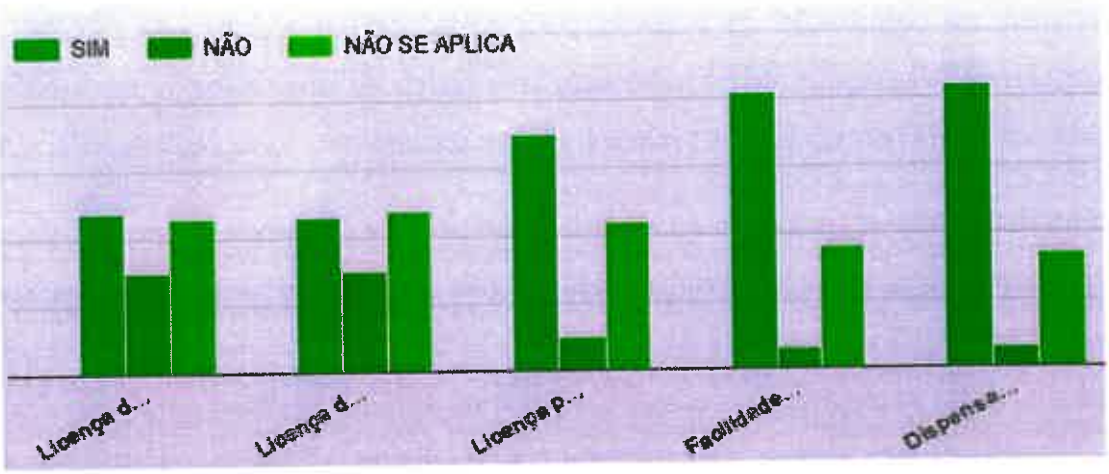


Gráfico 45: Políticas de apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal – parentalidade

No âmbito das medidas de apoio que permitem a adequação de horários ao acompanhamento a filhas/os com deficiência ou até aos 12 anos de idade, à dispensa de trabalho noturno por motivos familiares ou relacionados com o facto de ser trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, à autorização de ausência para cuidar de um membro da família, à disponibilidade de agenda de férias flexível ou ainda à permissão para abandonar o local de trabalho devido a uma urgência familiar, apenas 5 das organizações sociais participantes não abraçam estas políticas de apoio à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Por fim, e no que se refere à manutenção das regalias no trabalho após uma licença de longa duração, à substituição de pessoal que se encontra ausente de licença, às medidas facilitadoras da reintegração de funcionários que estiveram de licença de longa duração, ou à possibilidade de trabalhar a partir de casa (teletrabalho), apura-se que a generalidade das entidades concede este tipo de medidas de apoio à exceção de 10 instituições que não percecionaram o regime de teletrabalho como medida adequada. Conscientes de que o teletrabalho não constitui uma solução para todas as situações e todas as realidades profissionais, contudo, não se pode ignorar que veio abrir novas oportunidades na conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, como evidencia

o estudo "Trabalho e Desigualdades no Grande Confinamento II: desemprego, layoff e adaptação ao teletrabalho" desenvolvido pelo CoLabor[54].

Perante o cenário que se vem descrevendo, importava perceber se a priorização da igualdade de género que se anuncia se encontra expressa, enquanto valor fundacional, nos documentos estratégicos das diferentes organizações sociais, sobretudo, nos relatórios, nos planos e nos regulamentos. Considerando a longevidade de muitas das organizações sociais que aderiram a esta iniciativa, seria de supor, no quadro da tradicional herança sociocultural que nos carateriza, que ainda não fosse muito considerável essa menção expressa. De facto, apurou-se que apenas 40,3% destas instituições têm a igualdade entre mulheres e homens vertida nos seus documentos estratégicos.

Questionados sobre a utilização de linguagem igualitária e não discriminatória na comunicação interna e externa, 87,1% das organizações sociais afirma cumprir e ter adequado a forma de comunicação com base nesses princípios.

Em relação à existência de procedimentos formais para apresentação de queixa perante situações de discriminação em função do sexo, 62,9% das organizações sociais referiu não existir.

Analogamente, 91,9% das organizações sociais participantes neste inquérito por questionário confirmou não estar vigente um plano para a igualdade entre mulheres e homens. As 5 instituições que mencionaram existir um plano de igualdade em vigor, identificaram as seguintes iniciativas, além das previstas no plano de atividades:

- Projeto identidade – trata-se de um projeto educativo sobre a igualdade;
- Promoção de uma cultura de diferenciação.

Para a implementação deste plano de igualdade entre mulheres e homens, apenas 2 organizações sociais se candidataram a financiamento e a ambas foi concedido.

[54] Disponível em https://colabor.pt/publicacoes/trabalho-desigualdades-grande-confinamento-ii-desemprego-layoff-teletrabalho/, acedido em 13/12/2021.

Uma vez que o fito dos inquéritos por questionário é, para além da recolha de dados e informações sobre expressividade e a significância da igualdade entre mulheres e homens no município de Vila Real, para a elaboração de um diagnóstico situacional, também envolver e implicar todo o tecido social e organizacional na temática. Neste sentido, procurou-se, identicamente, recolher sugestões para que a igualdade de género possa ser mais evidente e ter maior impacto na vida das entidades, mas também de toda a população. Assim, e por ordem decrescente, enumeram-se os contributos que advieram das organizações sociais:

- Educar as crianças para a igualdade;
- Intervir para mudar mentalidades;
- Promover campanhas de sensibilização e de informação;
- Aumentar o apoio a projetos de intervenção social nesta área;
- Implementar medidas fiscais que incentivem a adoção da igualdade no mercado de trabalho;
- Regulamentar a existência de planos de igualdade nas organizações;
- Regulamentar a igualdade de acesso e tratamento a posições de chefia;
- Regulamentar a igualdade de acesso e tratamento ao exercício de cargos políticos;
- Reforçar as competências em intervenção para a igualdade do pessoal técnico;
- Aumentar a investigação científica sobre a situação atual;
- Outras:
    - A intervenção deverá ser transversal – em áreas e faixas etárias;
    - Reconhecer as associações culturais e recreativas como parceiros sociais que são e que historicamente têm desempenhado atividades sociais e de inclusão de relevo;
    - Envolvimento maior das juntas de freguesia nomeadamente no âmbito das ações de sensibilização e na divulgação da estratégia nacional para a igualdade e não discriminação ao nível local, dada a especial proximidade das populações.

7.9. Violência doméstica e de género

De facto, a problemática da violência doméstica e de género constitui-se como um dos pilares essenciais em matéria de igualdade, especialmente se considerarmos que a violência contra as mulheres, em particular, na família era, até há cerca de 100 anos, autorizada explicitamente pela legislação e/ou tolerada/aceite/ignorada/suportada pela sociedade em geral.

Ainda que este tipo de violência continue a persistir, em maior ou menor grau, assumindo expressões variadas, em todas as culturas, e em todos os grupos socioeducativos, só muito recentemente se tornou visível esta realidade, fruto também da luta pelos direitos das mulheres e das crianças, bem como dos compromissos transnacionais que foram assumidos pelo governo português.

Numa perspetiva de enquadramento, sublinhar que a violência de género visa salientar a natureza genderizada do amplo espectro de violência que pode assumir, ainda que se defina por uma vitimação feminina e a perpetração seja masculina, assente na desigualdade de recursos e de poder entre mulheres e homens.

A autonomização da violência doméstica e de género deriva naturalmente das consequências e do impacto que provoca não apenas numa dimensão pessoal – física, psicológica ou ao nível do dano secundário (ex. estigmatização social, perdas materiais, revitimização, etc.) – mas também no contexto familiar, profissional e social.

Logo, e no sentido de assegurar a criação de um PMI mais assertivo, estamos certos da necessidade de apresentar uma amplitude de dados robusta, para o posterior cruzamento da informação, de modo a assegurar uma estratégia de intervenção informada, articulada e eficaz.

No ano de 2020, o Relatório Anual de Segurança Interna (RASI)[55] revelou que, se por um lado a criminalidade geral e a criminalidade violenta e grave no distrito de Vila Real diminuíram (-5,4% e -31.8%, respetivamente), por outro, o número total de ocorrências aumentou relativamente ao ano anterior, ainda que essa variação seja residual (0,8%).

[55] Disponível em https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=relatorio-anual-de-seguranca-interna-2021, acedido em 03/01/2022.

Destacar que o crime de violência doméstica figura no segundo lugar das participações no âmbito da criminalidade geral, embora com uma variação negativa de 0,2% relativamente ao ano anterior.

Por sua vez, os dados estatísticos[56] do Gabinete de Apoio à Vítima (GAV) de Vila Real, de 2020, permitem-nos evidenciar as conclusões seguintes:

- Foram realizados 3394 atendimentos a 355 utentes em resultado de 465 crimes, onde se destaca de sobremaneira a violência doméstica (75,9%), no âmbito dos crimes contra as pessoas (95,7%);
- A vítima continua a ser a/o principal agente referenciador para o GAV com 54,5% dos contactos, seguida dos órgãos de polícia criminal com 10,6%;
- As referenciações ao gabinete sofreram, neste ano de pandemia, uma alteração relativa a anos anteriores, face à preponderância assumida pelo atendimento telefónico (60,7%), seguindo-se a via presencial (25,7%) e o email (11,4%);
- Do total de referenciações apresentadas ao GAV, apurou-se existirem 347 vítimas de crime;
- O perfil da vítima é feminino (68%), com idades compreendidas entre os 35 e os 54 anos (27,7%) e de nacionalidade portuguesa (45,2%);
- As vítimas apoiadas pelo GAV de Vila Real são naturais de Vila Real (107; 30,8%) e de Chaves (28; 8,1%);
- Das/os 347 autoras/es de crime referenciados pelo Gabinete de Apoio à Vítima de Vila Real, cerca de 69% eram do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 35 e os 54 anos (32,3%);
- As relações familiares marcam a relação autor/vítima, destacando-se:
    - Nas relações de intimidade com 22,5% o/a cônjuge e 9,8% o/a companheiro/a;
    - Nas relações de consanguinidade pai/mãe com 11,5% e filho/filha com 6,3%;
- O tipo de vitimização é continuado (51%), apresentando uma duração variável entre 2 e 6 anos (23,2%);

[56] Disponíveis em https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/estatisticas-apav, acedido em 28/02/2022.

- Das referenciações que chegaram ao GAV, 45,2% têm associada queixa/denúncia apresentada junto de entidade policial.

Por sua vez, os dados qualitativos que foram colhidos no âmbito dos grupos focais realizados junto da comunidade conferem também à violência doméstica essa autonomização. Contudo, percebe-se uma clara desvalorização do fenómeno não obstante o reconhecimento de que é uma realidade que marca os dias, mas está a diminuir em termos percentuais e de casos do conhecimento público.

A violência em contexto universitário e no namoro foram aflorados pontualmente[57], tendo sido referenciada a crescente de relações abusivas no namoro, mesmo em tempos de pandemia.

Destacar, pela veemência como foi referenciado em diversos *focus group*, o contributo que o fenómeno da emigração – França, Suíça – veio proporcionar ao nível da "mudança de mentalidades" e da diminuição do número de casos de violência doméstica, uma vez que essas mesmas pessoas puderam conhecer formas de entendimento diferentes e compreender a desadequação dos comportamentos.

Por fim, completar o conjunto da informação coletada com os contributos daqueles que quotidianamente acolhem, informam, apoiam, encaminham, acompanham, empoderam vítimas e as famílias. Neste sentido de triangulação e robustecimento dos dados, e tal como previsto na metodologia, foi realizada uma entrevista, em formato online, no dia 20 de janeiro de 2022, com a responsável do Gabinete de Apoio à Vítima de Vila Real da APAV. Naturalmente, entre os objetivos propostos configurava-se pertinente aprofundar os indicadores de igualdade de género no domínio da prevenção da violência doméstica e de género no município.

A perspetiva de quem integra esta rede e, numa dinâmica local e nacional, operacionalizar e executar programas e projetos, além de adensar o conjunto de respostas de políticas públicas, permite incorporar a realidade especialista e avaliada deste trabalho essencial de primeira linha. Concomitantemente, introduz também a visão das relações interinstitucionais, da articulação e cooperação entre entidades

[57] Apenas em três *focus group*, nomeadamente, FG4, FG7, FG13.

parceiras e da boa governança, tão prementes num trabalho cada vez mais complexo e desafiante, sempre marcado pela falta de recursos e do investimento que mereceria.

Então, confirma-se a dificuldade de (re)inserir as vítimas e as/os filhas/os, uma vez que a autonomização se debate com as questões da empregabilidade e da vulnerabilidade financeira. A esta acresce o caráter pontual dos apoios prestados pelas IPSS, centrados maioritariamente no vestuário e no suporte alimentar, bem como a demora nas respostas prestadas pelo sistema da segurança social ou mesmo a falta de prioridade dada à formação profissional.

Logo, fica lançado o repto para uma necessária e urgente reavaliação da estruturação dos apoios, isto é, a intervenção precisa ser assumida numa lógica de consistência, de continuidade e com *follow-up*. Sem essa reorganização e responsabilização das entidades que prestam os apoios não será possível salvaguardar a otimização das medidas previstas, ou sequer a cabal garantia de exercício dos direitos das vítimas, uma vez que não se consegue assegurar a amplitude e complementaridade de respostas.

O município, uma vez mais, é sinalizado como polo agregador e mobilizador para a reorganização das entidades, promovendo a planificação da intervenção para que esta seja horizontal, complementar e, assim, com maior impacto e mais efetiva junto das vítimas e sustentável ao nível da gestão dos recursos.

Atento o envelhecimento da população e a interioridade que carateriza o concelho, não deixou de ser sublinhado o posicionamento das/os idosas/os, também elas/eles vítimas de violência, nas suas múltiplas tipologias, mas que continuam resistentes, pela vergonha e pela dependência dos próprios agressores, no recurso à via judicial.

1996 foi o ano de instalação do GAV de Vila Real e nesta perspetiva cronológica a responsável do gabinete assinala que a exigência se tem vindo a acentuar, mais do que os números, uma vez que a intervenção é mais complexa – os apoios são mais longos e também cada vez mais especializados. Confirma ainda que, as pessoas que recorrem aos serviços têm maior consciência não apenas dos crimes, mas sobretudo do papel de vítimas e dos direitos que lhes assistem.

7.10. Crianças e jovens em perigo

De acordo com o Relatório Anual de Avaliação da Atividade das Comissões de Proteção de Crianças e Jovens de 2020[58], foram comunicadas à CPCJ de Vila Real 137 situações de perigo e elaborados 96 procedimentos de diagnóstico. A estes dados importará acrescentar ainda a média mensal de processos de promoção e proteção ativos – 112. Logo, fica demonstrado que nos últimos três anos houve um aumento, ainda que muito ligeiro, no número de processo de promoção e proteção ativos – de 98 em 2018 e 2019, para 112 em 2020. Significa isto que a taxa de incidência, no ano transato, se situou nos 1,9%, atentas as 9429 crianças e jovens residentes no concelho.

Salientar que 2020 é por todos reconhecido como um ano absolutamente atípico, fruto do desconhecimento da doença, da ambiguidade das decisões políticas, da complexidade da intervenção, da vulnerabilidade que veio acentuar, das desigualdades que veio acrescer, do isolamento das crianças e das famílias que promoveu, mas também da resiliência, da criatividade, da permanente capacidade de (re)adaptação, da fluidez da comunicação, entre outros.

Contudo, a violência doméstica e a negligência, ambas situações vivenciadas em contextos familiares e parafamiliares, continuam a representar a tendência na comunicação nas diferentes categorias de perigo enunciadas no quadro normativo. Sublinhar que a categoria de "Violência Doméstica" abrange, simultaneamente, as situações de exposição a violência doméstica e a ofensa física em contexto de violência doméstica, e a "Negligência" agrega quer a exposição a comportamentos que possam comprometer o bem-estar e desenvolvimento da criança, quer a falta de supervisão e acompanhamento familiar.

Se atentarmos à desconstrução destas categorias de perigo por género percebemos que o sexo masculino tem um maior número de processos de promoção e proteção instaurados dos 0 aos 14 anos, tanto na violência doméstica como na negligência. Em termos globais, 53% das crianças e jovens com situações de perigo comunicadas às CPCJ

---

[58] Disponível em file:///C:/Users/UTILIZ~1/AppData/Local/Temp/Relat%C3%B3rio%20Anual%20da%20Atividade%20das%20CPCJ%20do%20ano%202020.pdf, acedido em 28/12/2021.

são do sexo masculino e 47% do sexo feminino – seguindo a tendência dos anos anteriores[59].

No que concerne às entidades comunicantes das situações de perigo em que se encontram as crianças e jovens, mantém-se segundo o relatório anual supramencionado, as forças de segurança, a rede escolar e o Ministério Público como aquelas que continuam a liderar e a manter a tendência dos últimos três anos.

Por sua vez, atentando às medidas de promoção dos direitos e de proteção das crianças e jovens em perigo referir que em 2020 foram aplicadas 500 medidas cautelares – destacando-se o apoio junto dos pais (62,8%) e o apoio junto de outro familiar (26%) – e celebrados 11879 acordos de promoção e proteção, os quais determinaram a aplicação essencialmente de medidas em meio natural de vida – 84,7% de apoio junto dos pais e 8,6% de apoio junto de outro familiar – mantendo a tendência de anos anteriores. Relativamente ao sexo e idade das crianças e jovens abrangidos pelo sistema de promoção e proteção cerca de 70% têm idades entre os 6 e os 17 anos, destacando-se nestas idades o sexo masculino.

Ao nível do acompanhamento e considerando que para a concretização das medidas de promoção e proteção contratualizadas é imprescindível a colaboração com as entidades com competência em matéria de infância e juventude, às quais incumbe executar os atos materiais inerentes ao plano de intervenção delineado, os municípios são também uma das entidades envolvidas.

Ora, de acordo com a tipologia de medida de promoção e proteção aplicada o relatório anual 2020 identifica que em relação ao apoio junto dos pais as entidades chamadas a colaborar foram os estabelecimentos de ensino, as IPSS, os projetos comunitários, a comissão local de acompanhamento de RSI, a Segurança Social (ISS, IP) e os municípios. Em termos das ações mais frequentes solicita-se a sua colaboração nomeadamente para: apoio no desenvolvimento de técnicas de negociação para situações de conflito; sensibilização para a interiorização dos papéis familiares – pais, filhos, casal; apoio educativo; avaliação do estado de saúde; consulta/tratamentos de natureza psicológica;

---

[59] Valores disponíveis no Relatório Anual de Avaliação da Atividade das Comissões de Proteção de Crianças e Jovens de 2020, já identificado.

consulta/tratamentos no âmbito da medicina familiar; consultas de pedopsiquiatria; ensino técnico-profissional; integração em ações para o desenvolvimento infantil; integração em creche; integração no ensino básico, 2.º e 3.º ciclos; promoção e participação da família nas atividades e reuniões escolares; promoção de atividades e interesse da criança; promoção de formas de valorização de comportamentos positivos da criança; alteração de comportamentos de perigo dentro do domicílio; apoio económico; ajuda alimentar; apoio na procura de nova habitação; acompanhamento na procura de emprego.

Em virtude da atipia deste último ano e dos desafios que exigiram à articulação entre as CPCJ e as Entidades com Competência em Matéria de Infância e Juventude (ECMIJ), naturalmente, outros constrangimentos puderam ser identificados, mormente: morosidade na articulação e resposta à informação solicitada; não cumprimento do artigo 19.º da Lei n.º 147/99, de 1 de setembro (atribuições das ECMIJ); dificuldade nas comunicações/comunicações tardias ou com informação insuficiente sobre situação de perigo; dificuldades no encaminhamento para respostas de especialidades; constrangimentos recorrentes do confinamento e da situação pandémica: menor acompanhamento presencial, menor disponibilidade de recursos humanos.

De acordo com o relatório de Caracterização Anual da Situação de Acolhimento de 2020[60], o qual caracterizou 9065 crianças e jovens que entraram, saíram e permanecem no sistema de acolhimento, o fluxo de crianças continua a registar um decréscimo consecutivo – a variação relativa ao ano anterior é de -5% e, desde 2015, uma queda de 23%.

Neste universo como a infografia abaixo ilustra a situação de perigo que despoleta o acolhimento é maioritariamente a falta de supervisão e acompanhamento, sendo que quase a generalidade destas crianças e jovens já estava abrangida pelo sistema de promoção e proteção. Destacar ainda que, 52% das crianças em acolhimento são do sexo masculino e 35% tem idades entre os 15 e os 17 anos, estando 86% acolhidos em casas de acolhimento generalista.

[60] Disponível em https://www.seg-social.pt/publicacoes?kw=crian%C3%A7as , acedido em 29/12/2021.

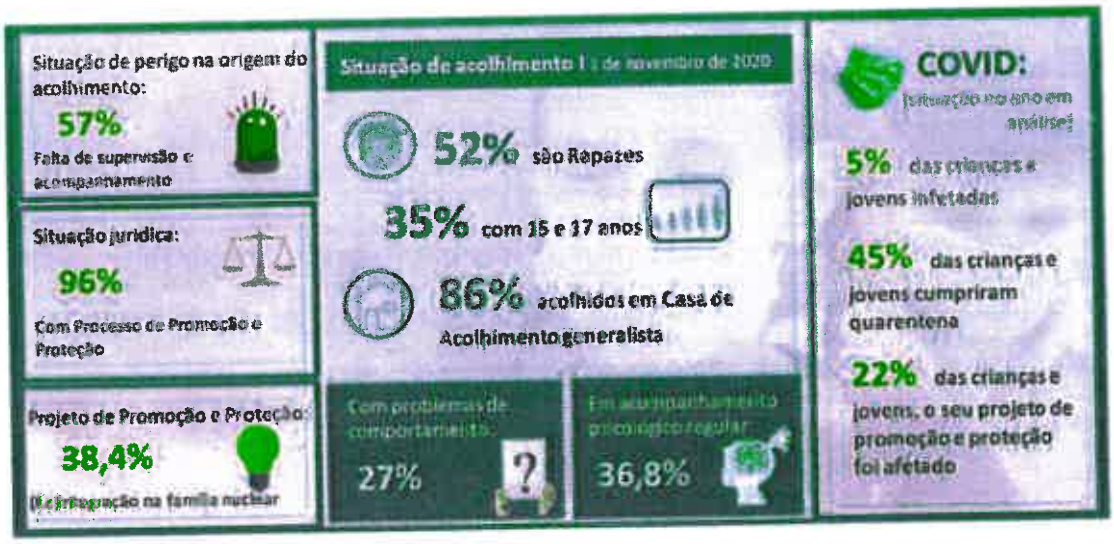


Gráfico 46: Infografia dos principais indicadores do relatório CASA 2020, fonte ISS, I.P.

Apesar desta tendência, que se tem vindo a consolidar nos últimos anos, de acolhimentos tardios, isto é, maior número de adolescentes e jovens adultas/os, no ano de 2020 há a registar um aumento de 74 jovens acolhidas/os com mais de 21 anos, com maior expressão do sexo feminino. Importa frisar que nesta faixa etária a prorrogação da medida de acolhimento deriva da solicitação da/o própria/o jovem adulta/o que pretende dar continuidade ao seu processo educativo ou formativo.

O distrito de Vila Real registou no ano anterior um total de 149 crianças dos 0 aos 24 anos em acolhimento, mantendo uma taxa de incidência de 2%. Idêntica taxa é registada relativamente às saídas e entradas de crianças e jovens no sistema de acolhimento, representando no ano de 2020, 47 e 44 crianças e jovens respetivamente.

De acordo com a tipologia das respostas de acolhimento, designadamente, famílias de acolhimento e casas de acolhimento, importa registar que o acolhimento familiar tem uma particular expressão na região norte, representando 62% da resposta a nível nacional, num universo de 235 crianças e jovens com esta medida de promoção e proteção. Por sua vez, o distrito de Vila Real, terceiro no ranking de famílias de acolhimento, regista no ano anterior 22 crianças e jovens. No que concerne ao acolhimento residencial, há a registar 5787 crianças e jovens abrangidas por estas

medidas de colocação, não obstante o decréscimo gradual que se tem vindo a verificar ao longo da última década.

Por sua vez, e de acordo com o Relatório Anual de Segurança Interna, acima já referenciado, no ano de 2020, foram registadas 591 participações de violência doméstica contra crianças e jovens – representando um aumento relativamente ao ano anterior. Destas, 14,3% tinha idade inferior a 16 anos.

Outros dos dados relevantes do RASI relaciona-se com o crime de abuso sexual de crianças, o qual em 2020 registou um total de 69,1% das vítimas com idades compreendidas entre os 8 e os 13 anos. O mesmo relatório assinala ainda que o contexto primordial dos abusos permanece o familiar.

O Relatório Anual da APAV 2020[61] confirma um perfil de crianças e jovens vítimas com uma média de idade de 10 anos, a frequentar o 2.º e o 1.º ciclo, sendo que 59,7% são do sexo feminino (num universo de 1841 vítimas), com vínculos de parentalidade com o agressor – 33,1% são filhos/as.

7.11. Iniciativas municipais promotoras da igualdade de género

7.11.1. Direcionadas para as/os munícipes e comunidade em geral

O investimento e a promoção da integração da perspetiva de género mediante a elaboração de políticas concretas e ações positivas tem sido uma preocupação do município e da rede social do concelho de Vila Real. Uma atuação definida e estruturada a partir do pelouro da Coesão Social e da Igualdade, pautada pelo princípio da justiça social, tem permitido a conjugação de esforços e estabelecendo parcerias, as quais são posteriormente operacionalizadas pela Divisão de Ação Social e Saúde.

No conjunto das iniciativas, projetos e serviços atualmente em vigor destacam-se:

[61] Disponível em https://apav.pt/apav_v3/index.php/pt/estatisticas/estatisticas, consultado em 03/01/2022.

Cartão Municipal do Idoso	Destina-se a munícipes residentes no concelho, há pelo menos 5 anos, com idade igual ou superior a 65 anos. Atribui ao seu titular benefícios, com vista à promoção de justiça social e participação ativa, assegurando um conjunto de descontos em vários serviços prestados pela autarquia e parceria com outras entidades.
Cartão Municipal de Família Numerosa	Em vigor desde 2005, destina-se a apoiar todos os agregados familiares com três ou mais filhos a cargo, residentes no concelho. Esta iniciativa tem sido reconhecida, ano após ano, desde 2009, pelo observatório das autarquias familiarmente responsáveis, granjeando anualmente a bandeira que realça esse facto.
Cartão Municipal de Pessoa Portadora de Deficiência	Este cartão visa proporcionar benefícios a todas as pessoas com deficiência e/ou incapacidade residentes no concelho de Vila Real, principalmente os economicamente carenciados. Está regulamentado de forma que as pessoas possam usufruir de um conjunto de descontos em vários dos serviços do Município e outros, protocolados com este.
Cartão Municipal + Bombeiro	Consiste num plano de apoio social para os bombeiros, quer do quadro ativo, quer de honra, e que inclui descontos, isenções e comparticipações em serviços essenciais, cultura, desporto e educação. Subjacente ao programa está a intencionalidade de incentivar o voluntariado nos bombeiros da cidade.
Habitação Social e Estratégia Local de Habitação de Vila Real (ELHVR)	A gestão dos 5 bairros sociais é efetuada pela empresa municipal Vila Real Social, EM. O Regulamento de Atribuição e Gestão de Habitação Social especifica quais os critérios e as regras de atribuição que lhe subjazem, sendo que o acompanhamento das famílias está a cargo da DASS. A ELHVR está definida para um horizonte temporal de 6 anos, é entendida como um instrumento de planeamento, estruturado a partir, designadamente, das operações de reabilitação urbana ou do próprio Plano Estratégico de Desenvolvimento Urbano de Vila Real. Foram definidos como objetivos estratégicos do plano de ação, mormente: promover o acesso a uma habitação condigna; melhorar a atratividade do centro histórico; implementar uma governação partilhada da ELHVR.

CLDS 4G	É um programa que visa promover a inclusão social dos cidadãos, nas áreas do emprego, família e comunidade. Teve o seu início em junho de 2020 e tem como entidade executora a Cáritas Diocesana de Vila Real e, gestora, o Município. É um instrumento de política social de proximidade e visa promover a equidade territorial, a igualdade de oportunidades e a inclusão social nas suas mais diversas dimensões. Pretende promover a inclusão social da população que revele maiores níveis de fragilidade social, de forma multissetorial e integrada, bem como promover ações no combate à pobreza e à exclusão social, com especial atenção à população afetada pelo desemprego. São objetivos do programa, designadamente: aumentar os níveis de coesão social, potenciar a congregação de esforços entre os setores público e privado para a execução de projetos e desenvolver instrumentos de planeamento existentes de dimensão municipal.
Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes	Tem como missão apoiar o processo do acolhimento e integração de imigrantes a nível local. É por excelência um espaço de informação e apoio descentralizado, o qual visa ajudar a responder às questões e problemas que se colocam à população imigrante. Atentas as suas virtudes e atualidade, no quadro atual de globalização e mobilidade, realçar a necessidade de lhe conferir maior dinamização.
Serviço de atendimento e acompanhamento social (SAAS)	Em funcionamento desde abril de 2022, decorrente do processo de transferência de competências do ISS, IP para os municípios, no âmbito da ação social, o SAAS assegura o atendimento multidisciplinar, o aconselhamento, a mobilização de recursos e o encaminhamento para respostas, serviços ou prestações sociais de famílias em situação de vulnerabilidade, exclusão social ou emergência social.
Apoio às IPSS	O apoio técnico e financeiro às IPSS do concelho, bem como a outras entidades locais vocacionadas para intervir na área da ação social, são outras das prioridades edilidade, na medida do reconhecimento pelo trabalho desenvolvido a nível social e numa lógica de complementaridade e articulação com as atividades e

	iniciativas da autarquia. Realçar designadamente: o apoio em caso de aprovação de projetos estruturais financiados, no qual o município assume a componente privada do projeto, independentemente do valor a suportar; os apoios conferidos mensalmente no âmbito do programa Pro+, com descontos específicos no pagamento da fatura de água, saneamento e manutenção de ETAR.
Câmara Amiga	Em vigor desde 2008, visa responder às «preocupações sociais» da autarquia e promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas mais carenciadas do concelho. Compreende quatro serviços de apoio, a saber: - Banco de voluntariado e doação de bens. Visa fomentar a prática de voluntariado, por um lado, e apoiar as famílias mais carenciadas do concelho, por outro, funcionando como local de receção de bens doados por empresas ou particulares. - Unidade móvel de saúde. Iniciativa que mensalmente percorre as freguesias rurais do concelho e presta os cuidados primários de saúde. - Oficina domiciliária. Visa apoiar todas/os as/os idosos detentores do Cartão Municipal do Idoso e munícipes com mobilidade reduzida, através da realização de pequenas reparações ao domicílio, nomeadamente, ao nível de canalização, eletricidade, serralharia e intervenções consideradas de pequena bricolage. Para aqueles que possuem o cartão municipal e que usufruem simultaneamente de um rendimento até ao valor do IAS o serviço prestado é totalmente gratuito. Os que têm rendimentos superiores, pagam apenas o material. - Apoio teleassistência sénior. Tem por objetivo o combate à solidão e ao isolamento, a par da segurança de todos quantos vivem sós. Esta iniciativa materializa-se através da distribuição de um aparelho móvel, transportável no pulso ou em colar, que permite às/aos utilizadoras/es estar em contacto permanente com familiares ou os serviços de prestação de cuidados de saúde, bastando-lhes, para tal, em caso de necessidade, premir um botão.

Espaço Memória	Este é um projeto lúdico-dinâmico que visa a realização de várias atividades com determinados grupos de idosos. O projeto tem uma agenda quinzenal e tem como objetivo proporcionar à população sénior um acompanhamento técnico onde prevalece o estímulo contínuo da memória.
Rede Portuguesa de Cidades Saudáveis	O município faz-se representar nesta rede, a qual se constitui juridicamente numa associação de municípios, e que tem por missão apoiar a divulgação, a implementação e o desenvolvimento do projeto das Cidades Saudáveis. Destaque para algumas linhas orientadoras, mormente, promover a saúde como uma prioridade na agenda política e, logo, a definição de estratégias locais promotoras de modelos de boas-práticas no âmbito da saúde.

Tabela 39: Iniciativas promotoras da IG direcionadas para as/os munícipes

A par destas, um outro conjunto de iniciativas e atividades, nomeadamente:

DESIGNAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	OBJETIVO	N.º DE PARTICIPANTES	OBSERVAÇÕES
Rendimento Social de Inserção	Famílias em situação de pobreza	- Atribuição de uma prestação de valor pecuniário, suportada pelo subsistema de solidariedade, a qual implica a contratualização de um programa de inserção - O acompanhamento dos acordos de inserção é efetuado pelo Núcleo Local de Inserção de Vila Real	Total de beneficiárias/os em 31 de dezembro de 2021: 1321, dos quais 659 mulheres e 662 homens	No âmbito da transferência de competências da ação social para o município foi celebrado um protocolo com a Cáritas, para delegação de competências, uma vez que instituição que já fazia este acompanhamento previamente
Projeto +Social – E7G (até dezembro de 2020) Projeto +Social – E8G (atualmente)	Crianças e jovens Famílias	- Criar respostas criativas e inovadoras onde seja possível dinamizar atividades ocupacionais e ações que promovam o sucesso escolar de crianças e jovens visando a igualdade de oportunidades e o reforço da coesão social, bem como à intervenção junto de famílias mais desfavorecidas	Destacamos as/os participantes nas atividades diretamente relacionadas com a temática da Igualdade de Género do projeto +Social – E7G: • +Igualdade: 358 • Semana da Igualdade: 153 (dados até março de 2020)	Entidade promotora: Município de Vila Real Entidade gestora: Cáritas Diocesana de Vila Real
Projeto Inovar para o Sucesso	Alunas/os das escolas de agrupadas e não agrupadas do concelho de Vila Real	- Melhorar o sucesso educativo dos alunos, reduzindo as saídas precoces e o abandono escolar - Reforçar a equidade no acesso ao ensino pré-escolar, aos ensinos básico e secundário - Melhorar a qualidade e pertinência das aprendizagens e competências adquiridas	Alunas/os participantes: 672 Professoras/es participantes: 30 (dados referentes ao ano letivo 2019/2020)	Enquadrado no âmbito da candidatura apresentada ao Programa Operacional Regional do Norte (Norte 2020) – Plano Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar (PIICIE)

DESIGNAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	OBJETIVO	N.º DE PARTICIPANTES	OBSERVAÇÕES
Projeto Dá-me 7 horas aos meus 7 dias	Famílias em situação de vulnerabilidade	- Tem como objetivo colmatar o isolamento e exclusão social mediante o apoio direto ao nível do apoio psicológico, saúde primária e outras	Alunas/os da UTAD dos cursos de Serviço Social, Psicologia, Enfermagem e Reabilitação Psicomotora	Projeto de voluntariado em vigor desde 2018 Entidades parceiras: Município de Vila Real; Vila Real Social, EM; Associação Académica da UTAD
Projeto Bairros da Bila	Famílias residentes nos bairros sociais de Vila Real	- Pretende promover iniciativas de inclusão social através de dinâmicas inovadoras e com envolvimento de parceiros das diferentes áreas de intervenção - Atividades previstas: Espaços Bairros da Bila; Há estratégia nos Bairros da Bila; Bairros da Bila Solidários; Bairros da Bila na Rota da Educação; Bairros da Bila Cuidam	Sem informação em 31/12/2021, uma vez que está ainda a decorrer procedimento de contratação pública	Início em dezembro de 2020 Enquadrado no âmbito da candidatura apresentada ao Programa Operacional Regional do Norte (Norte 2020) – Plano de Ação Integrada para as Comunidades Desfavorecidas (PAICD)
Exposição "A História Delas"	Comunidade	Homenagear as mulheres vila-realenses que fazem ou fizeram história pelo seu percurso profissional e pessoal	352 (ano de 219)	Atividade anual em vigor desde 2013 Destaque anual por áreas
Exposição "NU PLURAL"	IPSS que trabalham com a deficiência e seus beneficiários	Desconstruir preconceitos sobre a sexualidade das pessoas com deficiência ou incapacidade	212	Ano de realização: 2019
Exposição CENAS.LOVE	Comunidade	Apresentação de trabalhos desenvolvidos no âmbito de projeto sobre prevenção primária da violência e delinquência juvenil	--	Ano de realização: 2019

DESIGNAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	OBJETIVO	N.º DE PARTICIPANTES	OBSERVAÇÕES
"Violência Não, Obrigado!"	Jovens	Sensibilizar para a temática da violência, nomeadamente, violência nas escolas, violência contra as mulheres, *bullying* e discriminação em razão da orientação sexual	300 alunas/os (dados de 2019)	Ano de realização: 2015 e 2018 Este projeto obteve um merecido reconhecimento no âmbito do Prémio Município do Ano 2015 – UM CIDADES, pela Universidade do Minho
Igualdade de Género - Seminários	Comunidade	Desenvolver ações de educação não formal no âmbito da promoção dos direitos humanos, igualdade e cidadania ativa e inclusiva	--	Desde 2017
Semana do aleitamento materno	Comunidade	Em parceria com as entidades de saúde do Agrupamento de Centros de Saúde do Marão e Douro Norte pretende propiciar um contexto de partilha, formação e atividades lúdico-dinâmicas, no âmbito das questões da maternidade	--	Ano de realização: 2020
Comemoração/Sinalização de datas – Igualdade de Género	Comunidade	Colocar na ordem do dia o debate sobre a temática da Igualdade de Género, assinalando datas e comemorações pertinentes para a temática	--	Inclui a comemoração de: • Dia Internacional da Mulher • Dia Internacional do Homem • Dia Internacional para a Eliminação de Todas as formas de Violência contra as Mulheres • Semana da Igualdade

Tabela 40: Outras iniciativas promotoras da IG direcionadas para as/os munícipes

7.11.2. Perceções da comunidade no âmbito da igualdade de género

Compreender as semelhanças e as discordâncias que mulheres e homens, na qualidade de munícipes, têm sobre como é sentida, experienciada, percebida a igualdade de género em cada uma das freguesias do concelho de Vila Real, constituiu o mote para dinamizar os *focus group*.

Tal como se referiu no capítulo referente à metodologia, foram delineados como objetivos primordiais a recolha de informação de índole qualitativa, inserido num estudo exploratório, para o enriquecimento e robustecimento do DLIG e PMI.

A participação das/os munícipes estruturou-se a partir da adesão voluntária à iniciativa, ainda que por indicação de cada uma das juntas de freguesia que aceitaram o desafio de organizar grupos heterogéneos de residentes para, durante cerca de uma hora, pensarem e debaterem a igualdade de género no seu quotidiano – geográfico, social e cultural.

Integraram esta dinâmica 13 das 20 freguesias do concelho, as quais abaixo se identificam, correspondendo a uma taxa de resposta de 65%. Sublinhar a generosidade de cada um destas/es participantes – 68 mulheres e 23 homens – que se dispuseram, num exercício de cidadania, a conversar e a partilhar ideias, sugestões, histórias sobre a igualdade de género em cada das localidades seguintes:

DATA (ANO DE 2021)	FREGUESIA	MULHERES	HOMENS
13 de abril	Quintã, Vila Cova e Pena	6	1
20 de abril	Vila Marim	11	0
21 de abril	Vila Real	7	1
23 de abril	Mouçós e Lamares	6	3
23 de abril	Lordelo	5	2
26 de abril	Constantim e Vale de Nogueira	4	1
28 de abril	Torgueda	4	3
29 de abril	Mateus	4	2
3 de maio	S. Tomé do Castelo e Justes	4	1

DATA (ANO DE 2021)	FREGUESIA	MULHERES	HOMENS
4 de maio	Abaças	5	3
19 de maio	Campeã	4	2
8 de junho	Mondrões	5	2
8 de junho	Andrães	3	2

Tabela 41: Datas e locais de realização dos focus group da comunidade

O dinamismo e a vivacidade que a generalidade dos *focus group* evidenciou espelha bem a necessidade de trazer este tema a debate, não apenas na perspetiva de sensibilização e informação, mas também constituindo um veículo de disseminação de iniciativas e atividades promovidas pela autarquia e/ou parceiros locais e envolvimento da população.

Destes encontros em torno da igualdade de género, da igualdade de oportunidades e da não discriminação puderam identificar-se os seguintes eixos categoriais, vide:

- Representação da igualdade de género;
- Desigualdade na vida pessoal;
- Desigualdade na vida familiar;
- Desigualdade na vida profissional;
- Desigualdade territorial;
- Fenómenos geradores de mudança;
- Argumentos que sustentam a desigualdade de género;
- Violência doméstica;
- Agentes socializadores.

No âmbito da representação da igualdade de género, tema desbloqueado a partir da visualização de uma imagem que traduzia a igualdade entre mulheres e homens numa perspetiva absolutamente paritária – 50/50 – percebe-se que esta permanece como uma representação meramente teórica e ideal. Hoje, ainda não se vivencia, não se perceciona nos contextos da interação individual e coletiva uma repartição tão exímia, em termos de divisão de tarefas e de igualitário acesso a oportunidades.

Não obstante todo o quadro normativo-legal vigente que, numa dimensão interna e internacional, respalda quer as orientações de natureza repressiva, as quais determinam a proibição da discriminação, como as de natureza afirmativa, através da criação de políticas públicas compensatórias, esta comunidade continua a representar a igualdade de género como uma imagem ficcionada.

A identificação da dominância masculina e da submissão feminina, em termos globais, e a persistência do estigma e do preconceito continuam a ser identificados como promotores das assimetrias, quer ao nível dos indicadores relativos à organização social, ao exercício de direitos e responsabilidades, à autonomia individual, ou ainda ao bem-estar.

Ainda que do debate tenha emergido que a desigualdade se tem vindo a esbater, de uma forma gradual e paulatina, num processo adaptativo lento, o reconhecimento de igual valor social a mulheres e homens continua refém das questões socioculturais e educacionais. É, pois, imperioso que se identifiquem e corrijam as distorções, eliminando os mecanismos produtores de desigualdade e implementando medidas positivas (especiais e transitórias), por forma a garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento, compensando mesmo a segregação determinada pelo género.

Quanto à desigualdade na vida pessoal é possível, desde logo, identificar duas matrizes – a naturalização dessa desigualdade entre mulheres e homens e das desigualdades em si mesmas, mas também alguma falta de perceção da abrangência do conceito, a qual conduz à dificuldade em identificar e/ou assumir a discriminação na primeira pessoa.

Manifestações do movimento *backlash*[62] do feminismo e a responsabilização das mulheres pelo papel pouco afirmativo marcam esta ronda de conversas pela comunidade. Embora o *backlash* tenha também associada uma componente moral especificamente no que diz respeito à vida familiar – a vida das mulheres no trabalho, a liberdade sexual, a liberdade do ponto de vista da reprodução, a liberalização da vida marital – não deixa de provocar uma disrupção nos papéis tradicionais. Outros fatores

[62] Forte sentimento entre um grupo de pessoas em reação a uma mudança ou eventos recentes na sociedade ou política, *in* Definição de backlash do Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus ©, Cambridge University Press.

podem ainda ser identificados, os quais foram igualmente aflorados, vide: a educação das gerações mais jovens reveladoras de falta de consciência grupal e o discurso legal e formal de igualdade associado à ridicularização dos movimentos feministas; o interface família/carreira que exige a compatibilização de múltiplos papéis e exigências por parte das mulheres, que no seu percurso profissional continuam a acumular as responsabilidades pela gestão doméstica; tal como a falta de (re)educação dos homens de forma a funcionarem como parceiros iguais em situações afetivas e familiares.

Uma vez mais se conclui, como amiúde se ia reforçando, que a educação e os valores marcam os comportamentos e as atitudes das gerações, obstaculizando a igualdade na vida familiar. Tal como foi sendo sobejamente repetido, as mulheres continuam a acumular as tarefas domésticas com a atividade profissional e os homens ficam com o papel de colaboradores nas tarefas domésticas – "ajudam" – não assumindo uma distribuição igualitária de tarefas.

No referente à desigualdade na vida profissional, as/os participantes com facilidade identificaram e reconheceram a falta de igualdade entre mulheres e homens, ainda que concomitantemente a desvalorizassem. Contudo, não deixaram de sublinhar que a existência de desigualdade salarial, a masculinização dos cargos de chefia e por conseguinte o acesso a funções mais bem remuneradas. Neste percurso de afirmação dos papéis de género é latente a responsabilização das mulheres pela não presença nos domínios de maior visibilidade e liderança, bem como se note a inexistência de lobby feminino.

Um outro eixo de análise reporta-se à desigualdade territorial, no qual se acentuam as disparidades entre o rural e o urbano, configurando um terreno fértil para acentuar a diferenciação de papéis de género, em particular nas zonas rurais. Como relatam as/os participantes, na ruralidade as mulheres experienciam maior desigualdade e discriminação, sendo nessa circunstância alvo de uma valoração negativa sempre que mais visíveis e presentes no espaço público, em contraciclo com a reiteração do empoderamento dos homens.

São elencados como argumentos para justificar a inércia e a oposição à igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente, a reprodução reiterada de comportamentos

desiguais, bem como a naturalização da desigualdade no contexto da própria ruralidade e ainda o envelhecimento da população.

Na reflexão sobre os fenómenos promotores de mudança, as/os participantes nos *focus group* identificam designadamente:

- A emigração, em virtude do elemento novidade, que veio instigar o questionamento pela vivência de entendimentos e conceções diferenciadas;
- A educação e os valores, na medida em que marcam os comportamentos e as atitudes das gerações;
- A empregabilidade das mulheres, uma vez que veio contribuir para a sua crescente (mas ainda insuficiente) visibilidade e reconhecimento;
- A vivência em contexto democrático, o qual proporcionou novos parâmetros de comportamento, a par da consagração de um conjunto de direitos, liberdades e garantias;
- Ações positivas e mainstream de género, as quais visam eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes a um grupo específico.

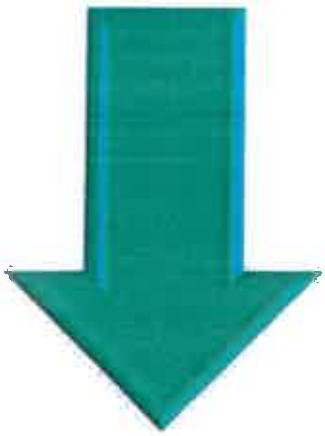
Em sentido contrário, emergem também os argumentos que sustentam a manutenção de atitudes e comportamentos não assentes na igualdade e não discriminação, entre os quais:

- A réplica de discursos impregnados de desigualdade, preconceito e estereótipos;
- A questão cultural e/ou da herança sociocultural;
- A procrastinação assente na ideia de que esta mudança é necessariamente lenta;
- A iliteracia e as condições de vulnerabilidade da população, enquanto facilitadores da reprodução das desigualdades e dos estereótipos de género;
- As gerações mais jovens não promoveram a interrupção do ciclo da desigualdade e falta de paridade, pelo que continuam a reproduzir esses mesmos comportamentos;

- As diferenças biológicas e morfológicas entre mulheres e homens para evidenciar que são constitutivamente desiguais;
- A continua e transversalmente presente reprodução de estereótipos de género, não apenas no que mulheres e homens devem ser (traços de género), mas sobretudo no que ambos devem fazer (papéis de género);
- A reprodução reiterada de modelos e comportamentos, sejam parentais, como sociais;
- A masculinização e a feminização dos cursos;
- A presença muitas vezes envergonhada da mulher no espaço público;
- A sub-representação das mulheres na vida política;
- A aceitação ou a predisposição da mulher para a manutenção de situações de desigualdade;
- O controlo social;
- O exacerbamento de algumas posições, sejam elas feministas ou machistas, as quais são contraproducentes com o movimento de mudança.

Numa tentativa de tornar compreensível, através da exemplificação, nos diversos *focus group* foram sendo apresentadas situações de desigualdade e discriminação, bem como casos de sucesso da integração das mulheres em lugares tradicionalmente ocupados por homens, vide:

- A presença das mulheres na política local é exemplo de mobilização da comunidade e dinamização de iniciativas e atividades



- Pouca representatividade das mulheres nas juntas de freguesia
- Nas IPSS, os cargos de chefia e direção são assumidos por homens. As mulheres ocupam as funções de prestação de cuidados, os homens não desempenham funções diretas com os idosos (são motoristas, porteiros)
- Não há catequistas homens
- Um assistente operacional no jardim de infância foi alvo de grande contestação
- As meninas jogam futebol geralmente em equipas mistas e com menores oportunidades nas convocatórias para os jogos

Gráfico 47: Exemplos de situações de desigualdade e discriminação, identificadas pela comunidade

Um outro eixo categorial que emergiu dos *focus group* foi a violência doméstica, não obstante a confirmação da sua existência factual, não deixou de haver por parte das/os participantes uma desvalorização do fenómeno latente em cada afirmação que "está a diminuir". Percebe-se que embora se pretenda esta confrontação com contextos que se percecionam se da esfera privada, em contrário aos normativos legais que apontam para o exercício da denúncia, o qual incumbe a todos quantos tenham dela conhecimento, responsabilizando as vítimas e os outros pela não denúncia. Como se esses outros não fossem as/os próprias/os participantes na qualidade de vizinhos, de colegas de trabalho, de associados nas mesmas organizações sociais, etc.

Nesta caraterização da igualdade e não discriminação vivida, sentida e experienciada pela comunidade do concelho de Vila Real sai, todavia, reforçado o papel dos diferentes agentes socializadores, isto é, a família e a escola.

Por fim, salientar que alguns temas correlacionados não foram abordados ou, tendo-o sido, não mereceram relevância, nomeadamente: a maternidade e as suas implicações; assédio no local de trabalho, seja moral ou sexual; violência no namoro; *stalking*.

E, sublinhar a falta de visibilidade das iniciativas públicas promovidas pelo município de Vila Real no âmbito da igualdade de género, sendo que esse desconhecimento generalizado da comunidade abrange inclusive os elementos das juntas de freguesia. Apenas forma identificadas 4 iniciativas ao longo do último ano, a saber: a semana da igualdade, a semana da violência doméstica, o Dia da Mulher e o Dia da Linguagem Inclusiva.

Numa perspetiva de aproximação e de envolvimento solicitou-se que as/os participantes pudessem apresentar sugestões de ações e estratégias, as quais gostariam de ver elencadas no futuro PMI. Assim, no âmbito das ações propostas foi possível identificar:

Gráfico 48: Sugestões de ações a integrar o PMI, apresentadas nos focus group da comunidade

Por sua vez, em relação às estratégias referenciadas os munícipes elencaram nomeadamente:

Gráfico 49: Sugestões de estratégias a integrar o PMI, apresentadas nos focus group da comunidade

8. Protocolos e parcerias

A igualdade entre mulheres e homens é um direito que apenas será real se o trouxermos para o dia-a-dia das/os cidadãs/os e se for exercido de forma natural e verdadeira, quer seja a título individual ou coletivo. Neste sentido, o município tem-se associado a alguns parceiros concelhios de modo a contribuírem para a diminuição das desigualdades de género e para o reforço da não discriminação no concelho, em função do sexo, bem como de qualquer outra forma de discriminação, assim como para a prevenção e combate à violência doméstica.

Destacamos, assim, alguns dos parceiros, que pela sua natureza e missão, assumem lugar de destaque no trato da temática da IG:

Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

A APAV é uma instituição particular de solidariedade social, pessoa coletiva de utilidade pública, cujo objetivo estatutário é o de promover e contribuir para a informação, proteção e apoio às/aos cidadãs/os vítimas de crime e de violência.

A instituição está presente neste concelho desde 1996, através do seu GAV de Vila Real e tem desempenhado um papel fundamental na promoção do voluntariado e da prevenção da violência e do crime na comunidade, com especial enfoque nas crianças, jovens e comunidade escolar.

Assumindo-se como um parceiro estratégico, em particular, no apoio célere e concertado às vítimas de crime e violência, seus familiares e amigos, contribuindo para a promoção dos direitos humanos e do desenvolvimento social. A mesma consubstancia igualmente o encaminhamento dos munícipes e respetiva articulação com as Forças de Segurança Pública, Segurança Social e CPCJ.

Nos nossos dias, a desigualdade de género ainda é uma dura realidade enraizada na nossa sociedade, reflexo de padrões culturais tradicionais que têm contribuído para a construção de uma representação social diminuída sobre o papel assumido pela Mulher e que, consequentemente, a tem colocado em situações de grande vulnerabilidade e exclusão social.

Dada a pertinência do exposto, sendo a problemática da violência doméstica e de género o principal enfoque de um Plano Municipal para a Igualdade, a parceria entre o município e a APAV é fulcral para a definição de estratégias capazes de prevenir e combater este flagelo social.

CATARSE

Afirma-se como um movimento social em prol da IG e nasceu em Vila Real. Surge em 2017, através de um grupo de pessoas inconformadas com um sistema patriarcal maioritariamente capitalista, "viciado" em estereótipos e preconceitos, transversal à escala nacional. Rejeitam a normalização das várias formas de violência de género, da precarização das vidas e a invisibilidade e opressão da diversidade de vivências culturais, sociais, sexuais e identitárias.

Entendem as marchas como uma forma de luta, uma ferramenta educacional. Este movimento ganha visibilidade com a organização, numa cidade do interior, da 1.ª Marcha Pelos Direitos das Mulheres e Igualdade de Género, a 11 de março de 2018, em Vila Real.

Desde então, destacam-se várias iniciativas a que tem dado expressão, com sucesso, entre tertúlias/ workshops/ marchas, onde se destacam:

- Tertúlia - (Des)construir Conceitos: Identidade de Género e Feminismo;
- 3.ª Marcha pela Igualdade de Género;
- 2.ª Reunião Aberta Preparação Marcha LGBT+ Vila Real;
- 3.ª Marcha pelos Direitos LGBT+ Vila Real;
- Não nos Calamos! Vigília "Por elas, por todas";
- Tertúlia - Museu da Vergonha/Memórias antifascistas;
- Vigília (venda negra nos olhos) - Vila Real: Um violador no teu caminho;
- 4.ª Marcha pelos direitos LGBT+ de Vila Real – desconvocada devido à situação pandémica do país.

No registo habitual traçado com as demais coletividades sociais, o município assume-se como parceiro ativo. Anualmente, o município associa-se através da sua participação na realização da marcha pelas ruas em prol da IG.

Rede Social

A Rede Social de Vila Real, aliado estratégico no desenvolvimento de políticas municipais concertadas e integradoras, tem contribuído grandemente na elaboração de instrumentos de planeamento, enquanto plataforma agregadora de diferentes parceiros públicos e privados. Assim, integram o CLAS – Conselho Local de Ação Social – de Vila Real as seguintes entidades: Câmara Municipal de Vila Real, Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social, ACES - Marão Douro Norte, Ministério de Educação - Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares, Instituto de Emprego e Formação Profissional, Instituto Português do Desporto e Juventude, Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, Centro de Respostas Integradas, Instituto Estradas Portugal, Cáritas Diocesana de Vila Real, Associação para o Desenvolvimento Social Comunitário, Associação Guiães em Movimento, Santa Casa da Misericórdia de Vila Real, Centros Sociais e Paroquiais, Associação Cegos e Amblíopes de Portugal - Delegação Vila Real, Associação Paralisia Cerebral Vila Real, Associação Portuguesa Apoio à Vítima de Vila Real, Associação Via Nova, O Bugalho, Lar Nossa Senhora das Dores, Associação Infantário de Vila Real, Colégio Moderno de S. José - valência creche, Ribacorgo -

Associação de Solidariedade Social, Rede Europeia Anti Pobreza - Núcleo Distrital de Vila Real, Nuclisol - Jean Piaget, juntas e uniões de freguesia, Vila Real Social - Empresa Municipal, CPCJ de Vila Real, Escola Secundária S. Pedro, Escola Secundária Camilo Castelo Branco, Agrupamento de Escolas Morgado Mateus, Universidade Trás-os-Montes e Alto Douro, Guarda Nacional Republicana, Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação Vila Real, Centro Social e Paroquial de Vilarinho de Samardã, Associação Paz e Amizade, Agrupamento de Escolas Diogo Cão, Escola Profissional do NERVIR e Escola Profissional Agostinho Roseta.

Definido numa lógica de intervenção social local, a qual articula a intervenção dos diferentes agentes locais para o desenvolvimento social do concelho de Vila Real assume quatro objetivos centrais: desenvolver uma parceria intersectorial dinâmica; dinamizar um planeamento integrado e sistemático do desenvolvimento social; promover a eficácia das respostas sociais existentes; fomentar a qualificação da intervenção social local.

No âmbito dos objetivos propostos e do compromisso em torno da igualdade de género tem vindo a desenvolver projetos – individuais ou conjuntos – promotores da temática. A saber:

Entidade	Projeto/Iniciativa/Atividade
Nuclisol	O projeto "Kit de Ferramentas para a Parentalidade" integra quatro instrumentos de apoio e visa ajudar os pais a exercerem uma parentalidade positiva, sendo ainda útil para educadores e profissionais do sector social trabalharem com as famílias no âmbito das suas competências parentais, sociais e emocionais
Agrupamento de Escolas Morgado de Mateus	PEPI - Programa Educar para a Interculturalidade, em articulação com a Cáritas Diocesana de Vila Real Projeto eTwinning "Transformar al mundo con semillas de Aprendizaje"
Centro de Respostas Integradas de Vila Real	Formação dos profissionais
Associação ANtídoto	Integra a rede PROUD EMPLOYERS (jobs with LGBTQ-inclisive employers) disponibilizando emprego à comunidade LGBTQ+ Assinou o compromisso para a igualdade de género no âmbito do programa acelerador TARGET GENDER EQUALITY das Nações Unidas

Entidade	Projeto/Iniciativa/Atividade
EAPN Portugal - Núcleo distrital de Vila Real	Realização de uma Oficina de Prática e Conhecimento "Atuação para a diversidade de género expressão e orientação sexual " Em parceria, no âmbito do Projeto + Social E8G, realização de uma sessão direcionada para crianças dos 6 aos 12 anos sobre o tema das desigualdades, a partir da história infantil Maria Liberdade
Associação de Paralisia Cerebral de Vila Real	Projeto "APCVR Mobilidade Urbana: Pelo direito de ir" integrado no orçamento participativo da junta de freguesia de Vila Real
APAV de Vila Real	Ações de prevenção e sensibilização, dirigidas a crianças com idades compreendidas entre os 6 e os 10 anos de idade, que têm como objetivo central, a promoção de valores de não violência, de igualdade e de respeito pelas/os outras/os Ações a decorrer nas escolas do 1.º ciclo do agrupamento de escolas Diogo Cão Ações previstas nas áreas da "Violência no namoro", "Intervenção junto de vítimas de crime", "Violência doméstica"

Tabela 42: Projetos individuais e/ou conjuntos no âmbito do IG dinamizados pelos parceiros

Recuperando a intencionalidade de apresentar um diagnóstico participativo e, portanto, que integrasse os contributos qualitativos e a perspetiva informada dos parceiros locais, foi realizado um *focus group* no momento final de elaboração do DLIG e inicial do PMI, o qual integrou elementos do núcleo executivo do CLAS. Assim, estiveram presentes 4 – representante da câmara municipal, da segurança social, da saúde e das entidades sem fins lucrativos – dos seus 7 elementos, embora apenas um não tivesse confirmado a presença, num exercício de sentido de compromisso e de partilha.

Para a sessão foram definidos os objetivos seguintes:

- Aprofundar o conhecimento existente sobre a realidade do concelho de Vila Real, em termos de igualdade de género;
- Identificar potenciais áreas de atuação, efetuar a sua hierarquização e sinalizar as consideradas prioritárias e identificar ações pertinentes para inclusão no plano de ação;
- Identificar o papel da Rede Social de Vila Real na implementação do PMI.

Porém, mais do que complementar o DLIG, sob o ponto de vista da igualdade e não discriminação, que consideraram mais adequado, a reflexão centrou-se

maioritariamente na identificação das prioridades de intervenção, balizando as áreas de intervenção e os objetivos centrais.

Naturalmente, que a preocupação em torno da naturalização e da reprodução dos preconceitos, a par do processo de socialização que a família e escola podem/devem operacionalizar não deixou de estar sempre subjacente à apresentação de um plano que possa ser mais mobilizador na mudança de comportamentos.

Os eixos da educação e da saúde, em parceria com a comissão alargada da CPCJ, foram identificados como prioritários numa ação interventiva que envolva as crianças e jovens, docentes, não docentes e todos os profissionais de saúde. Quer no sentido de interromper o ciclo da reprodução de estereótipos, quer ainda promovendo a progressiva mudança de comportamentos. Atendendo igualmente ao dinamismo das organizações sociais locais aflorou-se que as associações juvenis deveriam igualmente ser implicadas e envolvidas neste processo de formação e sensibilização.

A formação académica nestas temáticas continua a ser deficitária, sempre que estas questões surgem inseridas nos conteúdos programáticos de unidades curriculares opcionais. Neste reajustamento que se exige perante a afirmação da pertinência das temáticas, desde já, ficou determinado que deveria emanar da rede social, do seu núcleo executivo, uma recomendação à UTAD e/ou ao próprio ministério que a tutela para que se proceda ao necessário reajustamento curricular.

Os modelos de trabalho estão hoje desajustados perante uma conjuntura que é exigente, desafiadora, mutável, líquida, complexa e intersectorial. Dinâmicas transversais, concertadas, coerentes, continuas, extremamente direcionadas e não segregadas são o fio condutor eleito para integrar o PMI, determinado a partir da formação e da sensibilização. Contudo, introduzindo abordagens mais criativas e mais cativantes, refletindo também a atualidade.

Logo, tal como já foi referenciado noutros contextos, a apresentação de ações promotoras do debate, através de tertúlias ou reuniões temáticas ou sessões de divulgação de boas-práticas – sem esquecer a intencionalidade de réplica das mesmas nos diversos contextos.

Incentivar a mobilização de espaços de diálogo, de dinamização de ambientes informais e de abrangência e amplitude da comunicação, integrando as competências do núcleo executivo, foram propostas que podem emergir da rede social e que os seus elementos subscrevem e com os quais se comprometem.

"Muda a tua atitude" – pode ser o mote para uma estratégia de comunicação que vá além da sensibilização e abranja também a divulgação de iniciativas, de apoios e medidas, bem como de entidades que estão na linha da frente da ação.

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

A CPCJ é uma Instituição oficial, não judicial, com autonomia funcional que visa promover os direitos da criança e do jovem e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral.

São constituídas em duas modalidades – restrita e alargada. A primeira é formada por representantes do município, da segurança social, educação, saúde, IPSS; a segunda integra, para além destes, representantes das forças de segurança, associações de pais, Instituto do Desporto e Juventude, elementos da assembleia municipal, bem como outros elementos da sociedade civil.

A sinalização das situações de perigo que envolvem crianças e jovens perante a CPCJ podem/devem ser feita pelos estabelecimentos de ensino, pelo Ministério Público, pela Segurança Social, pelos hospitais ou por qualquer outra instituição ou pessoa da sociedade civil.

Outros

Para além dos mencionados, estamos certos de que, em termos metodológicos, o plano de ação a propor irá certamente assentar numa base de planeamento estratégico e de cooperação em rede, o qual envolve a comunidade. Neste sentido, obriga à responsabilização e ao compromisso das/os técnicas/os, decisoras/es e representantes legais dos parceiros da rede social, dos agrupamentos de escolas, assim como de todo o tecido empresarial. Para o efeito, para além das já descritas, serão privilegiadas as seguintes parcerias que já trabalham e cooperam, de forma estreita, com o município:

- Juntas de freguesia;
- Agrupamentos de escolas;
- Escolas profissionais;
- Cruz Vermelha Portuguesa - Núcleo de Vila Real;
- IPSS concelhias;
- ACES DOURO I - Marão e Douro Norte;
- Régia-Douro Park - Parque de Ciência e Tecnologia;
- UTAD - Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- Polícia de Segurança Publica;
- Guarda Nacional Republicana.

9. Análise SWOT

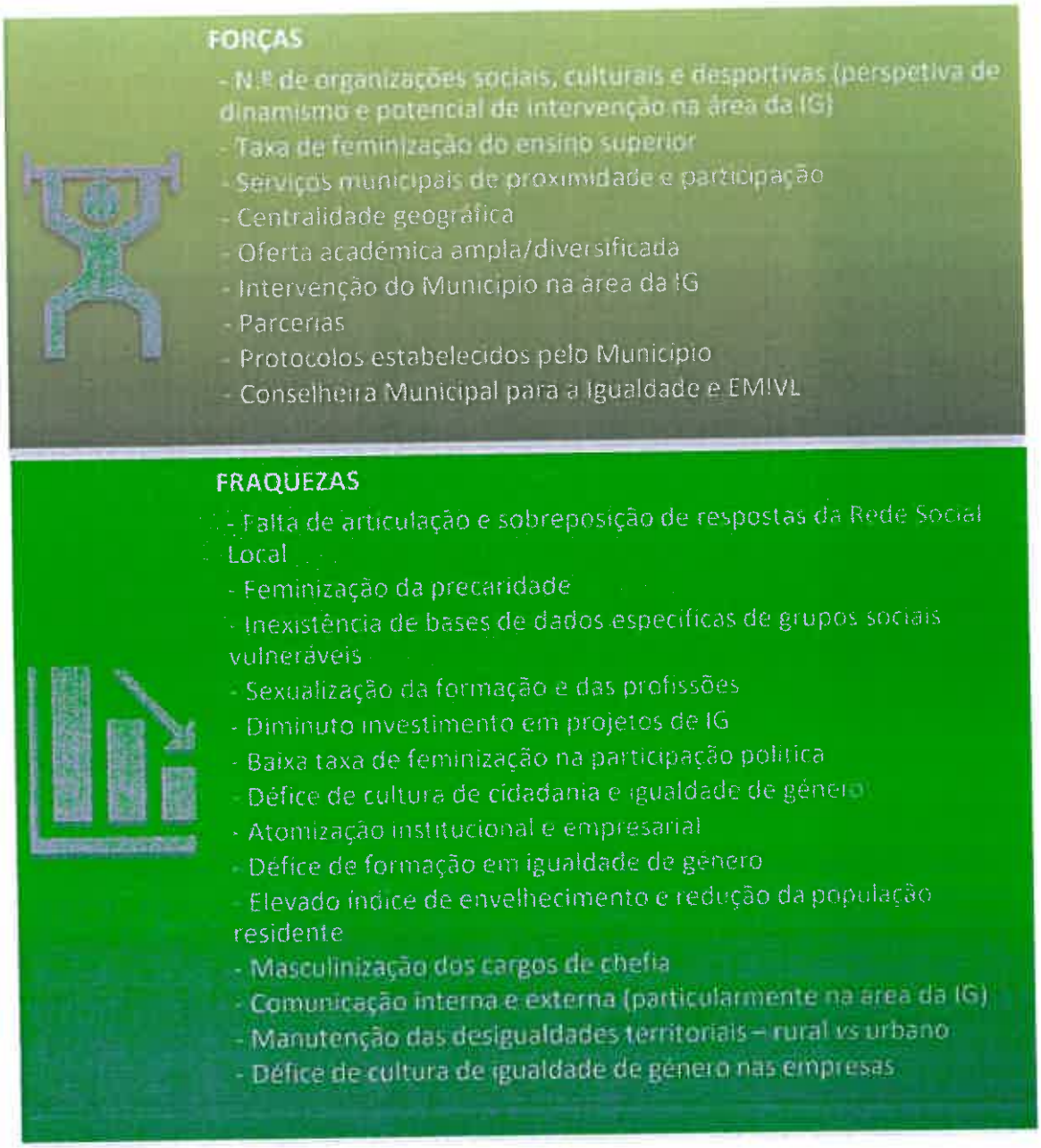
A matriz que agora se apresenta traduz a sigla inglesa – SWOT – significando *strenghts, weaknesses, opportunities* e *threats*, isto é, forças, oportunidades, fraquezas e ameaças. Comummente entendida como uma ferramenta fundamental no âmbito do planeamento estratégico ou na elaboração de um plano de ação, uma vez que identifica o nosso posicionamento – interno e externo, positiva e negativamente. Nesse sentido, permite definir áreas de intervenção prioritárias e de consolidação, na medida em que o cruzamento dos diferentes quadrantes permite identificar e definir os diferentes posicionamentos estratégicos:

- Ofensivo ou de desenvolvimento de vantagens competitivas = Pontos fortes x Oportunidades;
- De confronto para a implementação de mudança = Pontos fortes x Ameaças;
- De reforço para melhor aproveitar as oportunidades = Pontos fracos x Oportunidades;
- Defensivo com introdução de modificações para salvaguardar a viabilidade = Pontos fracos x Ameaças.

Após a recolha de informação, o tratamento dos dados, a interpretação dos mesmos impõe-se este olhar crítico e analítico que nos permita identificar os atributos e fatores internos, bem como do ambiente que introduzem inputs positivos e negativos, para

posteriormente elaborar um PMIG exequível, coerente e com o impacto nos cotidianos – da autarquia, dos munícipes, das entidades sediadas e localizadas no concelho.

Assim:



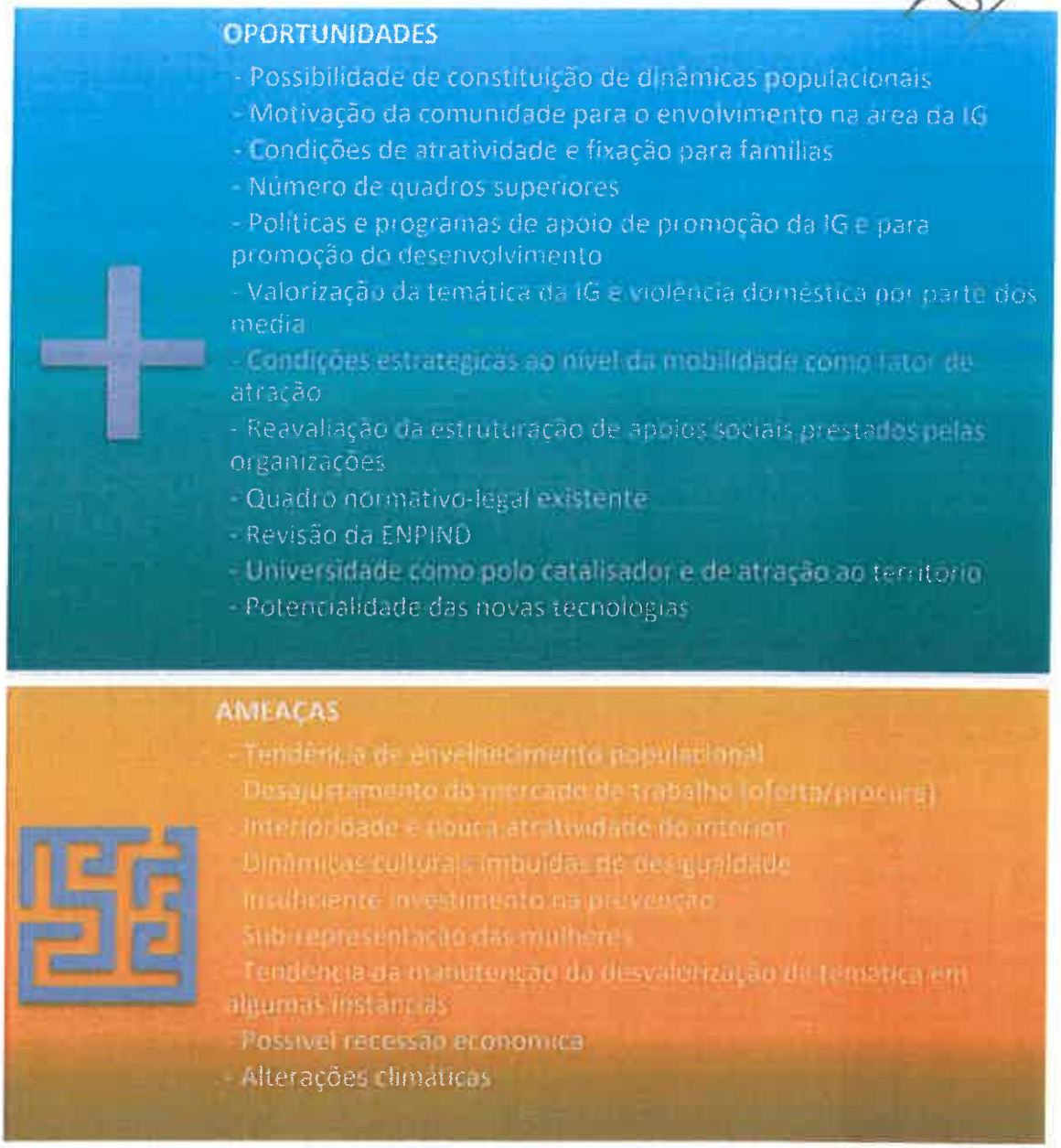


Gráfico 50: Análise SWOT

10. Conclusões e recomendações

Chegados a este capítulo final importará relembrar, desde logo, que falar em igualdade entre mulheres e homens ou em igualdade de género é falar em igualdade de direitos e liberdades para a igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade – político, económico, laboral, pessoal e familiar.

Mantendo presente este enunciado conclui-se que, após esta caracterização do concelho, seus serviços, gentes e estruturas, é possível afirmar que, à semelhança de todo o território do interior do país, Vila Real apresenta desigualdades de género. Estas manifestam-se aos mais diversos níveis e de uma forma transversal – educação e formação, saúde, emprego e remuneração, acesso a responsabilidades políticas e cargos diretivos e sociais, atividades empresariais e empreendedorismo, mas também com raízes profundas nos relacionamentos interpessoais e intergeracionais.

Urge, por parte das/os decisores políticos, autárquicos, demais representantes locais e sociedade em geral, um conhecimento mais aprofundado do contexto geográfico, social, cultural e económico onde nos movemos para que possamos desencadear ações estratégicas de intervenção, as quais possam culminar na igualdade que se preconiza.

Importará salientar igualmente que, não se deve cair na simplificação de considerar que o facto de apenas alguns valores apresentados se encontrarem abaixo da média nacional, sejam, só por si, dados suficientes que nos devam satisfazer. Enquanto houver um caso de violência doméstica, um caso de abandono escolar, um caso de necessidade de habitação social, disparidades salariais e de diferenciação de participação na vida social, política, desportiva e cultural no nosso concelho, há necessidade de intervenção.

Esta consideração é tão-mais importante quando se perceciona que as pessoas – munícipes e profissionais – evidenciam claramente uma necessidade de abordar e debater estas temáticas. Não apenas centradas na dicotomia feminino/masculino, na segregação nas escolhas escolares e académicas, na hegemonia das mulheres nas profissões de cuidar e educar ou até mesmo nas escolhas dos brinquedos/livros/filmes para a infância. Os estereótipos persistem e repetem a afirmação de Simone de Beauvoir – "não se nasce mulher, torna-se mulher".

Este conhecimento aprofundado, comprometido e envolvido mobiliza o município na implementação de um plano municipal para a igualdade, o qual emerge das conclusões e recomendações seguintes:

- Afirmar o mainstreaming de género como uma missão do município que se estenda além do presente DLIG e seja assumido enquanto estratégia para a

integração da perspetiva de género na dimensão organizacional, nas políticas, procedimentos e práticas de gestão dos recursos humanos, bem como na relação com entidades parceiras mediante a introdução de critérios de qualificação;

- Assegurar a difusão interna, seja no acolhimento e em momentos ulteriores, das medidas e apoios disponibilizados, os quais contribuem para a articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional, bem como evidenciam uma gestão orientada para a diversidade e assente em comportamentos e atitudes éticas;
- Reconhecer a importância e a necessidade de reforçar a aposta na informação, sensibilização e formação (interna e externa), através da promoção do debate e da reflexão orientada, seja mediante sessões públicas e/ou outras iniciativas formais e informais;
- Assegurar e promover as condições para uma participação igualitária de mulheres e homens, em todos os domínios da intervenção do município;
- Implementar um modelo de intervenção marcado pela coerência, pela continuidade, pela monitorização e avaliação, pela boa-governança, subjacente a uma estratégia de coesão social e territorial;
- Promover uma visibilidade crescente da temática apostando numa comunicação estratégica e impactante, quer numa perspetiva de valorização da ação (dar visibilidade ao trabalho desenvolvido no território), quer numa perspetiva de quebra de estereótipos e reforço da necessidade de ação positiva;
- Investir na dinâmica de envolvimento da comunidade (experiência muito positiva dos *focus group* realizados), seja no sentido de reforçar o trabalho em rede, seja na atribuição do protagonismo às entidades que estão mais próximas do público estratégico;
- Fortalecer e fomentar o trabalho em parceria, articulado e com criação de sinergias entre as ações desenvolvidas pelos diferentes agentes do território, numa perspetiva de corresponsabilização, partilha e otimização de recursos e meios;
- Continuar a investir no aprofundamento do diagnóstico, nomeadamente ao nível empresarial ("conhecer para agir"), bem como no reforço do papel das associações empresariais;

- Promover clubes de emprego e/ou de formação em cooperação estreita com as associações empresariais, promovendo a desagregação do mercado de trabalho e a sexualização da formação académica e profissional e, consequentemente, das profissões.

Refira-se, igualmente, a importância duma intervenção concertada, mobilizadora, diferenciadora e inovadora. Assim, e numa abordagem centrada na ação, constituem as palavras-chave deste exercício participativo e comprometido - VALORIZAÇÃO DAS DESIGUALDADES, PRIORIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO.

Finalmente, pensamos concretizar, de forma plena, o objetivo previsto para a elaboração do presente documento: *Elaborar um diagnóstico participado que permita conhecer, de forma aprofundada, a realidade ao nível da igualdade de género, quer interna ao nível do município, quer externa ao nível concelhio.*

11. Bibliografia

CIG. (s.d.). *Planos municipais para a igualdade*. Obtido em 28 de fevereiro de 2022, de CIG: https://www.cig.gov.pt/area-municipios/planos-municipais-para-a-igualdade/

Comissão Europeia. (2004). *Integração da perspetiva de género.* Lisboa: Gabinete de Gestão EQUAL.

Ferreira, V., & Almeida, H. N. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos.* Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guerra, I. (2002). *Fundamentos e processos de uma sociologia de acção: o planeamento em ciências sociais.* Cascais: Princípia.

Idáñez, M. A., & Ander-Egg, E. (2007). *Diagnóstico social: conceitos e metodologias* (3.ª ed.). REAPN.

Leyen, U. v. (5 de março de 2020). Estratégia para a Igualdade de Género: Rumo a uma união da Igualdade. *Comunicado de imprensa.* Bruxelas.

Terrisirga. (s.d.). Diagnóstico Social de Vila Real 2020. (Câmara Municipal de Vila Real, Ed.)

Referências legislativas

Lei n.º 75/2013 Regime jurídico das autarquias locais. (2013). Diário da República n.º 176, 1.ª Série de 12 de setembro.

Lei n.º 147/99 Lei de proteção de crianças e jovens em perigo. (1999). Diário da República n.º 204, Série I-A de 1 de setembro.

12. Glossário

Análise das questões de género: Estudo das diferentes condições, necessidades, taxas de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, administração de bens, poderes de decisão, etc. de mulheres e homens nos papéis que tradicionalmente lhes foram atribuídos consoante o género.

Boas-práticas de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional: Medidas, ações e normas que visam facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das mulheres e dos homens, e são promotoras da igualdade de oportunidades, implementadas em determinados contextos, podendo servir de modelo a outros.

Cidadania: Estado no qual (ou com o qual) a pessoa tem os direitos e/ou obrigações associados à pertença a uma comunidade alargada, especialmente a um Estado. Logo, contextualiza-se no quadro dos direitos fundamentais e deve ser interpretada numa perspetiva mais ampla e inclusiva, voltada para o desenvolvimento de uma política de flexibilidade e heterogeneidade, onde há respeito e aceitação de todos.

Concelho[63]*:* Divisão administrativa do território, que é parte de um distrito e que é administrada por uma câmara municipal e por entidades autárquicas.

Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal[64]: Adoção de sistemas de licença parental e de assistência à família e de estruturas de cuidados a crianças e pessoas idosas, paralelamente ao desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional propício à conciliação da atividade profissional, família e vida privada para mulheres e homens.

Diferença salarial entre mulheres e homens (gender pay gap)[65]: Diferença entre as remunerações médias das mulheres e as dos homens.

Discriminação contra as mulheres: Discriminação contra as mulheres é qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo, que tenha como efeito ou como

---

[63] Fonte: https://www.lexico.pt/concelho/.

[64] Fonte: *EIGE – Gender equality glossary and thesaurus:* http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus.

[65] Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade das mulheres e dos homens, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio.

Discriminação sexual: Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade das mulheres e dos homens, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio.

Estatísticas desagregadas por sexo[66]: Recolha e separação de dados e informações estatísticas por sexo, de forma a permitir distinguir os dados relativos a mulheres e homens e analisá-los comparativamente.

Estereótipos de género[67]: Representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que as mulheres e os homens devem ser e fazer.

Género: Refere-se aos papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas. O conceito de género inclui também as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos expectáveis de mulheres e homens (feminidade e masculinidade). Os papéis e expectativas de género são adquiridas. Eles podem mudar ao longo dos tempos e variam dentro e entre culturas. (...) O conceito de género é vital porque, quando aplicado à análise social, revela como a subordinação das mulheres (ou a dominação dos homens)

---

[66] Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf.

[67] Fontes: Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres – CEDAW, 1979, art.º 1; Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres – CEDAW, 1979, art.º 1.º; Glossário do Produto Passos para a Conciliação – Ferramenta de Autodiagnóstico Organizacional, Projeto Compasso, 2008 – In Caderno Prático para a Integração da Igualdade de Género na Cáritas em Portugal; Organização Mundial de Saúde; Publicação da CIG, A Igualdade de Género em Portugal, 2009; UNESCO - "Gender Mainstreaming Implementation Framework".

é socialmente construída. Assim, esta subordinação pode ser alterada ou terminada porque não é biologicamente determinada nem fixada para sempre.

Identidade de género[68]: Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce, mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos.

Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens[69]: Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Igualdade entre mulheres e homens[70]: Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Noção que significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade.

Indicador de género[71]: instrumento que serve para monitorizar as diferenças de género, as alterações relacionadas com o género ao longo do tempo, bem como o progresso realizado para o cumprimento dos objetivos em matéria de igualdade de género. De um

---

[68] Fonte: Gender Equality and Thesaurus from EIGE, em linha, disponível em http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus; ONU, 2016, Living Free and Equal, p. 17.
[69] Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.
[70] Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.
[71] Fonte: Gender Equality and Thesaurus from EIGE, em linha, disponível em https://eige.europa.eu/pt/taxonomy/term/1181, consultado em 03/01/2022.

modo geral, os indicadores são estatísticos com um ponto de referência sobre os quais podem ser efetuados juízos de valor. No caso das estatísticas de género, o estatuto das mulheres num determinado país é normalmente avaliado por referência (comparação) com a situação dos homens. Além de indicadores quantitativos (baseados em dados estatísticos desagregados por sexo), podem existir indicadores qualitativos (baseados nas experiências, atitudes, opiniões e sentimentos de homens e mulheres).

Mainstreaming de género[72]: A abordagem integrada da igualdade de género consiste na (re)organização, na melhoria, no desenvolvimento e na avaliação dos processos de implementação de políticas, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política.

Participação equilibrada de mulheres e homens[73]: Partilha de responsabilidades e de prerrogativas entre mulheres e homens em todos os domínios, constituindo uma condição da igualdade entre mulheres e homens.

Perspetiva de género[74]: Forma de pensar sobre os problemas que tem em conta a situação concreta de mulheres e de homens, e das relações entre si, e de que as soluções devem ser concebidas prevendo as suas implicações sobre os homens e sobre as mulheres (Ver análise de género).

Plano municipal para a igualdade[75]: Instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, integrando medidas de *mainstreaming* de género e Ações Específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação.

---

[72] In A abordagem integrada da igualdade de género "mainstreaming".
[73] Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.
[74] Fonte: OSCE – Organization for Security and Co-operation in Europe. Glossary on Gender-related Terms (maio de 2006), disponível em http://www.osce.org/documents/gen/2006/05/25936_en.pdf.
[75] Fonte: www.cig.gov.pt.

Relações sociais de género[76]: Relações assentes na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens. As relações de género estruturam e são construídas por diversas instituições como a família, o sistema legislativo ou o mercado de trabalho. As relações de género assentam na noção de hierarquia e traduzem-se em relações de poder desiguais entre mulheres e homens, em desfavor das primeiras. Essas hierarquias de poder são geralmente aceites como "naturais" ainda que sejam socialmente construídas, culturalmente determinadas e, como tal, sujeitas a alterações no tempo.

Responsabilidade social das empresas[77]: Integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas.

Segregação profissional do mercado de trabalho[78]: Concentração das mulheres e dos homens em diferentes tipos de trabalho/profissões e em diferentes níveis de atividades. Nesta concentração as mulheres veem-se confinadas a um leque restrito de ocupações/profissões (segregação horizontal) e aos níveis inferiores de responsabilidade e de decisão (segregação vertical).

Sexo: Refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem mulheres e homens. "Macho" e "fêmea" são categorias sexuais.

---

[76] Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais; Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf.

[77] Fonte: https://eurocid.mne.gov.pt/artigos/responsabilidade-social-1.

[78] Fonte: Comissão Europeia (1998). 100 palavras para a igualdade: um glossário de termos sobre a igualdade entre mulheres e homens.