



RELATÓRIO DO DIAGNÓSTICO DO CONCELHO DE MOURÃO

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Cofinanciado por:



Índice Geral

1 - Enquadramento	1
a. Enquadramento Internacional	1
b. Enquadramento Nacional	3
c. Enquadramento Local.....	4
2 - Metodologia	6
a. Técnicas de Recolha de informação	6
b. Ações Participativas	6
3 - Caracterização do Concelho.....	8
a. Caracterização interna	12
b. Caracterização externa.....	16
4 - Questionário realizado à população do concelho de Mourão.....	23
GRUPO I - Caracterização Sociodemográfica	23
GRUPO II – Perceção em relação à Igualdade de Género	27
Grupo III – Perceção em relação à Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.....	32
Grupo IV – Sensibilização e conhecimento sobre casos de Violência Doméstica.....	34
Grupo V – Sensibilização e conhecimento da prática de Discriminação Racial e Étnica	36
5 - Ações Participativas	38
a. Brainstorming	38
b. Focus Groups.....	41
6- Conclusões	45
7 - Referências Bibliográficas	52
Anexos	54
Caracterização do Município de Mourão na sua relação com a CIG	54

Índice de Figuras

Figura 1 - Divisão territorial da região, por Nut III e Municípios.....	8
Figura 2 – Densidade populacional segundo os Censos.....	9
Figura 3- População estrangeira com estatuto legal de residente	9
Figura 4 - População residente por grandes grupos etários, 2001-2021	10
Figura 5 - Saldos populacionais anuais: total, natural e migratório.....	10
Figura 6- Beneficiários/as das prestações de desemprego da Segurança Social.....	11
Figura 7 – Beneficiários/as do RMG e RSI por sexo, 2018-2020	11
Figura 8 – Média anual de pessoas desempregadas inscritas nos centros de emprego e de formação profissional.....	12
Figura 9 – Representação dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal 2020	12

Figura 10 – Órgãos e chefes de Divisão Municipal, por sexo	13
Figura 11 – Trabalhadores/as por divisão e por sexo	13
Figura 12 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por categoria	14
Figura 13 – Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas	15
Figura 14 – Organizações do Terceiro Setor	16
Figura 15 – Composição dos órgãos sociais das Organizações de Terceiro Setor	17
Figura 16 – Representação de empregadores/as e trabalhadores/as por conta de outrem 2019	18
Figura 17 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem 2019.....	18
Figura 18 – Respostas sociais e taxa de cobertura, 2021.....	19
Figura 19 – Número de docentes, 2021/2022	20
Figura 20 – Outras ações de promoção da igualdade e não discriminação.....	20
Figura 21 - Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC	21
Figura 22 – Praticantes de desporto escolar, por sexo	21
Figura 23 – Praticantes de desporto federado, por sexo	22
Figura 24 – Distribuição da amostra por sexo.....	23
Figura 25 – Distribuição da amostra por faixas etárias.....	24
Figura 26 – Habilitações literárias	24
Figura 27 – Situação laboral/Ocupação	25
Figura 28 – Tipo de horário de trabalho praticado	26
Figura 29 – Exercício de funções de chefia	26
Figura 30 – Importância da igualdade de género e não discriminação	27
Figura 31 – Perceção da existência de desigualdade de género no trabalho	27
Figura 32 – Perceção de discriminação pessoal no local de trabalho.....	28
Figura 33 – Avaliação da entidade laboral quanto à igualdade de género	29
Figura 34 – Perceção da existência de desigualdade de género no concelho	29
Figura 35 – Evolução das situações de desigualdade de género	30
Figura 36 – Perceção face à igualdade de género.....	30
Figura 37 – Distribuição da responsabilidade da promoção da igualdade e não discriminação	31
Figura 38 – Importância da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	32
Figura 39 – Realização de tarefas domésticas e familiares.....	32
Figura 40 – Facilitação da conciliação entre a vida pessoal, Familiar e profissional pelas acessibilidades e redes de transporte.....	33
Figura 41 – Perceção da violência doméstica enquanto crime.....	34
Figura 42 – Motivo para a não apresentação de queixas de violência doméstica por parte da vítima.....	34
Figura 43 – Conhecimento de casos de violência doméstica no concelho	35
Figura 44 – Perceção quanto às pessoas que enfrentam situações raciais e étnicas	36
Figura 45 – Perceção quanto à existência de discriminação racial e étnica no concelho de mourão	36
Figura 46 – Perceção da situação em que ocorre discriminação étnica e racial.....	37
Figura 47 – Mind Map 1	38
Figura 48 – Mind Map 2	40

Siglas

AAAF – Atividades de animação e apoio à família
ADRAL – Agência de Desenvolvimento Regional do Alentejo
AEC – Atividades de enriquecimento curricular
ARS Alentejo – Administração Regional de Saúde do Alentejo
CAF – Componente de apoio à família
CEDAW – Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
DGAL – Direção-Geral das Autarquias Locais
DGEstE – Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares
DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos
ECOSOC – Economic and Social Council
ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
GEE – Gabinete de Estratégia e Estudos
GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento
GNR – Guarda Nacional Republicana
IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens
INE – Instituto Nacional de Estatística
LGBTI – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero e Intersexuais
MEC – Ministério da Educação e Ciência
MTSS – Ministério do Trabalho e da Segurança Social
NUTS – Nomenclatura de Unidades Territoriais para Fins Estatísticos
ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONG – Organizações
ONU – Organização das Nações Unidas
PAIMH – Plano nacional de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC – Plano nacional de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais
PAPCTSH – Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos
PAVMVD – Plano nacional de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica
PSP – Polícia de Segurança Pública
RNAVVD – Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica
RSI – Rendimento Social de Inserção
SAAS – Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social
SEF – Serviços de Estrangeiros e Fronteiras
SIIAL – Sistema Integrado de Informação da Administração Local
TSH – Tráfico de Seres Humanos
UE – União Europeia

1 - Enquadramento

a. Enquadramento Internacional

A igualdade entre homens e mulheres é um direito humano fundamental visto que todos os seres humanos devem ser iguais em liberdade e em direitos e não sofrer discriminação devido a raça, sexo, língua ou religião.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 afirma no artigo 2º que todos os seres humanos sem distinção de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, fortuna, nascimento ou de qualquer outra situação, podem invocar os direitos e liberdades proclamados na declaração e, no Artigo 7º afirma, que todos são iguais perante a lei e todos têm direito a proteção igual contra qualquer tipo de discriminação.

O Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos de 1966, também se compromete a salvaguardar a igualdade de género no Artigo 3º: *"Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar o direito igual dos homens e das mulheres a usufruir de todos os direitos civis e políticos enunciados no presente Pacto."* O Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais de 1966 no Artigo 3º pede para que os Estados Signatários se comprometam a assegurar que homens e mulheres, de igual modo, gozem de todos os direitos económicos, sociais e culturais enunciados no Pacto.

A Organização das Nações Unidas (ONU) iniciou o seu apoio aos direitos das mulheres na sua carta fundadora, a Carta das Nações Unidas de 1945, através do Artigo 1º: *"Realizar a cooperação internacional, resolvendo os problemas internacionais de carácter económico, social, cultural ou humanitário, promovendo e estimulando o respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião"*.

No primeiro ano da organização, a ONU estabeleceu a Comissão sobre o Estatuto da Mulher, como o principal órgão global de formulação de políticas dedicado exclusivamente à igualdade de género. Em 1948, a DUDH foi adotada pela Assembleia Geral da ONU e reafirma que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos sem distinção de qualquer tipo. Em 1979, a Assembleia geral adotou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Mulheres (CEDAW), considerada a Declaração Internacional de Direitos das Mulheres.

Em 2010 foi criada uma nova entidade da ONU para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres - ONU Mulheres. Atualmente a ONU está a concentrar o seu trabalho em torno dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) sendo o objetivo 5 a Igualdade de Género.

A Comissão sobre o Estatuto da Mulher pela Resolução ECOSOC 11 (II) foi criada a 21 de junho de 1946 que é um órgão legislativo internacional dedicado exclusivamente à promoção da igualdade de género e ao empoderamento feminino, que todos os anos reúne os/as representantes dos Estados-membros, entidades das Nações Unidas e ONGs em torno desta problemática.

Foram criadas várias convenções que são utilizadas como instrumentos de resposta às principais áreas da discriminação de género, tais como:

- Convenção sobre Trabalho Noturno das Mulheres (OIT);
- Convenção para a Supressão do Tráfico de Pessoas e da Exploração da Prostituição de Outrem;
- Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Mulheres e Homens Trabalhadores para Trabalho de Valor Igual (OIT);
- Convenção sobre Proteção da Maternidade (OIT);
- Convenção sobre Direitos Políticos das Mulheres;
- Convenção sobre a Nacionalidade das Mulheres Casadas;
- Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (OIT).

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o Tratado de Lisboa consagra a igualdade entre homens e mulheres no artigo 23.º e no artigo 8º das Disposições de Aplicação Geral consagra como objetivo da União Europeia, na realização de todas as suas ações, *“eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres”*.

A Comissão Europeia considera, que embora ainda existam desigualdades de género, a União Europeia tem conseguido progressos significativos resultantes da adoção de legislação em matéria de igualdade de tratamento, da integração da perspetiva de género em todas as políticas e da tomada de medidas específicas de promoção da mulher.

A Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025, pretende construir uma união entre os homens e as mulheres em prol de cada um seja livre de seguir o caminho que escolher na vida, com as mesmas oportunidades de realização pessoal e possam participar na sociedade europeia em pé de igualdade e dirigi-la em igualdade de circunstâncias.

Os principais objetivos da estratégia são pôr termo à violência baseada no género, combater os estereótipos de género, colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho, assegurar uma participação equitativa em todos os setores da economia, colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, bem como as disparidades de género no plano da prestação de cuidados, e alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão.

Com vista a alcançar os resultados pretendidos com a Estratégia, a Comissão Europeia propôs a adoção de Medidas vinculativas em matéria de transparência salarial a 4 de março de 2021 e lançou uma nova proposta de diretiva a nível da UE para combater a violência contra as mulheres e a violência doméstica a 8 de março de 2022.

b. Enquadramento Nacional

A Constituição da República Portuguesa tem como um dos seus princípios a igualdade entre mulheres e homens como se pode constatar no Art.º 13º - Princípio da igualdade, no ponto 1: *“Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.”* e no ponto 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.”*.

Portugal assumiu um compromisso perante vários programas e estratégias da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), que visam a igualdade de género e não discriminação:

- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;
- Nova Agenda Urbana da ONU até 2036;
- Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018 - 2023, a qual estabelece seis domínios de ação prioritários.
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011 -2020 (Conselho da UE), Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016 -2019 (Comissão Europeia), Pilar Europeu dos Direitos Sociais, e Plano de ação UE 2017 -2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- Estratégia Europa 2020, e o processo de reflexão na sequência do lançamento, em março de 2017, do Livro Branco sobre o futuro da Europa: reflexão e cenários para a UE -27 em 2025.
- Estratégia Nacional para o Portugal 2030;
- Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010, e Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017 -2020);
- Recomendação CM/Rec (2010)5 do Comité de Ministros aos Estados - Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (2018-2030) – ENIND – Portugal + Igual, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, define os eixos e orientações estratégicas até 2030 para os 3 Planos Nacionais de Ação que definem medidas mais concretas quanto à igualdade de género e não discriminação:

- Plano nacional de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2018-2021) (PAIMH);
- Plano nacional de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (2018-2021) (PAVMVD);

- Plano nacional de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (2018-2021) (PAOIEC).

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação ainda reforça o combate à segregação sexual das profissões, a promoção da igualdade salarial e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como, o combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, entre outras.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é um organismo da Administração Pública sob a tutela do Gabinete da Secretária de Estado da Igualdade da Presidência do Conselho de Ministros, que tem como missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género. A atual orgânica foi estabelecida pelo Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 3 de janeiro.

A visão da CIG é eliminar a discriminação com base no género e construir a partir desse princípio uma sociedade plena, com respeito pelos valores de cidadania, igualdade e não discriminação, tolerância e em prosseguimento do interesse público.

c. Enquadramento Local

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 tem norteado através de Planos Nacionais para a Igualdade, a implementação de políticas públicas para a igualdade, numa cooperação entre a administração central e a administração local.

Com este objetivo a CIG tem celebrado protocolos com as Câmaras Municipais e reconhece a importância dos Municípios na promoção de políticas públicas locais para a igualdade e, que as mesmas, funcionam como agentes de desenvolvimento local, sendo entidades que reúnem condições privilegiadas para a aplicação de ações e medidas que permitam a aplicação local dos objetivos da ENIND e dos Planos Nacionais.

Assim, e numa lógica de trabalho em rede e de cooperação, pretende-se integrar a perspetiva de género nas autarquias locais e assim suplantar o grande desafio de tornar o território português mais inclusivo e igualitário.

Enquadramento legislativo:

“A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto no Artigo 33º, nº 1, alínea q), que refere que 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.

Enquadram-se ainda na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, provada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.”

Os Planos Municipais para a Igualdade têm como base o diagnóstico elaborado a nível local e no qual foram identificadas as desigualdades de género existentes no concelho.

A Câmara Municipal de Mourão assinou a 12 de outubro de 2020, o Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a não discriminação com a CIG, num esforço para promover os interesses da sua população e assegurar a integração da perspetiva de género e da não discriminação nas suas políticas, organizações e práticas.

A implementação de um Plano para a Igualdade no Concelho de Mourão irá permitir não só a promoção da igualdade de género e não discriminação a nível local, como também, identificar as áreas prioritárias e as principais problemáticas do município nesta matéria.

O Município de Mourão assinou com a Associação Ser Mulher, um Protocolo de colaboração para a prestação de apoio a vítimas de violência doméstica, ao abrigo de dois acordos de cooperação celebrados com o Instituto de Segurança Social. Com esta resposta pretende-se a efetiva proteção e apoio a vítimas de violência doméstica, a prestação de informação e a sensibilização da população local sobre a igualdade de género e a não discriminação.

No dia 2 de março de 2022, o Município de Mourão aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, e assumiu assim, o compromisso formal de redigir um Plano de ação para a igualdade que assegure a eliminação das desigualdades económicas, políticas, culturais e sociais ao nível da participação de mulheres e de homens na vida local, o plano deve estabelecer prioridades, ações e os recursos necessários para a sua realização. A Carta Europeia para a igualdade foi elaborada e promovida pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros, e cada signatário ainda se compromete a fazer uso de suas competências e a trabalhar em parceria com as organizações do seu território, na promoção da igualdade entre homens e mulheres no município.

O Município de Mourão apresentou uma candidatura para a implementação de um plano integrado com vista à elaboração do Diagnóstico Local da Igualdade de Género, adequado a um Plano Municipal para a Igualdade no concelho, que permita sensibilizar a população para a importância da igualdade de género e integrar esta dimensão em todas as políticas, programas e projetos de forma a incentivar a cidadania, incrementar uma participação social equilibrada e sustentar o desenvolvimento. A execução e acompanhamento da elaboração do diagnóstico e do Plano Municipal para a Igualdade é assegurada pela estrutura técnica do Município de Mourão, nomeadamente, duas técnicas superiores da Unidade Sociocultural e Desportiva, com a coordenação de Célia Caleiro conforme identificado em candidatura. A fase de diagnóstico teve início em janeiro de 2022 e foi concluído em junho de 2022.

2 - Metodologia

a. Técnicas de Recolha de informação

O diagnóstico participativo tem como objetivo aprofundar o conhecimento sobre a igualdade de género e a não discriminação no concelho de Mourão através da caracterização do mesmo e da identificação de potenciais problemas, necessidades e potencialidades dentro desta temática e, posteriormente, implementar o Plano Municipal para a Igualdade do concelho de Mourão.

Para elaborar o diagnóstico procedeu-se à divulgação do mesmo junto dos parceiros sociais do concelho de forma a promover o envolvimento e a criação de sinergias entre os demais atores locais e assim incluí-los na fase inicial do processo de diagnóstico. Procedeu-se à recolha de informação, direta e indireta, através de recolha documental e a realização de ações participativas com o Município, a comunidade local e as entidades parceiras e, após a recolha dos dados, iniciou-se o tratamento e análise dos mesmos, e a elaboração do diagnóstico.

Ao nível metodológico foi utilizada como técnica de recolha de dados, uma análise documental e pesquisa bibliográfica, análise de dados estatísticos provenientes do Instituto Nacional de Estatística, PORDATA e das entidades locais, foram aplicados dois questionários, um direcionado à população de Mourão e um outro às organizações do terceiro setor, e foram realizadas ações participativas com base no Kit de ferramentas para diagnósticos participativos.

Os métodos participativos têm uma aplicação que potencia a produção de conhecimento quanto às prioridades, perceções e práticas das instituições e dos munícipes e permite uma análise informada da capacidade e do potencial do concelho e posterior produção de informação crucial, para a definição de políticas e tomadas de decisão. O envolvimento das entidades e da população local, através de um processo participativo, potencia a confiança e a legitimidade dos resultados perante os mesmos.

Nas ações participativas foram utilizadas duas ferramentas de recolha de informação, a técnica de Brainstorming e a técnica de Focus Group. O Brainstorming incentiva à participação, através da construção de um processo criativo onde se estimula ideias e propostas com o objetivo de encontrar problemas e soluções e, a técnica de Focus Group é aplicada com a moderação de um facilitador que incentiva a participação e contribui para a diversidade de opiniões. O objetivo desta técnica é permitir a discussão de um tema específico em grupo de forma a explorar todas as suas vertentes e receber contributos de todos/as os/as intervenientes na sessão, esta técnica foi utilizada a nível interno e externo, com técnicos/as da Câmara Municipal de Mourão e com os parceiros sociais do concelho.

b. Ações Participativas

As ações participativas realizadas abrangeram a dimensão interna e externa do Município de Mourão.

Interna:

- 3 Focus Group para Técnicos

- 1 Brainstorming para Técnicos
- 1 Brainstorming para Dirigentes

Externa:

- 1 Focus Group para parceiros sociais
- 1 Questionário à população de Mourão
- 1 Questionário às organizações do Terceiro Setor

Cofinanciado por:

3 - Caracterização do Concelho

O concelho de Mourão tem 278,63 km² de área e está subdividido em três freguesias: Mourão, Granja e Luz. O Concelho tem por limite a Norte o Concelho do Alandroal, a Leste a Espanha, a Sudeste Barrancos, a Sul Moura e a Oeste Reguengos de Monsaraz. O concelho de Mourão integra o Distrito de Évora e a sub-região do Alentejo Central, da região Alentejo.

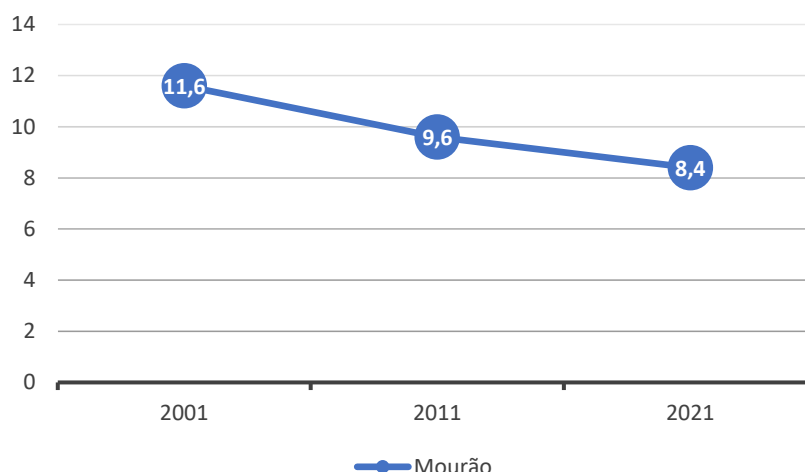
Figura 1 - Divisão territorial da região, por Nut III e Municípios



Fonte: INE

Segundo os dados preliminares dos Censos 2021, o concelho de Mourão tinha 2351 habitantes, dos/as quais 1163 (49%) eram mulheres e 1188 (51%) eram homens, distribuídos por 931 agregados domésticos privados e institucionais. Verificou-se um decréscimo da população do concelho em cerca de -11,7%, sendo a freguesia de Granja a mais afetada com -15,04% habitantes, embora a freguesia de Mourão também apresente uma perda significativa com -12,8% habitantes. Em contrapartida, a freguesia da Granja somou 1,7% habitantes.

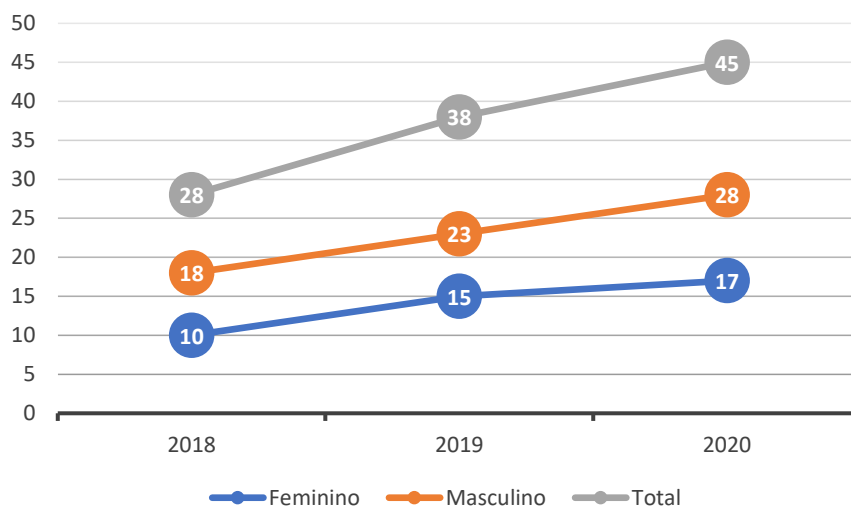
Figura 2 – Densidade populacional segundo os Censos



Fonte: PORDATA – Fonte de dados: INE – X, XII, XIII, XIV, XV e XVI Recenseamentos Gerais da População

Devido ao decréscimo da população residente a densidade populacional do Concelho de Mourão sofreu também uma diminuição significativa entre os censos de 2001, onde tinha 11,6 habitante em média por km², e 2021 que apresenta 8,4 habitantes em média por km². Entre 2011 e 2021 verificou-se um decréscimo de 13,7% mulheres e 9,7% de homens.

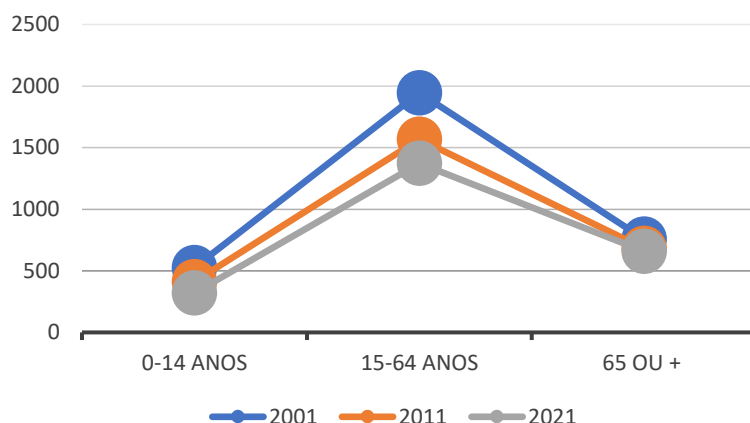
Figura 3- População estrangeira com estatuto legal de residente



Fonte: PORDATA – Fonte de dados: INE | SEF/MAI - População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente

A população estrangeira com estatuto legal de residente no concelho de Mourão apresenta uma subida progressiva entre 2018 e 2020, de 28 habitantes para 45 habitantes estrangeiros/as com estatuto legal de residente, respetivamente. O mesmo se pode constatar no que concerne ao sexo, pois ambos subiram progressivamente entre 2018 e 2020 sem diferenças significativas entre o sexo feminino e masculino.

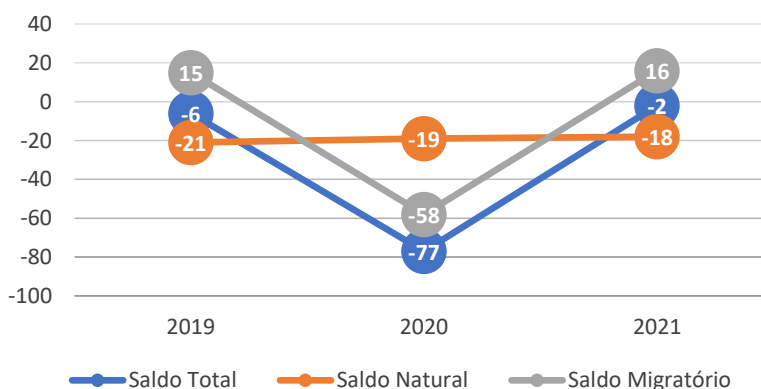
Figura 4 - População residente por grandes grupos etários, 2001-2021



Fonte: PORDATA - Fonte de dados: INE - X, XII, XIV, XV e XVI Recenseamentos Gerais da População

Quando se analisa a população residente dividida pelos grandes grupos etários entre os Censos de 2001, 2011 e 2021, verifica-se que a faixa etária com uma maior perda de população é a faixa dos 15 aos 64 anos, seguida da faixa etária dos 0 aos 14 anos, o que contribui para uma população cada vez mais envelhecida. Em 2021, a população divide-se na faixa etária dos 0 aos 14 por 154 mulheres e 167 homens, na faixa dos 15 os 64 anos por 648 mulheres e 724 homens e na faixa dos 65 ou mais anos, por 361 mulheres e 297 homens.

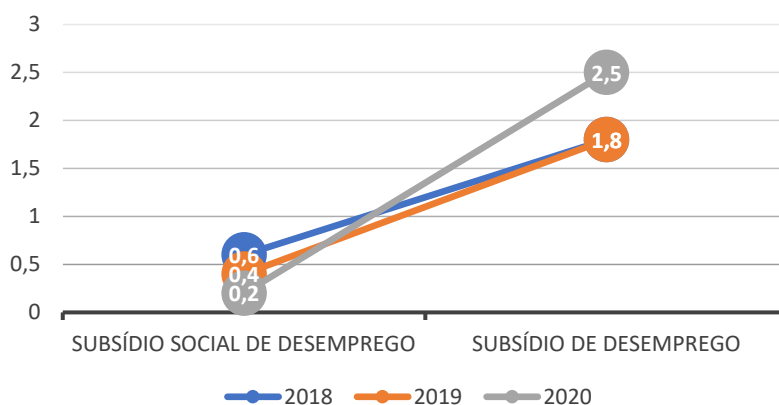
Figura 5 - Saldos populacionais anuais: total, natural e migratório



Fonte: PORDATA - Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente, INE - Estatísticas de Óbitos, INE - Estatísticas de Nados-Vivos

Ao analisar o saldo total, natural e migratório entre 2019 e 2021 do Município de Mourão, pode-se constatar que o único saldo positivo é o migratório, à exceção do ano de 2020 em que o mesmo baixa abruptamente. O saldo natural apresenta uma tendência decrescente embora pouco significativa e o saldo total acompanha a linha do saldo migratório com uma descida abrupta no mesmo ano, embora não apresente valores positivos em nenhum dos 3 anos em análise.

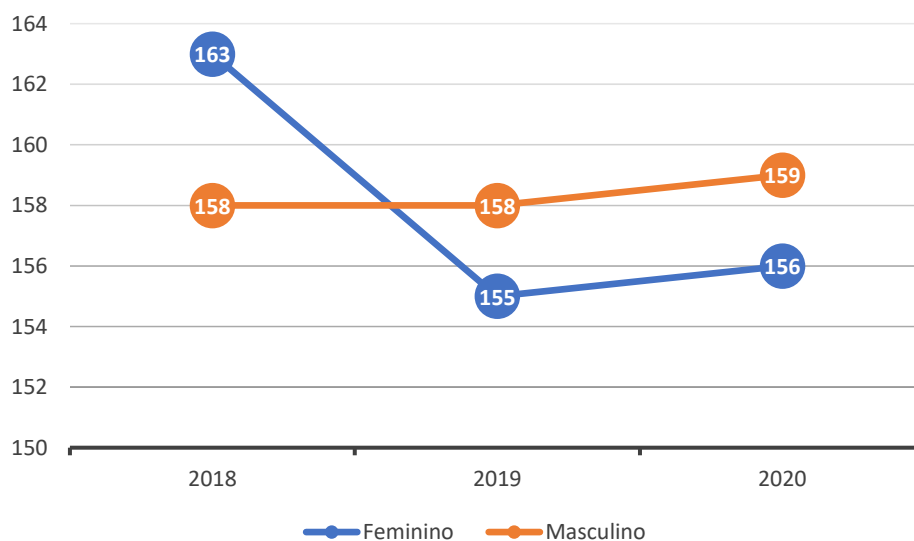
Figura 6- Beneficiários/as das prestações de desemprego da Segurança Social



Fonte: PORDATA - Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente II/MTSSS

Entre os anos de 2018 e 2020, a percentagem de beneficiários/as no total da população residente com 15 ou mais anos de subsídio social de desemprego baixou progressivamente de 0,6% para 0,2% respetivamente. A percentagem de subsídios de desemprego apresenta a situação inversa com uma subida acentuada entre 2019 e 2020 de 1,8% para 2,5% respetivamente. Em 2020, havia no total 51 beneficiárias/os do subsídio de desemprego, das quais 31 eram mulheres.

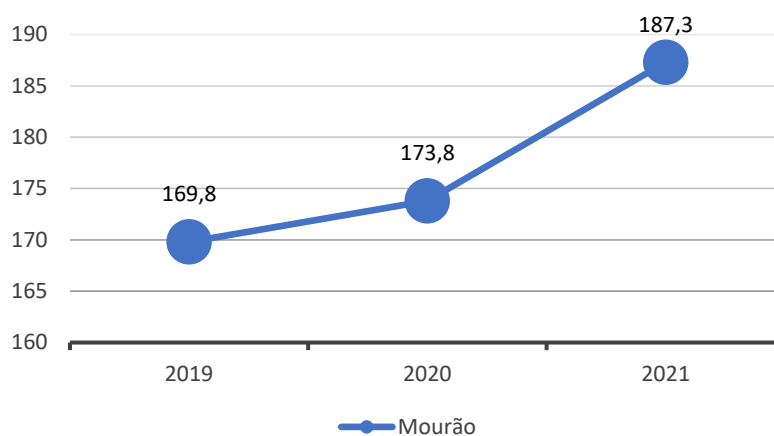
Figura 7 – Beneficiários/as do RMG e RSI por sexo, 2018-2020



Fonte: PORDATA - Fontes de Dados: II/MTSSS

As pessoas beneficiárias de Rendimento Mínimo de Inserção e de Rendimento Social de Inserção subiram um valor entre 2019 e 2020 tanto no sexo feminino quanto no masculino. Entre 2018 e 2019 o número de mulheres a beneficiar de subsídio RMG ou RSI baixou abruptamente de 163 para 155 beneficiárias, enquanto o número de beneficiários masculinos se manteve.

Figura 8 – Média anual de pessoas desempregadas inscritas nos centros de emprego e de formação profissional



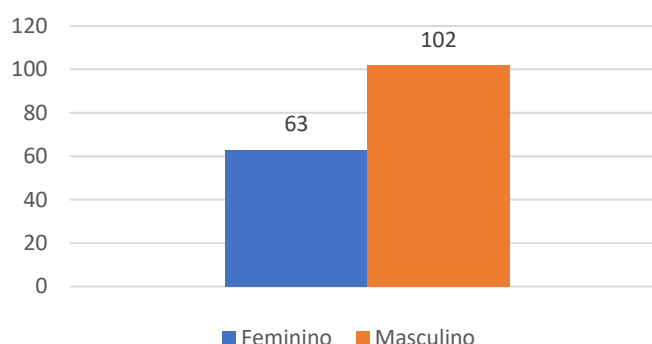
Fonte: PORDATA - Fontes de Dados: IEFPP/MTSSS-METD

No Município de Mourão a média anual de desempregados/as inscritos/as nos Centros de Emprego e de Formação Profissional aumentou progressivamente entre 2019 e 2021 de 169,8 inscritos/as para 187,3, dos quais 99 mulheres e 88 homens.

a. Caracterização interna

Composição dos órgãos municipais

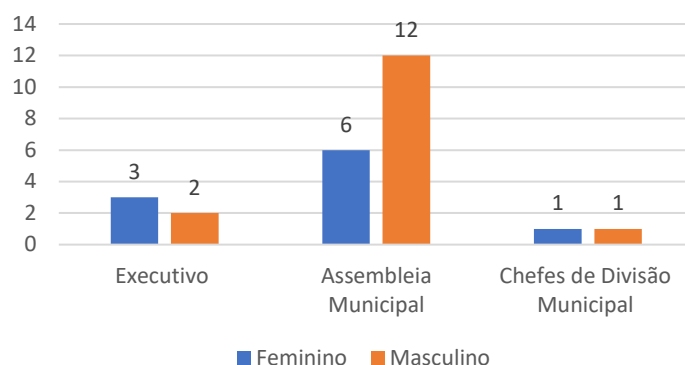
Figura 9 – Representação dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal 2020



Fonte: DGAL - Balanço Social - Sistema Integrado de Informação da Administração Local (SIIAL), 2020

Em 2020, o Município de Mourão tinha 165 trabalhadores/as na administração pública, 63 (38%) mulheres e 102 (62%) homens.

Figura 10 – Órgãos e chefes de Divisão Municipal, por sexo



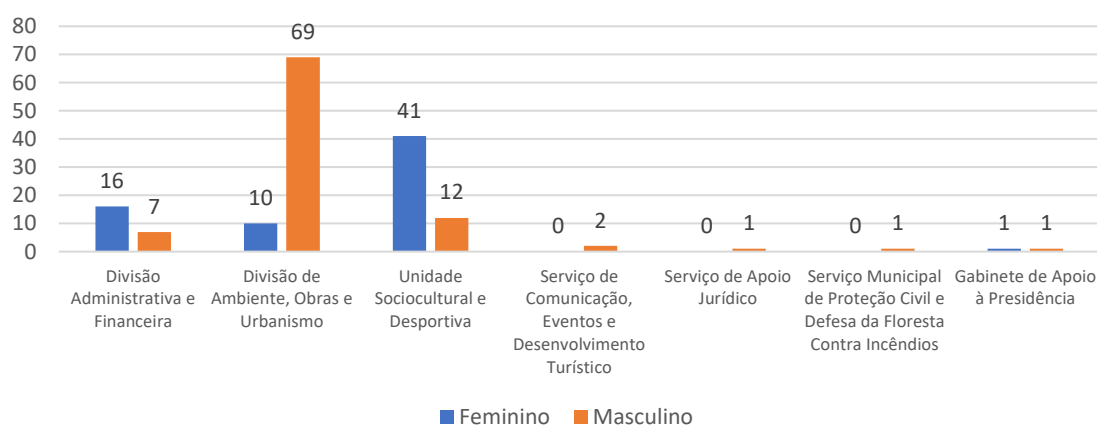
Fonte: Câmara Municipal de Mourão

Atualmente a composição do órgão executivo da Câmara de Mourão é constituída por 3 (60%) mulheres e 2 (40%) homens.

O órgão de Assembleia Municipal é composto por 6 mulheres e 12 homens, que representam cerca de 33% e 67% respetivamente e os/as chefes de divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau) são 1 (50%) mulher e 1 (50%) homem.

Quanto aos indicadores referentes ao número de Diretores/as Municipais (Direção Superior de 1º grau), Diretores de Departamento Municipal (Direção intermédia de 1º grau) e cargos de Direção Intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo, não se aplicam.

Figura 11 – Trabalhadores/as por divisão e por sexo



Fonte: Câmara Municipal de Mourão

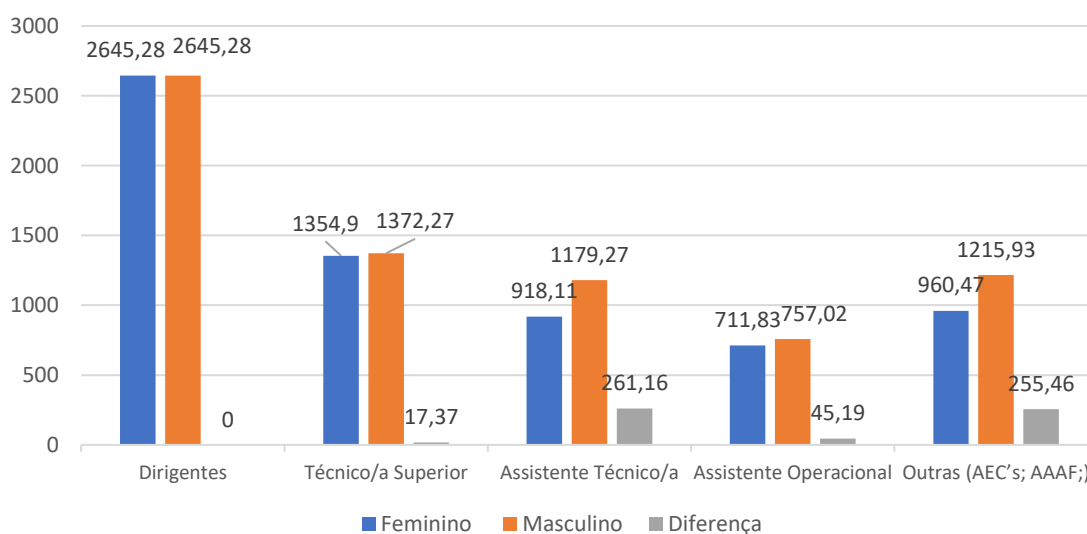
Em 2022, os/as trabalhadores/as dividem-se por 7 divisões num total de 161, dos quais 68 (42%) são mulheres e 93 (58%) são homens.

Existem apenas duas divisões com um número superior de mulheres em relação aos homens que são a Divisão Administrativa e Financeira e a Unidade Sociocultural e Desportiva. A divisão do Gabinete de Apoio à Presidência tem um número igual de homens e mulheres e as restantes divisões apresentam um número superior de homens em relação a mulheres.

A Divisão Administrativa e Financeira tem um total de 23 trabalhadores/as e é composta por 16 (70%) mulheres e 7 (30%) homens. A divisão de Ambiente, Obras e Urbanismo tem um total de 79 trabalhadores/as e é composta por 10 (13%) mulheres e 69 (87%) homens. A divisão da Unidade Sociocultural e Desportiva tem um total de 53 trabalhadores/as e é composta por 41 (77%) mulheres e 12 (23%) homens.

A Divisão do Serviço de Comunicação, Eventos e Desenvolvimento Turístico tem um total de 2 trabalhadores, ambos do sexo masculino. A divisão do Serviço de Apoio Jurídico tem 1 trabalhador do sexo masculino. A divisão do Serviço Municipal de Proteção Civil e Defesa da Floresta Contra Incêndios tem 1 trabalhador do sexo masculino. A divisão do Gabinete de Apoio à Presidência tem um total de 2 trabalhadores/as e é composta por 1 (50%) mulher e 1 (50%) homem.

Figura 12 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por categoria



Fonte: Câmara Municipal de Mourão

O ganho médio mensal difere segundo a categoria profissional em que se enquadram, porém, a única categoria que apresenta os mesmos ganhos médios mensais entre mulheres e homens é a das/os dirigentes, com 2645,28 euros para ambos.

Na categoria de Técnico/a Superior o ganho médio mensal das mulheres é de 1354,9 euros e dos homens é de 1372,27 euros, o que equivale a uma diferença de 17,37 euros.

Não foi possível apurar o ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Mourão, na polícia municipal (agentes), por sexo, porque não se aplica.

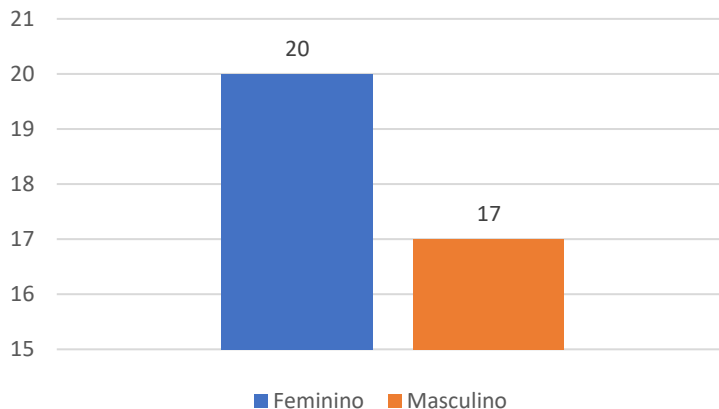
Na categoria de Assistente Técnico/a o ganho médio mensal das mulheres é de 918,11 euros e dos homens é de 1179,27 euros, o que equivale a uma diferença de 261,16 euros. Esta categoria apresenta a maior discrepância entre ganhos médios mensais por sexo, diferença essa motivada pela sua composição (Técnicos/as de informática, coordenadores/as técnicos/as e assistentes técnicos/as) que apresentam ganhos médios mensais bastante diversos dentro da mesma categoria, que variam entre os 1632,82 euros e os 709,46 euros.

Na categoria de Assistente operacional o ganho médio mensal das mulheres é de 711,83 euros e dos homens é de 757,02 euros, o que equivale a uma diferença de 45,19 euros.

Em Outras categorias/funções (AEC's; AAAF) o ganho médio mensal das mulheres é de 960,47 euros dos homens é de 1215,93 euros, o que equivale a uma diferença de 255,46 euros. Os trabalhadores/as incluídos/as neste indicador já estão considerados/as nas categorias de Técnico/a Superior e Assistente operacional.

Ao analisar os ganhos médios mensais das categorias apresentadas pode-se verificar que as mulheres recebem na mesma categoria valores, em alguns casos, muito inferiores, à exceção da categoria Dirigentes, onde os ganhos médios mensais são os mesmos (mulher/homem). Em nenhuma categoria se observa a situação inversa, com ganhos médios mensais superiores no sexo feminino.

Figura 13 – Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas



Fonte: Câmara Municipal de Mourão

No que respeita aos Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem) a Câmara Municipal de Mourão tem no total 37 trabalhadores/as, das quais 20 (54%) mulheres e 17 (46%) homens.

Quanto ao número de estruturas/respostas de atendimento a vítima de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho de Mourão existe apenas uma resposta sem sede no concelho, mas com resposta social neste âmbito, promovido em parceria com a Associação Ser Mulher.

O Município de Mourão não promoveu até à data ações de formação para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual. Também não foram realizadas pela autarquia e/ou em parceria, ações de sensibilização e/ou programas/projetos, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local. Nem foram realizadas ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC).

Rede social

A Câmara Municipal de Mourão aderiu ao Programa de Implementação da Rede Social em 2002, tendo sido concretizadas diversas ações, com destaque para a constituição formal do CLAS (Conselho Local de Ação Social) e o seu Núcleo Executivo como para a elaboração do Diagnóstico Social do Município de Mourão. A Rede Social é uma estrutura social que pretende através de um trabalho de parceria e da planificação estratégica da intervenção social a nível local, uma maior eficácia na erradicação da pobreza e da exclusão social e a promoção do desenvolvimento social local.

b. Caracterização externa

Figura 14 – Organizações do Terceiro Setor

Organizações do Terceiro Sector Identificadas

- Associação ADIGRANJA- Associação para o Desenvolvimento Integrado da Granja
- Associação AJ “Campos de Lousa”
- Associação AJM A Entretenha
- Associação Banda Municipal de Mourão
- Associação Bombeiro Voluntário
- Associação Brutus TT
- Associação Cáritas – Pólo Mourão
- Associação Clube de Pescadores “Os Chibateiros”
- Associação Clube de Pescadores e Caçadores “Amigos da Granja”
- Associação Clube Mouranense
- Associação CPCJ Mourão
- Associação de Agricultores do Concelho de Mourão
- Associação de jovens da Granja – Granjovem
- Associação Desportiva de Caçadores da Luz
- Associação Equestre Granja “Os Amigos do Cavalo”
- Associação Granja Mais
- Associação Grupo de Caçadores do Espargueiro e Anexas
- Associação Grupo Desportivo 1º Maio - hóquei
- Associação Livres Clube
- Associação Motoclube - MLC
- Associação Mourão Futsal Clube
- Associação Núcleo do Sporting
- Associação Sociedade Recreativa Luzense
- Associação UPA – União Portuguesa de Aikido

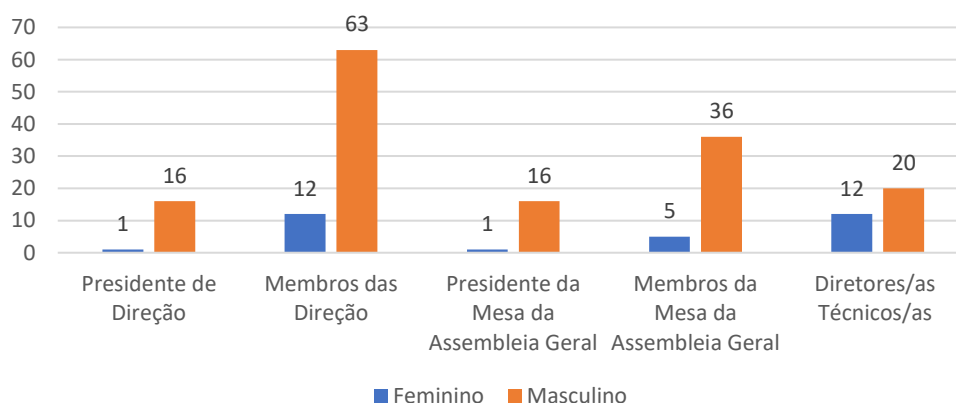
- Fundação Abrigo Infantil Dr^o Libânio Ramalho Esquível
- Grupo Columbófilo de Mourão
- Grupo Coral Flores de Abril
- Grupo Coral Granjarte
- Grupo Coral Grupo Coral da Granja
- Grupo Coral Luz
- Grupo Flamengo Sangre y Arena
- Sevilhanas Al Compás del Camino
- Sociedade de Instrução e Recreio 8 de Dezembro Granjense

Fonte: Câmara Municipal de Mourão

Foram identificadas 33 organizações/associações no concelho de Mourão de várias áreas (social, educação, desporto, profissional, económica, cultural, ambiente, etc.) que não detinham o estatuto de IPSS, Misericórdia, cooperativa ou associação empresarial.

Para proceder à recolha dos dados sobre as organizações foi elaborado e aplicado um Inquérito às Organizações do Terceiro Sector, enviado por e-mail. Ao Inquérito responderam um total de 17 organizações, o que corresponde a 51,5% das organizações contactadas.

Figura 15 – Composição dos órgãos sociais das Organizações de Terceiro Setor



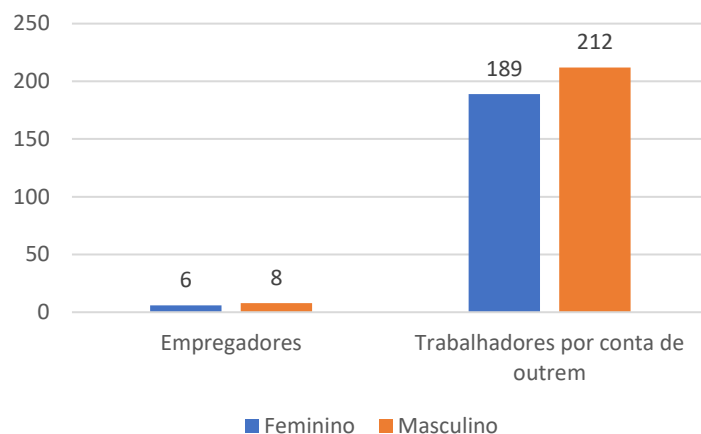
Fonte: Inquérito às Organizações do Terceiro Setor

Na composição dos órgãos sociais do terceiro setor, o total de todas as tipologias de funções perfaz 182 pessoas, sendo composto por 31 (17%) mulheres e 151 (83%) homens. A Função de Presidente de Direção das organizações respondentes apresentou um total de 1 (6%) mulher e 16 (94%) homens, valores iguais à função de Presidente de Mesa da Assembleia Geral.

Os Membros da Direção também apresentam um valor mais elevado de homens, com 12 (16%) mulheres e 63 (84%) homens, enquanto a tipologia de membros da Mesa da Assembleia geral apresenta 5 (12%) mulheres e 36 (88%) homens nesta função. Nas organizações respondentes, a tipologia de função de Diretor/a Técnico/a tem um total de 12 (37,5%) mulheres e 20 (62,5%) homens, sendo que nenhuma tipologia de função das organizações inquiridas tem um número mais elevado de mulheres em nenhuma das funções.

Para além destas organizações, existem outras no concelho com um papel e intervenção significativa em diferentes áreas de atuação, mas com estatuto de IPSS tal como a ADEREM – Associação de Desenvolvimento de Mourão, a APSPLuz – Associação de Proteção à População da Luz e a Santa Casa da Misericórdia de Mourão.

Figura 16 – Representação de empregadores/as e trabalhadores/as por conta de outrem 2019

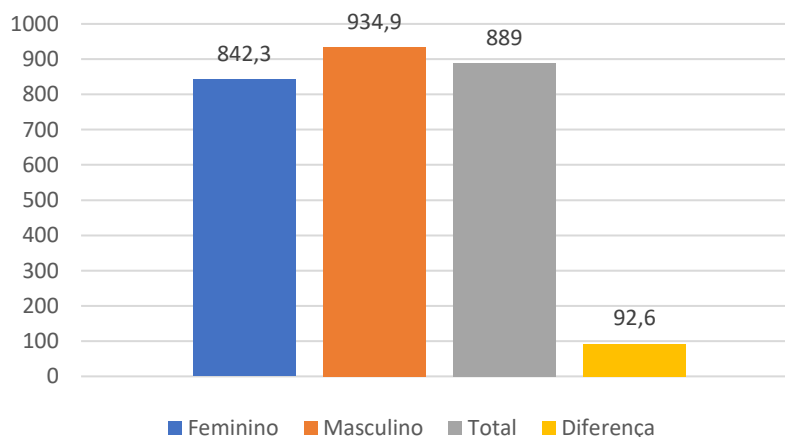


Fonte: PORDATA, Fonte de dados: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013)

A Representação de empregadores/as e trabalhadores/as por conta de outrem no concelho de Mourão em 2019 é de 415 pessoas no total. Os empregadores/as representam um número residual face ao total com 14 pessoas (3%) sendo constituído por 6 (3%) mulheres e 8 (4%) homens.

Quanto aos trabalhadores/as por conta de outrem somam o total de 401 (97%) pessoas, dos quais 189 mulheres e 212 homens, que representam 97% e 96% respetivamente, face ao total do pessoal ao serviço nas empresas.

Figura 17 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem 2019



Fonte: PORDATA, Fonte de dados: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013)

O Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem no concelho de Mourão em 2019, mostra a mesma tendência observada anteriormente, com um ganho médio mensal superior atribuído ao sexo masculino. Sendo o ganho médio mensal do homem de 934,9 euros e da mulher de 842,3 euros, com uma diferença de 92,6 euros.

Figura 18 – Respostas sociais e taxa de cobertura, 2021

Taxa de cobertura da cooperação standardizada do concelho de Mourão, 2020	
•	Creche familiar e Creche: 0
•	Estabelecimentos de Educação Pré-escolar: Não indica
•	Estrutura Residencial para Pessoas idosas: 510.3
•	Centros de Dia: 180.01
•	Serviços de Apoio Domiciliário – Idosos: 177.1

Fonte: Segurança Social, retirado de: [Taxas de cobertura cooperação imp \(seg-social.pt\)](https://seg-social.pt)

Tipo de equipamento	Nº de equipamentos	Capacidade total	Total de Utentes
Creches	0	0	0
Estabelecimentos de Educação Pré-escolar	3	100	65
Centro de Dia	2	34	11
Apoio Domiciliário	1	30	13
Lares	3	104	99

Fonte: Carta Social, retirado de: [Início - Carta Social](#)

Ao nível de respostas sociais no Município de Mourão não existe, até à data, creche familiar/creche tal como indica a taxa de cobertura, porém, será implementada brevemente uma creche no concelho.

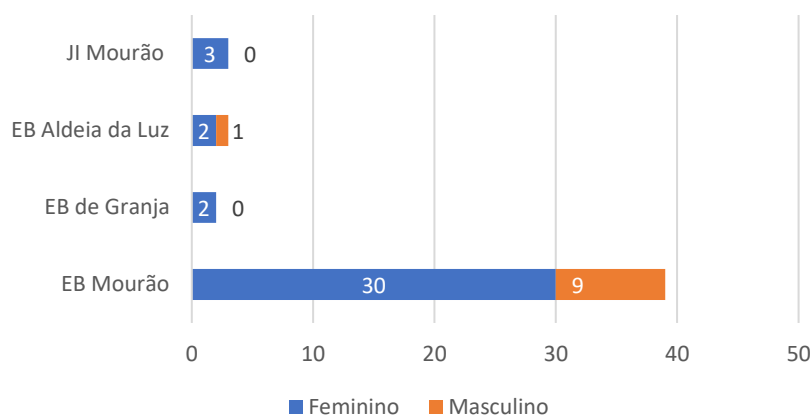
Quanto aos estabelecimentos de Educação Pré-escolar existem no concelho de Mourão 3 equipamentos: a Escola Básica da Aldeia da Luz; o Jardim de Infância de Mourão e a Escola Básica da Granja. A taxa de cobertura não se encontra disponível para consulta, mas os 3 estabelecimentos têm capacidade para 100 pessoas e estão atualmente com 65 utentes.

Existem 3 Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas: a Associação de Proteção Social à População da Luz; o Centro Dia Associação de Proteção Social à População da Granja e o Lar Nossa Senhora das Candeias em Mourão. A taxa de cobertura é de 510,3, com capacidade para 104 pessoas e com 99 utentes atualmente.

No concelho de Mourão existem 2 Centros de Dia: a Associação de Proteção Social à População da Luz e o Centro Dia da Associação de Proteção Social à População da Granja, com uma taxa de cobertura de 180,01, capacidade para 34 pessoas e atualmente com 11 utentes.

No que concerne ao Apoio Domiciliário, o município tem apenas uma resposta, o Lar Nossa Senhora das Candeias em Mourão com uma taxa de cobertura de 177,1 e capacidade para 30 pessoas, com atualmente 13 utentes.

Figura 19 – Número de docentes, 2021/2022



Fonte: Agrupamento de escolas de Mourão

O concelho de Mourão tem um total de 47 professores/as a lecionar no Agrupamento de Escolas de Mourão no ano letivo de 2021/2022 dos quais 37 são mulheres (79%) e 10 são homens (21%), embora nenhum dos/as professores/as tenha frequentado ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e cidadania.

Nos anos letivos de 2020/2021 e de 2021/2022 não foram realizadas ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) ou das atividades de enriquecimento curricular (AEC).

Figura 20 – Outras ações de promoção da igualdade e não discriminação

2020/2021		2021/2022	
Rumos da vida		Comunidades Ciganas: Abordagem à intervenção	
35 alunos/as		7 Participantes (Téc. Esp e Docentes)	
18 Alunos		13 Alunas	
		7 Mulheres	3 Mulheres

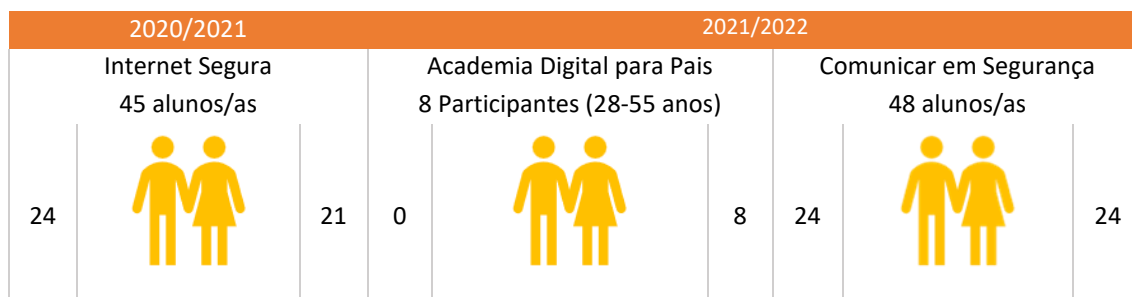
Fonte: Agrupamento de Escolas de Mourão

No entanto, foram realizadas outras ações de promoção da igualdade e não discriminação pelo Agrupamento de Escolas de Mourão nomeadamente no ano letivo de 2020/2021 uma ação direcionada aos alunos/as com o nome de Rumos de Vida, e no ano letivo de 2021/2022 uma ação dirigida a Técnicos/as Especialistas e Docentes com o nome de: Comunidades Ciganas: Abordagem à intervenção, e outra direcionada apenas a Técnicos/as Especialistas com o nome

de; GAAF, na prevenção: da violência de género, da violência no namoro e dos comportamentos autolesivos.

Visto o Agrupamento de Escolas de Mourão apenas dar resposta até ao 3º ciclo do ensino básico geral e não possuir ensino secundário, não foi possível apurar o número de estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos em nenhuma das vertentes. Ainda assim, o Município apoia as/os alunas/os do concelho que frequentem o ensino superior com a atribuição de uma bolsa de estudo.

Figura 21 - Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC

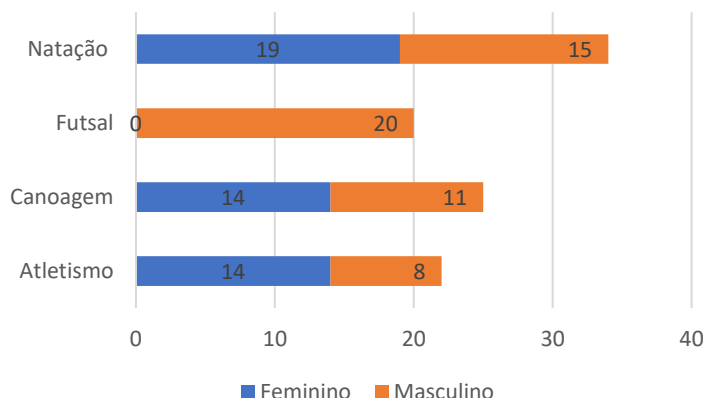


Fonte: Agrupamento de Escolas de Mourão

Não foram realizadas ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC destinadas a mulheres idosas, mas foi realizada uma ação para alunas/os sobre Internet Segura no ano letivo de 2020/2021 e duas ações no ano letivo de 2021/2022: a Academia Digital para Pais e Comunicar em Segurança para alunas/os.

No ano letivo de 2021/2022, o Programa Integrado de Educação e Formação (PIEF) era frequentado por 20 alunas/os dos quais 8 eram raparigas e 12 eram rapazes. No mesmo ano frequentavam a Educação Especial 35 alunas/os dos quais 16 eram raparigas e 19 eram rapazes.

Figura 22 – Praticantes de desporto escolar, por sexo

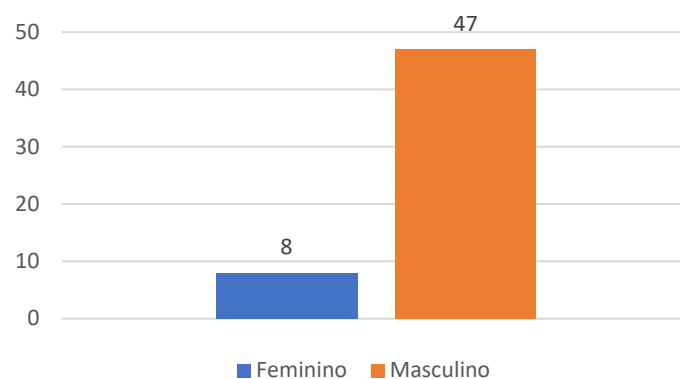


Fonte: Agrupamento de Escolas de Mourão

Segundo a informação cedida pelo Agrupamento de Escolas de Mourão, no ano letivo de 2021/2022, 101 alunos/as praticavam desporto escolar das quais 47 (46,50%) eram raparigas e 54 (53,4%) eram rapazes. Nas quatro modalidades desportivas – Natação, Futsal, Canoagem, Atletismo – não se constata uma diferença significativa entre raparigas e rapazes praticantes,

sendo o número de raparigas superior na natação, canoagem e Atletismo. A única exceção é o Futsal que é praticado apenas por rapazes.

Figura 23 – Praticantes de desporto federado, por sexo



Fonte: Câmara Municipal de Mourão

Existe uma diferença significativa entre o número de praticantes de desporto federado do sexo masculino e feminino, sendo de 47 (85%) homens e 8 (15%) mulheres.

4 - Questionário realizado à população do concelho de Mourão

Na fase de diagnóstico do projeto “Mourão: Município + igual” foi realizado um questionário à população, com o objetivo de recolher a perceção da população de Mourão sobre a igualdade de género e não discriminação e posteriormente elaborar e implementar um plano para a igualdade no concelho de Mourão.

Ao longo do questionário são colocadas várias questões sobre a igualdade de género que pretendem recolher de forma assertiva a forma como são divididas as tarefas domésticas e o tempo profissional, pessoal e familiar.

Consta igualmente no questionário, questões sobre a violência doméstica e a não discriminação com o intuito de caracterizar os problemas existentes no concelho e o grau de esclarecimento dos/as respondentes em relação a esta temática. Ainda é pedido, em perguntas de resposta aberta, aos inquiridos/as propostas a implementar para cada temática abordada.

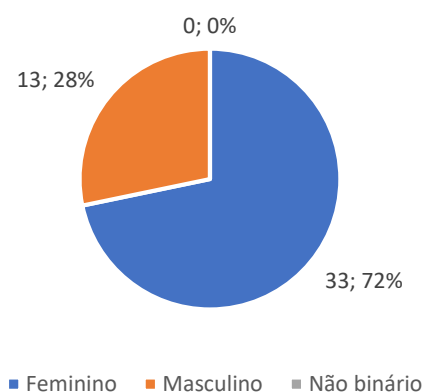
O universo foi constituído por cidadãos e cidadãos residentes no concelho de Mourão, de ambos os sexos e maioritariamente em idade ativa. A amostra foi constituída por 46 questionários com maior incidência de respostas na freguesia de Mourão, embora as/os habitantes das freguesias da Luz e da Granja também tenham participado.

O questionário esteve disponível no site do Município e nas redes sociais do mesmo entre os dias 5 abril e 6 de maio de 2022.

O questionário é composto por 42 perguntas divididas por cinco grupos, com um tempo de preenchimento previsto de 15 minutos. Os/As respondentes foram esclarecidos/as acerca do anonimato e confidencialidade dos dados recolhidos.

GRUPO I - Caracterização Sociodemográfica

Figura 24 – Distribuição da amostra por sexo

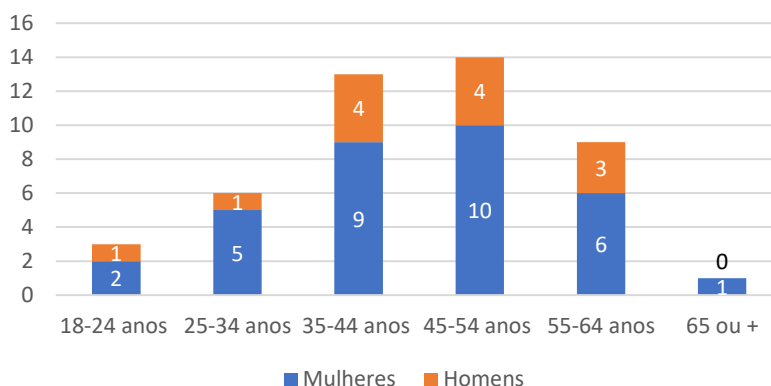


Fonte: Elaboração Própria

O concelho de Mourão não apresenta uma diferença significativa entre o número de mulheres e homens, porém a amostra obtida apresenta uma discrepância significativa entre o número de

mulheres e homens, com 33 (72%) mulheres e apenas 13 (28%) homens a responderem ao questionário.

Figura 25 – Distribuição da amostra por faixas etárias



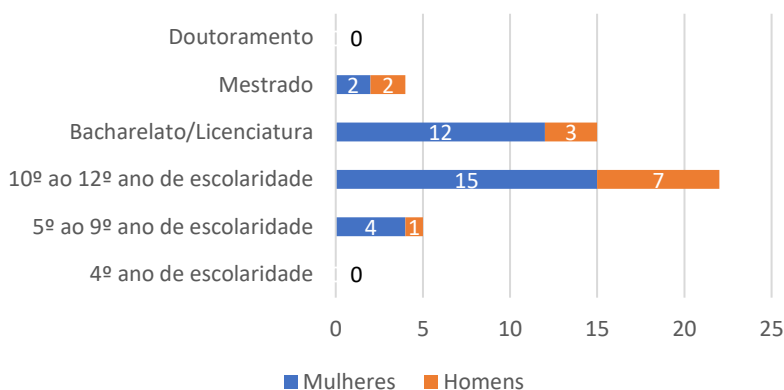
Fonte: Elaboração própria

Ao analisar a distribuição de respondentes por grupos etários, pode-se concluir que o maior número de respostas se concentra na faixa etária dos 45 aos 54 anos com um total de 14 respostas, das quais 10 (21,74%) foram facultadas por mulheres e 4 (8,70%) por homens. As faixas etárias que detêm o maior número de respondentes em continuação são as faixas dos 35 aos 44 anos com 13 respostas e a faixa dos 55 aos 64 anos com 9 respostas. Logo, a grande maioria das/os respondentes encontra-se em idade ativa.

A maioria dos/as inquiridos/as coabita com a mulher/homem/companheiro/a com 35 (76,09%) dos/as respondentes a confirmá-lo, ainda 24 (52,17%) respondentes afirmam coabitar com as filhas/os e apenas 4 inquiridos/as afirmaram viver sozinha/o.

Quanto ao estado civil, 33 (71,74) dos inquiridos/as afirma estar casado/a ou em união de facto e dos/as respondentes apenas 7 (15,22%) afirma esta solteiro/a e 1 (2,17%) estar viúvo/a. Apenas 5 (10,87%) afirmam estar separado/a ou divorciado/a.

Figura 26 – Habilitações literárias



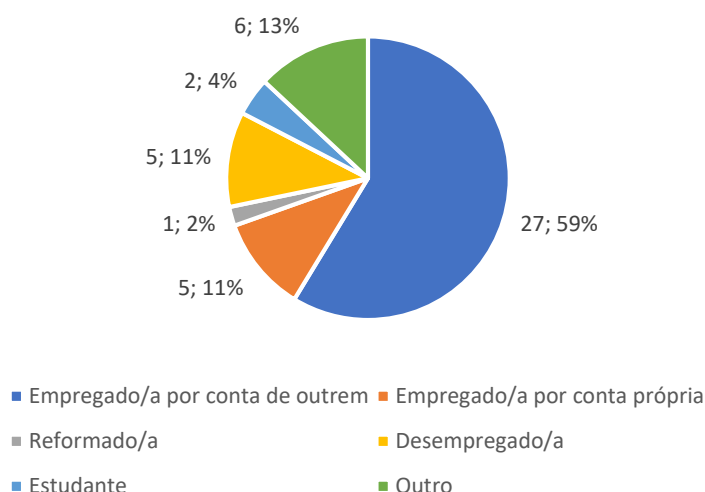
Fonte: Elaboração Própria

Ao analisar a distribuição de habilitações literárias por sexo, constata-se que a amostra é composta predominantemente por inquiridos/as que possuem entre o 10º e o 12º ano de escolaridade, com 22 (47,83%) respostas nesta categoria sendo que 45,45% (15) das mulheres inquiridas e 53,85% (7) dos homens inquiridos possuem este grau de escolaridade.

Ao nível do Bacharelato/Licenciatura observa-se o inverso com 36,36% (12) das mulheres e apenas 23,08% (3) dos homens a possuírem este grau de escolaridade. Nenhum dos/as inquiridos/as da amostra possui apenas o 4º ano de escolaridade ou obteve o grau de doutor/a.

A grande maioria dos/as respondentes habita na freguesia da Mourão representando 76,09% (35) da amostra, 15,22% (7) habita na freguesia da Luz e apenas 8,70% (4) habita na freguesia da Granja.

Figura 27 – Situação laboral/Ocupação



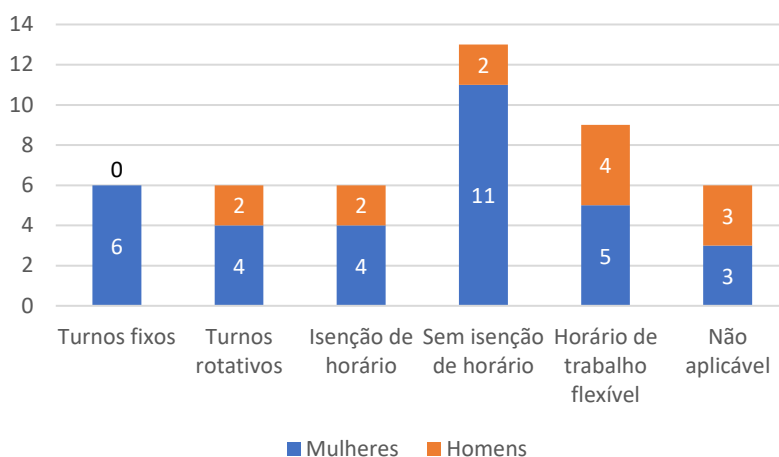
Fonte: Elaboração própria

A situação laboral/ocupação da amostra obtida indica que a grande maioria dos/as inquiridos/as está numa situação ativa no mercado de trabalho e a situação em clara predominância na amostra é o trabalho por conta de outrem com o total de 27 (58,70%) respostas.

Quanto à pergunta se os/as respondentes trabalham para uma entidade pública ou privada, o número mais elevado é de não aplicável com 20 (43,48%) respostas, seguida de 18 (39,13%) respondentes que afirmam trabalhar para uma entidade pública e 8 (17,39%) inquiridos/as que indicam trabalhar numa entidade privada.

Relativamente às diversas profissões/ocupações identificadas destacam-se com um maior número de respostas a professor/a; assistente técnica/o; bombeira/o; assistente operacional; técnica/o superior; GNR e militar.

Figura 28 – Tipo de horário de trabalho praticado



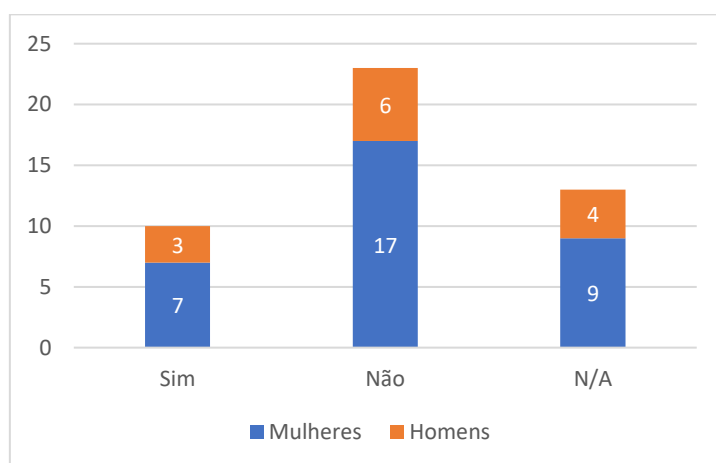
Fonte: Elaboração própria

O tipo de horário mais praticado pelas mulheres é sem isenção de horário com 11 respostas, o que representa 33,33% das mulheres e turnos fixos com 6 respostas que representa 18,18% das respostas femininas. Quanto aos homens, o tipo de horário de trabalho mais praticado é o horário de trabalho flexível com 4 respostas que representam 30,77% dos homens inquiridos.

Pode-se concluir pela amostra que as mulheres continuam a deter um horário de trabalho pouco flexível na maioria dos casos, o que constitui um importante vetor na conciliação de tempo entre a esfera profissional, pessoal e familiar.

Ao analisar a amostra, os homens tendem a deter um horário de trabalho mais flexível e sem turnos fixos, embora o tamanho da mostra recolhida possa não espelhar a realidade do município.

Figura 29 – Exercício de funções de chefia



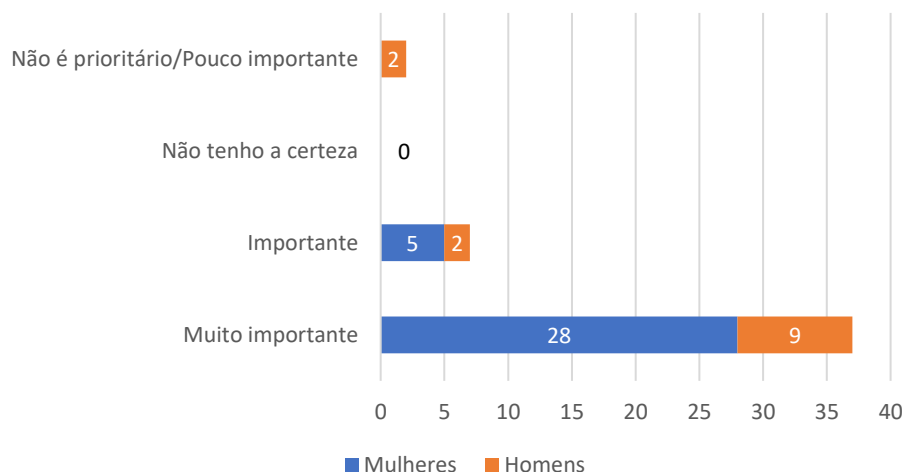
Fonte: Elaboração própria

A proporção de mulheres e homens em cargos de chefia não difere significativamente, com um total de 21,21% (7) das mulheres e 23,08% (3) dos homens a ocuparem cargos de chefia sendo

a percentagem de mulheres que não ocupa cargos de chefia superior à percentagem de homens com 51,52% e 46,15% respetivamente.

GRUPO II – Perceção em relação à Igualdade de Género

Figura 30 – Importância da igualdade de género e não discriminação

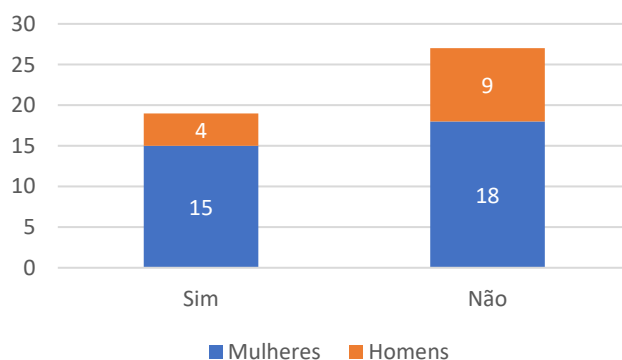


Fonte: Elaboração própria

Os/as inquiridos/as na sua grande maioria afirmam que a igualdade de género e não discriminação é uma problemática muito importante com 84,85% (28) das mulheres e 69,23% (9) dos homens a considerá-la como tal.

A considerar o total de respostas 80,43% dos/as respondentes afirma ser muito importante e 15,22% considera importantes as questões de igualdade de género e não discriminação. Apenas 4,35% dos/as respondentes afirma ser pouco importante e não prioritárias as questões da igualdade de género e não discriminação, respostas obtidas por parte de 2 homens, que perfazem 15,38% dos homens respondentes.

Figura 31 – Perceção da existência de desigualdade de género no trabalho

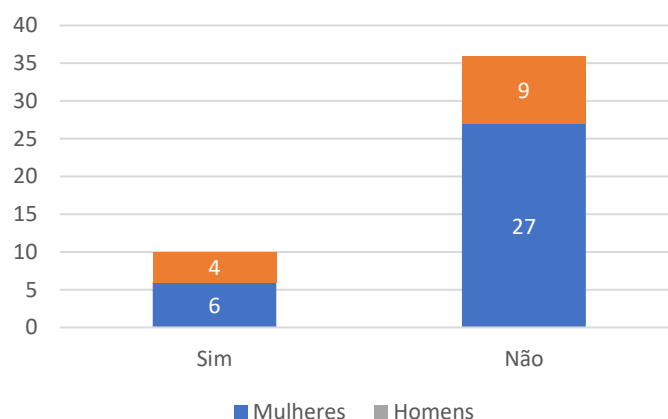


Fonte: Elaboração própria

A perceção da existência de desigualdade de género no trabalho é maior nas mulheres com, 45,45% (15) das mulheres a responder afirmativamente e 30,77% dos homens com a mesma resposta, mas em ambos os sexos, a percentagem de respostas negativas é superior com 54,55% (18) das mulheres e 69,23% (9) dos homens a responder negativamente.

No que concerne à perceção da existência de mais facilidade por parte do homem em ter um bom emprego face à mulher no concelho de Mourão as opiniões dividem-se não sendo possível retirar uma conclusão clara, nem quando se analisa a amostra por sexo.

Figura 32 – Perceção de discriminação pessoal no local de trabalho



Fonte: Elaboração própria

Quando questionados/as se já sentiram discriminação devido ao género no local de trabalho, 18,18% (6) das mulheres e 30,77% (4) dos homens respondem afirmativamente enquanto 81,82% (27) das mulheres e 69,23% (9) dos homens afirmam não ter percecionado discriminação pessoal de género no local de trabalho.

O conhecimento de como proceder ou a quem recorrer em caso de discriminação pessoal ou a outro no trabalho é superior nos homens com 61,54% (8) dos mesmos a responderem que sabem como proceder e apenas 7,69% (1) afirma não saber. No caso das mulheres, 51,52% (17) afirma saber como proceder e 24,24% (8) afirma o contrário.

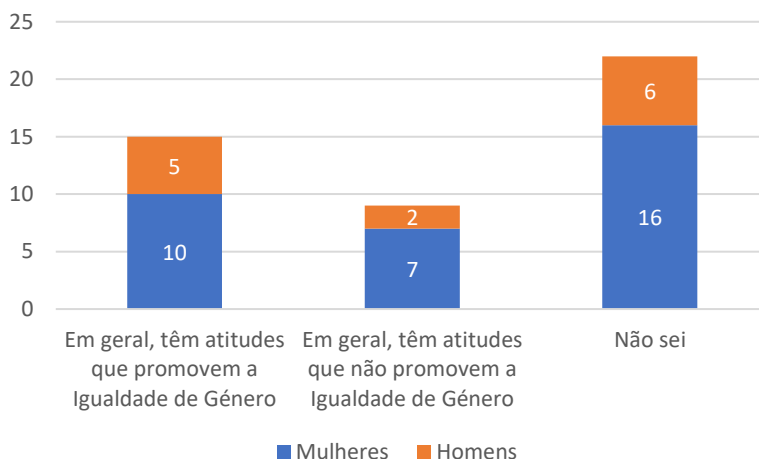
Na mesma questão, 12,12% (4) das mulheres afirma não existir um procedimento enquanto apenas 7,69% (1) dos homens faz a mesma afirmação, ainda 12,12% (4) das mulheres afirma que esta questão não se aplica e 23,08% (3) dos homens concorda com essa afirmação.

Quanto ao apoio prestado pela entidade laboral durante o período de gravidez e regresso ao trabalho 33,36% (12) das mulheres e 38,46% (5) dos homens sentem-se apoiadas/os e apenas 12,12% (4) das mulheres e nenhum homem afirmam o contrário. A percentagem maior de respostas afirma não saber se a entidade laboral oferece apoio durante esse período com 51,52% (17) das mulheres e 61,54% (8) dos homens a concordarem com esta afirmação.

A perceção dos/as inquiridos/as quanto ao apoio ou incentivo por parte da entidade laboral para a partilha da licença de parentalidade é vaga com 57,58% (19) das mulheres e 61,54% (8) dos homens a responderem que não têm conhecimento. Em contrapartida, 36,36% (12) das

mulheres e 23,08% (3) dos homens afirma existirem apoios e incentivos e 6,06% (2) das mulheres e 15,38% (2) dos homens afirma não existirem.

Figura 33 – Avaliação da entidade laboral quanto à igualdade de género

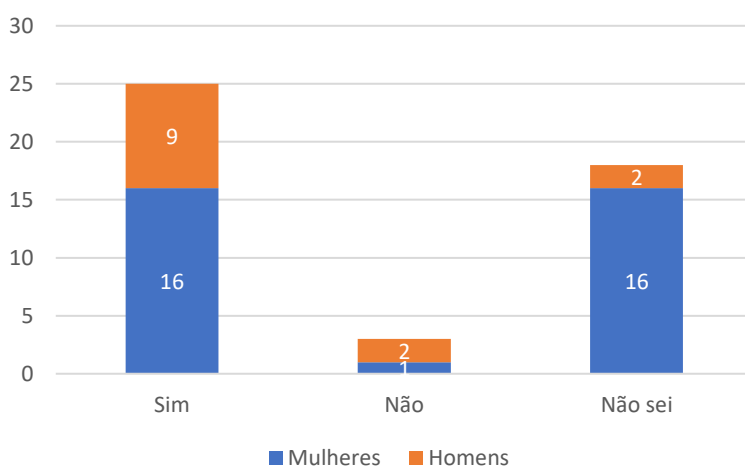


Fonte: Elaboração própria

A avaliação realizada à entidade laboral pelos/as respondentes demonstra que a maioria desconhece a posição da entidade laboral quanto à igualdade de género com 48,48% (16) das mulheres e 46,15% (6) dos homens a afirmarem não terem conhecimento nesta matéria.

Em contrapartida, 30,30% (10) das mulheres e 38,46% (5) dos homens afirma que em geral a entidade patronal tem atitudes que promovem a igualdade de género e 21,21% (7) das mulheres e 15,38% (2) dos homens afirma que a entidade não promove a igualdade de género.

Figura 34 – Perceção da existência de desigualdade de género no concelho

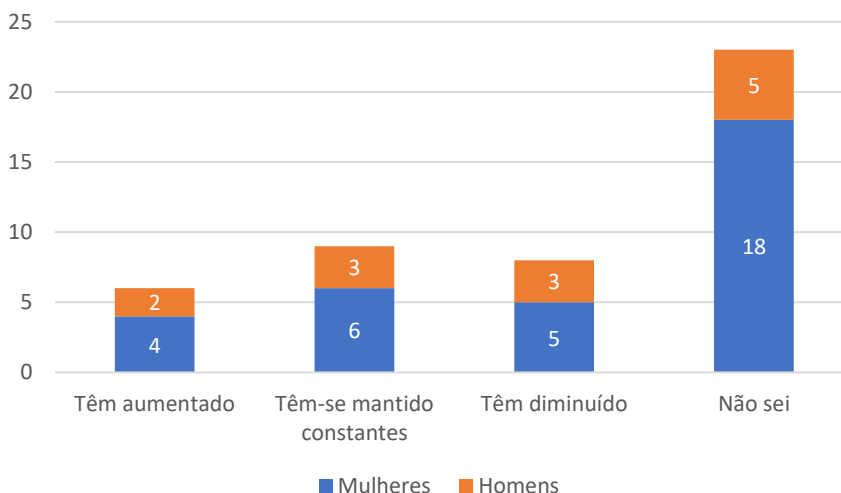


Fonte: Elaboração própria

Quanto à perceção dos/as inquiridos/as quanto a existir desigualdades de género no concelho de Mourão, 48,48% (16) das mulheres e 69,23% (9) dos homens afirmam existirem e 3,03% (1) das mulheres e 15,38% (2) dos homens afirmam não existirem situações de desigualdade no

concelho. Tal como nas questões anteriores, uma grande parte dos inquiridos, 48,48% (16) das mulheres e 15,38% (2) dos homens, respondeu que não tem conhecimento sobre esta questão.

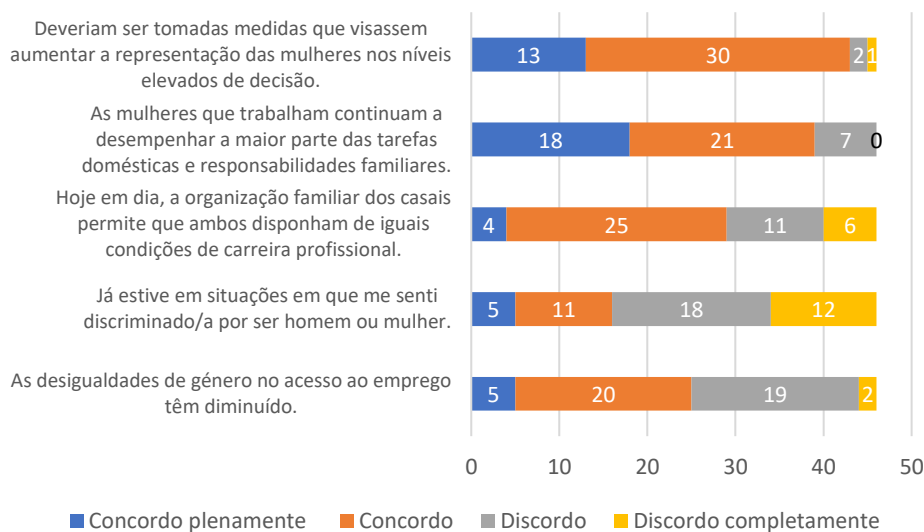
Figura 35 – Evolução das situações de desigualdade de género



Fonte: Elaboração própria

A evolução da discriminação de género no concelho não está muito clara nas respostas dos/as inquiridos/as com 54,55% (18) das mulheres e 38,46% (5) dos homens a afirmarem desconhecer a evolução quanto à discriminação de género no concelho. Não obstante, 12,12% (4) das mulheres e 15,38% (2) dos homens afirmam ter aumentado em incidência e 18,18% (6) das mulheres e 23,08% (3) dos homens acredita que se tenha mantido o mesmo nível de discriminação de género, ainda que, 15,15% das mulheres e 23,08% dos homens afirme que a discriminação género no concelho tem diminuído.

Figura 36 – Perceção face à igualdade de género



Cofinanciado por:

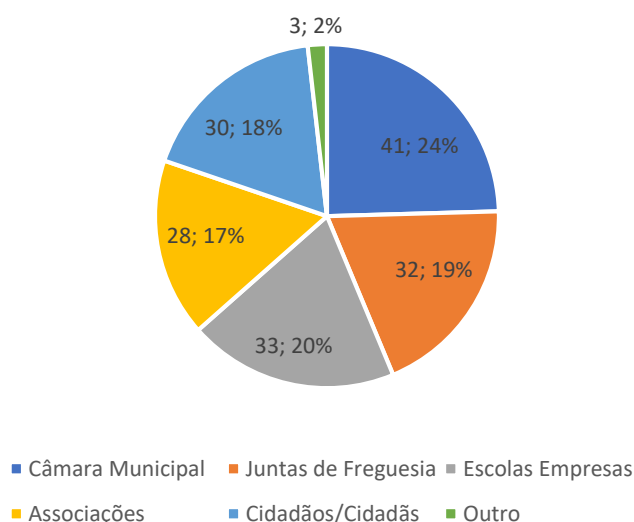
Fonte: Elaboração própria

A perceção dos/as inquiridos/as face às questões colocadas quanto à igualdade de género reúnem uma maior concordância, de ambos os sexos, nas questões colocadas sobre aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão e num maior desempenho por parte da mulher das tarefas domésticas e responsabilidades.

Quanto à questão sobre se a organização familiar dos casais permite que ambos disponham de iguais condições de carreira profissional há um número muito superior de mulheres (11 mulheres) em relação aos homens (0 homens) a discordarem, ou a discordarem completamente da afirmação (4 mulheres e 2 homens).

As questões sobre se as desigualdades de género no acesso ao emprego têm diminuído, e se já teve a perceção de ser discriminado por ser homem ou mulher, apresentam valores mais dispersos o que não permite retirar conclusões acerca da perceção dos/as inquiridos/as nas questões colocadas.

Figura 37 – Distribuição da responsabilidade da promoção da igualdade e não discriminação

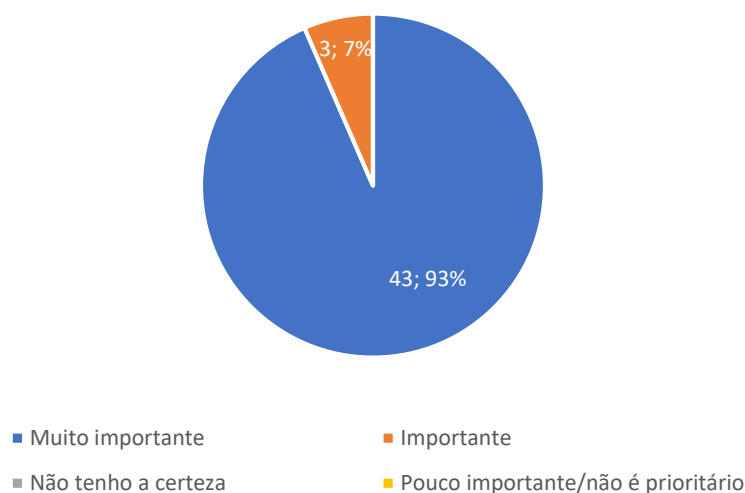


Fonte: Elaboração própria

A distribuição da responsabilidade pela promoção da igualdade de género e não discriminação, segundo os/as inquiridos/as, deve ser feita por todas as opções listadas sem incidência em nenhuma em exclusivo. Apenas 3 pessoas responderam outra opção não listada, 2 pessoas concordam que a responsabilidade deve ser partilhada e 1 pessoa afirma que a responsabilidades pela promoção da igualdade e não discriminação se deve alargar a outras entidades.

Grupo III – Perceção em relação à Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

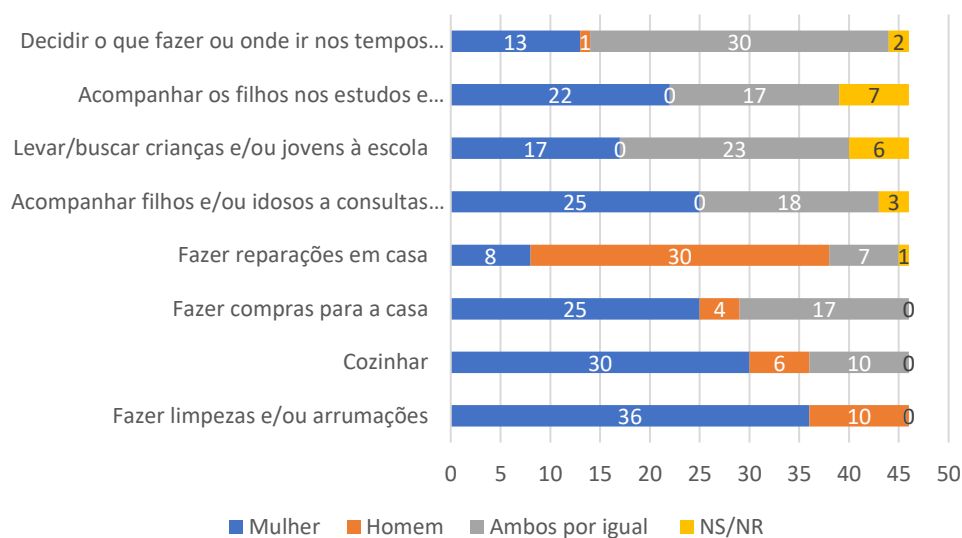
Figura 38 – Importância da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal



Fonte: Elaboração própria

As respostas são unânimes quanto à importância da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, com todos/as os/as inquiridos/as a assinalar como importante (6,52%) ou muito importante (93,48%) haver essa conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Figura 39 – Realização de tarefas domésticas e familiares



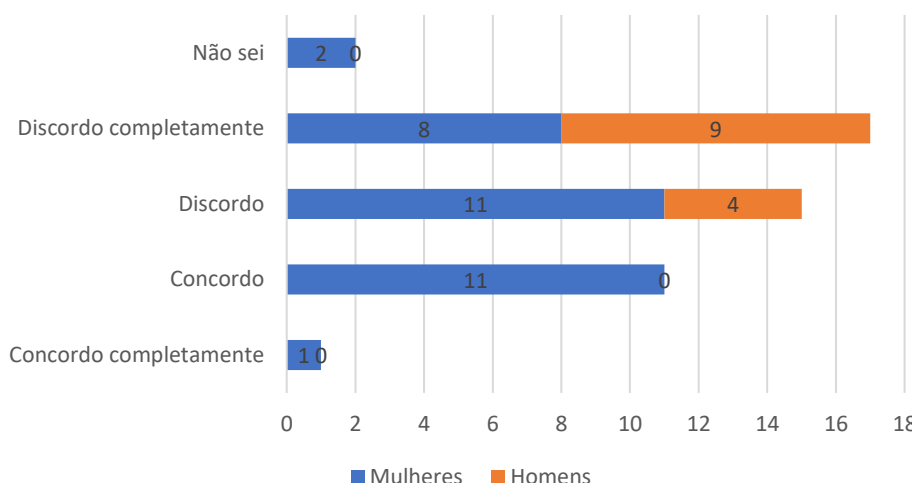
Fonte: Elaboração própria

A maior parte das tarefas domésticas, à exceção das reparações em casa são exercidas maioritariamente pelas mulheres, embora exista divisão de tarefas por ambos por igual em todas as tarefas à exceção das limpezas e arrumações que é maioritariamente a mulher a exercer essas tarefas, e as reparações de casa que são exercidas maioritariamente pelo homem.

Os valores apresentados na divisão de tarefas por ambos de forma igualitária mostram uma tendência positiva, mas ainda abaixo dos valores atribuídos a cada sexo nas tarefas maioritariamente exercidas por eles/as.

Quando questionados/as quanto ao meio de transporte mais utilizado para ir trabalhar ou tratar de assuntos pessoais e familiares, os/as inquiridos/as responderam que utilizavam mais a viatura própria ou a do marido/mulher. O número de utilizadores/as a efetuar a locomoção diária para ir trabalhar ou tratar de assuntos pessoais e familiares em transportes públicos é residual e representa apenas 7,84% dos/as respondentes.

Figura 40 – Facilitação da conciliação entre a vida pessoal, Familiar e profissional pelas acessibilidades e redes de transporte.



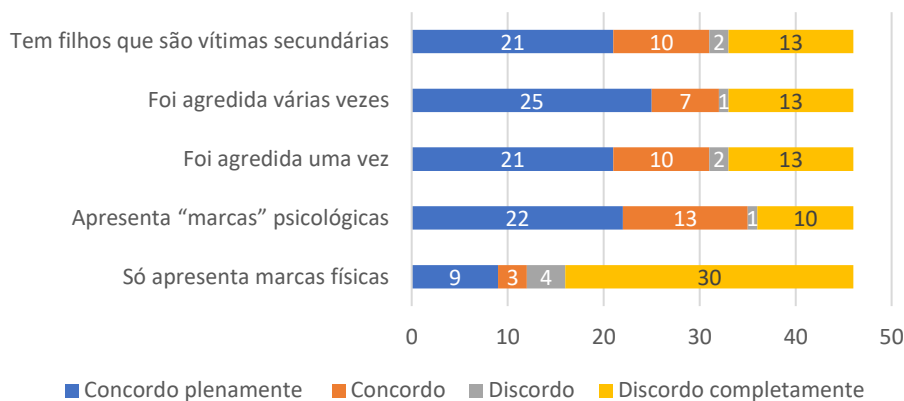
Fonte: Elaboração própria

Os/as inquiridos/as na sua maioria (69,57%), discorda completamente ou discorda que as acessibilidades e as redes de transporte facilitem a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e 26,08% dos/as inquiridos/as concorda completamente ou concorda que as acessibilidades e a rede de transportes existente facilita essa conciliação.

O apoio que as entidades empregadoras oferecem à Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal é positiva, com 36,36% das mulheres e 38,46% dos homens a afirmarem que em geral as chefias apoiam essa conciliação, em contrapartida 18,18% das mulheres e 15,38% dos homens afirmam não obter apoio por parte das entidades empregadoras. A maior parte dos/as inquiridos/as (45,65%) desconhece se as entidades empregadoras oferecem apoio à Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

Grupo IV – Sensibilização e conhecimento sobre casos de Violência Doméstica

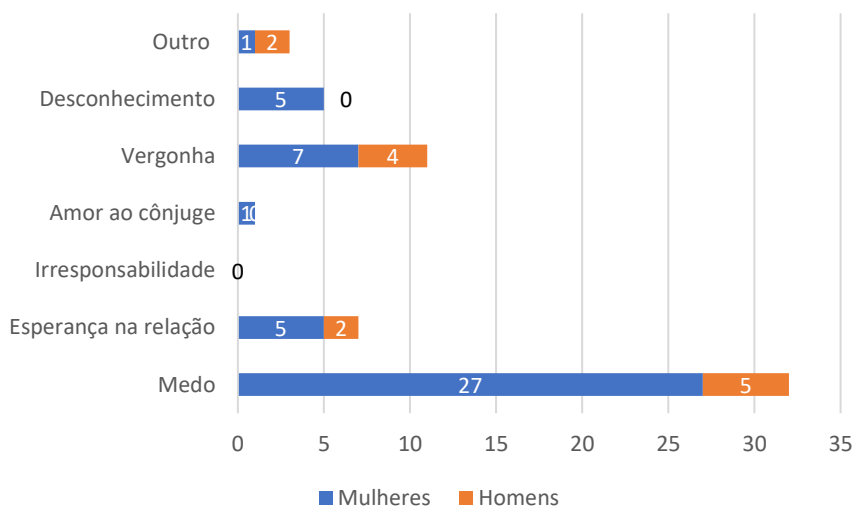
Figura 41 – Perceção da violência doméstica enquanto crime



Fonte: Elaboração própria

A perceção sobre quando a violência doméstica deve ser considerada crime, e perante as opções listadas, a grande maioria dos/as inquiridos/as discorda completamente ou discorda que seja apenas considerado crime quando só apresenta marcas físicas, mas sim que devem ser consideradas de igual modo todas as opções listadas, com o número de respostas concordantes a dispersar-se pelas restantes opções listadas.

Figura 42 – Motivo para a não apresentação de queixas de violência doméstica por parte da vítima



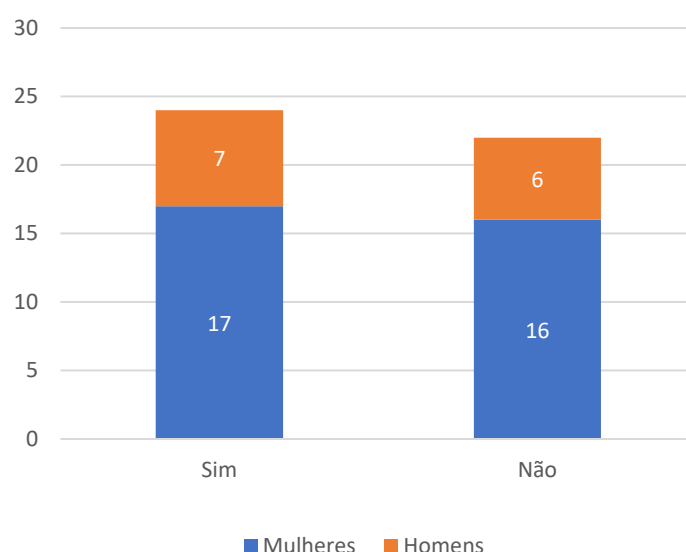
Fonte: Elaboração própria

Segundo as respostas às várias opções listadas, o principal motivo apontado pelos/as inquiridos/as para a não apresentação de queixas de violência doméstica por parte da vítima é o medo, com 58,70% das mulheres e 38,46% dos homens a assinalarem esta opção. A vergonha

é outro motivo apresentado com um elevado número de respostas, com 15,22% das mulheres e 30,77% dos homens a assinalarem esta opção. O desconhecimento é assinalado por 10,87% das mulheres como uma das principais razões para a não apresentação de queixas por parte das vítimas, o que demonstra a importância das ações de sensibilização nesta matéria.

Quanto ao que pode estar na origem de situações de violência doméstica, os/as inquiridos/as apontam todas as razões listadas como passíveis de desencadear um episódio de violência doméstica, dando um maior destaque ao consumo de substâncias (álcool e/ou drogas) com 24,76% das mulheres e 33,33% dos homens a assinalarem esta opção.

Figura 43 – Conhecimento de casos de violência doméstica no concelho



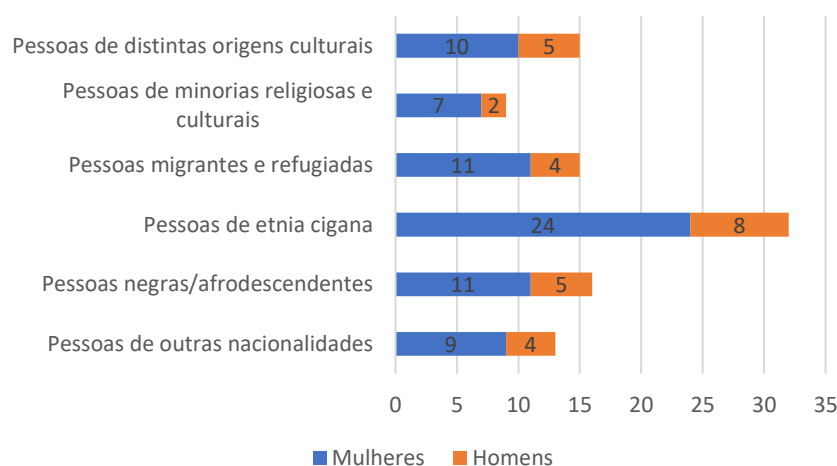
Fonte: Elaboração própria

Os/as inquiridos/as expressaram ter conhecimento de casos de violência doméstica no Município de Mourão com 51,52% das mulheres e 53,85% dos homens a assinalarem que têm conhecimento. Em contrapartida, 48,48% das mulheres e 46,15% dos homens afirmam não ter conhecimento de casos de violência doméstica no concelho.

Das opções listadas, quando confrontados com uma situação de violência doméstica os/as inquiridos/as chamavam a GNR ou a PSP, com 65,71% das mulheres a 69,23% dos homens a escolherem esta opção. Também foi assinalada a opção em que falaria com a vítima para que denunciasses a situação, com 22,86% das mulheres e 23,08% dos homens a escolherem esta opção das listadas.

Grupo V – Sensibilização e conhecimento da prática de Discriminação Racial e Étnica

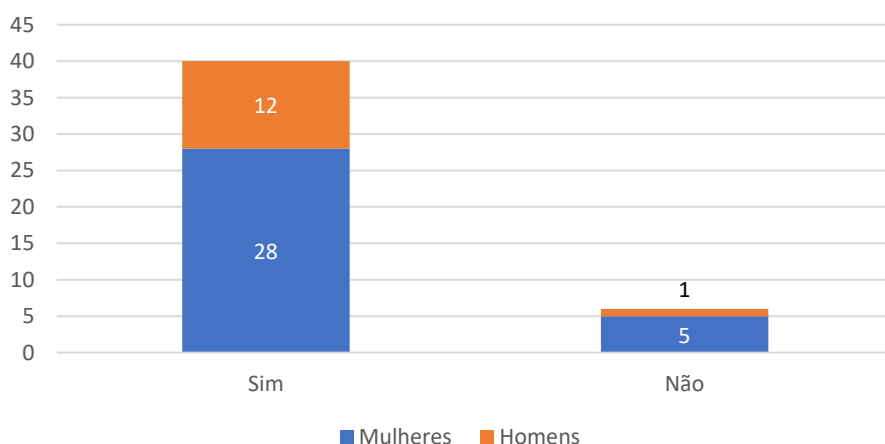
Figura 44 – Perceção quanto às pessoas que enfrentam situações raciais e étnicas



Fonte: elaboração própria

A perceção quanto às pessoas que enfrentam situações de discriminação racial e étnica os/as inquiridos/as assinalaram as pessoas de etnia cigana como as mais suscetíveis de sofrerem discriminação, com 33,33% das mulheres e 28,57 % dos homens a assinalarem esta opção das listadas. As restantes respostas encontram-se dispersas pelas demais opções.

Figura 45 – Perceção quanto à existência de discriminação racial e étnica no concelho de mourão



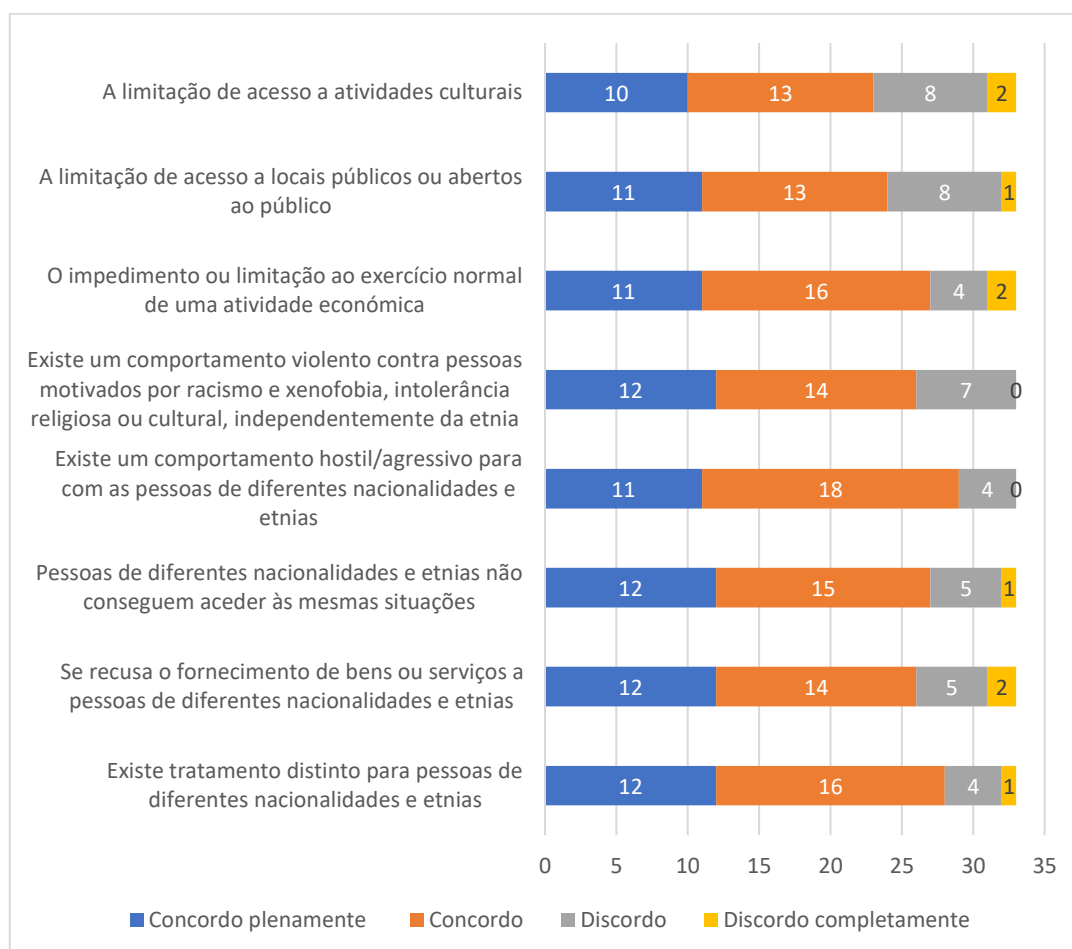
Fonte: Elaboração própria

A maioria dos/as respondentes cerca de 87% afirma existirem situações de discriminação racial e étnica no concelho de Mourão com 84,85% das mulheres e 92,31% dos homens a assinalarem esta resposta, enquanto apenas 15,15% das mulheres e 7,69% dos homens, com o total de

13,04%, afirmam não ter conhecimento de situações de discriminação racial e étnica no concelho.

Quanto à pergunta, se já vivenciaram ou presenciaram alguma situação de discriminação racial ou étnica, 65,22% dos/as inquiridos/as responderam que sim, com maior incidência no sexo masculino com 84,62% dos inquiridos a assinalarem esta opção, no entanto, 42,42% das mulheres e 15,38% dos homens afirma que não vivenciaram ou presenciaram situações de discriminação racial ou étnica.

Figura 46 – Perceção da situação em que ocorre discriminação étnica e racial



Fonte: Elaboração própria

As respostas referentes à situação em que ocorre discriminação étnica e racial dispersam-se pelas opções listadas e demonstram concordância da maioria dos/as inquiridos/as, de ambos os sexos, embora o sexo masculino mostre uma maior tendência para discordar das opções listadas do que o sexo feminino, a maioria considera que todas as opções listadas representam situações onde ocorre discriminação racial e étnica.

5 - Ações Participativas

Foram realizadas as ações participativas que envolveram a estrutura interna no município e as entidades parceiras, através da realização de *focus groups* e de *brainstormings*, com vista a recolha de informação para a elaboração do relatório de diagnóstico.

Assim, foram desenvolvidas as seguintes ações:

- 3 *Focus Group*, uma por cada divisão de serviço da câmara municipal;
- 1 *Focus Group* com as entidades parceiras;
- 1 *Brainstorming* para técnicos/as;
- 1 *Brainstorming* para dirigentes.

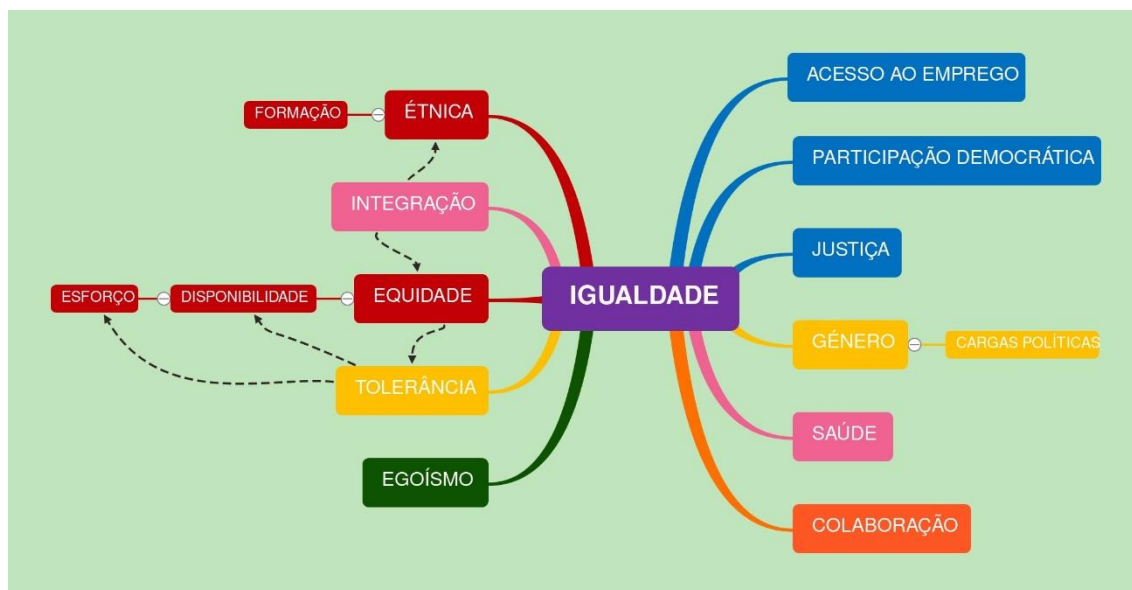
Os elementos apresentados nos quadros seguintes resumem em tópicos as questões abordadas pelos/as participantes nas várias ações dinamizadas.

a. Brainstorming

O *brainstorming* é uma ferramenta de recolha de informação que incentiva à participação, através da construção de um processo criativo onde se estimula ideias e propostas com o objetivo de encontrar problemas e soluções.

Brainstorming 1

Figura 47 – Mind Map 1



Fonte: Elaboração própria

Problemas

- Questões presentes na comunidade de etnia cigana: Códigos de conduta diferentes, nem todos/as estão integrados/as, não têm líder (referência de respeito), questões de habitabilidade (falta de conforto e higiene), as raparigas continuam a casar novas e a ter o mesmo número de filhos, estão integrados na escola, mas à medida que crescem tem a tendência para perder o interesse - faltam mais a partir do segundo ciclo, raparigas entre os 14 e 16 anos querem continuar a estudar, lei não é igual para todos/as.
- Liberdade.
- Segurança.
- Processos judiciais com 2 e 3 anos sem seguimento.
- Necessário registar queixas independentemente da etnia.
- Escola - turmas maioritariamente com jovens da comunidade de etnia cigana.
- Falta de emprego faz com que a população mais jovem saia do concelho.
- Jovens locais não têm o apoio como os/as jovens de etnia cigana em situação idêntica de carência e falta de emprego.
- Tem de haver um equilíbrio entre os deveres e os direitos – ajudar, mas exigir contrapartidas, exigir atitudes/comportamentos; leis mais apertadas para integrar pessoas através do trabalho.
- Insucesso escolar generalizado - falta de valorização da escola/formação.
- Falta de emprego e de industrialização.
- Falta de restauração para dar resposta ao turismo.
- Indisponibilidade para o trabalho em horários rotativos e com baixos salários.
- Falta de mão-de-obra para o trabalho especializados.
- Falta do trabalho leva subsídios, condições precárias e falta de igualdade.
- Falta de infraestruturas turísticas para impulsionar o turismo.

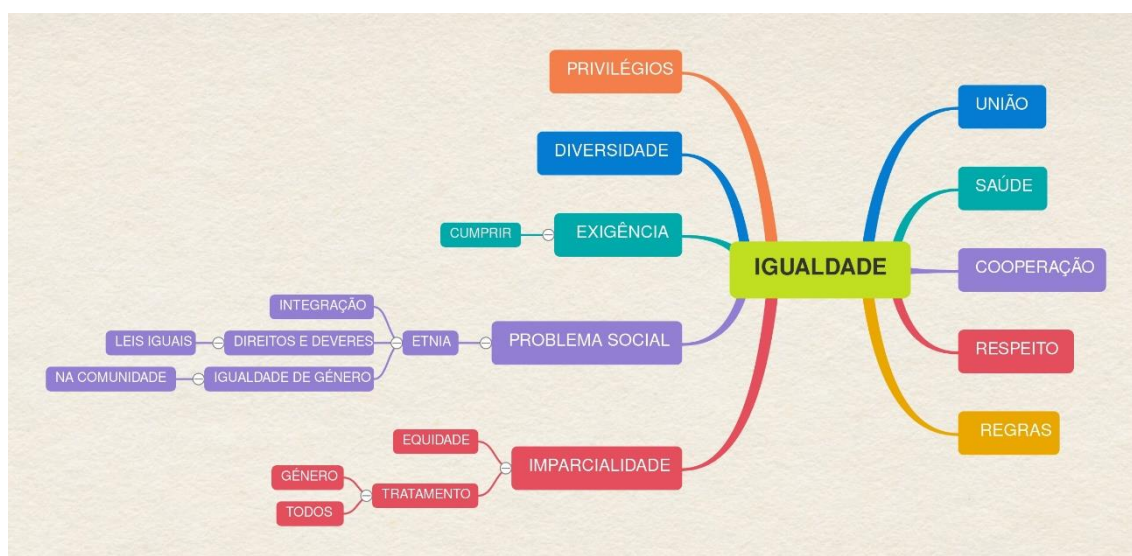
Soluções

- Dedicar tempo à comunidade de etnia cigana, insistir, encontrar uma figura que funcione como mediador/a dentro da comunidade, formação e integração.
- Utilizar a escola como meio de educar as raparigas da comunidade de etnia cigana.
- Denunciar ao Ministério Público as situações de casamento antes dos 16 anos dentro da comunidade da etnia cigana e raparigas não deveriam ser obrigadas a casar independentemente da idade.
- Oferecer acompanhamento social e conduzir para outras instâncias se necessário.
- Maior frequência de patrulhas e mais elementos policiais.
- Tentar a integração da comunidade de etnia cigana desde o Jardim de infância.
- Trabalhar com técnicos/as multidisciplinares e com os mecanismos legais para equilibrar os direitos com os deveres da comunidade da etnia cigana.
- Atrair investimento e dar melhores condições de trabalho, de saúde, de estudo e de habitação.
- Apostar na via profissionalizante.
- Tornar mais atrativas as formações e as profissões.
- Tornar a escola obrigatória até ao 12º ano para os/as jovens da comunidade de etnia cigana.
- Fazer um levantamento no concelho das necessidades profissionais e das formações.
- Continuar a tentar inserir e insistir na integração da comunidade de etnia cigana.
- Receber formação sobre a cultura cigana, para ajudar na compreensão mútua.

- Plano para habitação com renda e sem construção ilegal.
- Fazer ações de sensibilização e formação que promovam uma melhor convivência mútua.
- A escola deve trabalhar na integração embora tenha de ter cuidado com o conteúdo.
- Combater taxa de abandono escolar.
- Combater a falta de emprego através de um impulso ao investimento.
- Criar creche para apoiar as famílias a ter melhores condições de trabalho.
- Redução de impostos, programas de arrendamento e promover a fixação da população.

Brainstorming 2

Figura 48 – Mind Map 2



Fonte: Elaboração própria

Problemas

- Comunidade de etnia Cigana: discriminação de género dentro da comunidade, leis diferentes para a comunidade local e para a comunidade de etnia cigana, a integração funciona no Jardim de infância, mas quando crescem perdem elo, existem situações de mulheres da comunidade de etnia cigana grávidas e/ou noivas aos 12 anos de idade.
- Emprego.
- Falta de mão-de-obra especializada.
- Falta de creche (em desenvolvimento).
- A principal entidade empregadora é o município, a Santa Casa da Misericórdia e os trabalhos agrícolas.
- Falta de indústria (poderia promover a igualdade de género no Concelho visto que o trabalho agrícola é mais direcionado para homens).
- Falta de médicos.
- Falta de consultas.
- Lacuna nas infraestruturas necessárias para o aproveitamento da atividade turística durante todo o ano.
- Turismo sazonal.

Soluções

- O acesso à habitação com condições de higiene por parte da comunidade de etnia cigana, o que pode promover/ facilitar a integração.
- Promover a possibilidade de banhos na escola como resposta imediata.
- Elegerem dentro da comunidade de etnia cigana um/a chefe que promova o respeito mútuo.
- Contratar um/a mediador/a que resolva os conflitos.
- Os contratos de RSI deviam ser revistos e só serem atribuídos a quem cumpre as normas, as leis e o comportamento socialmente adequado.
- Criar melhores condições de segurança para os médicos, ter mais vagas para medicina nas universidades, e que os mesmos fossem colocados por concurso para evitar a falta dos mesmos em territórios rurais.
- Aumentar a oferta turística e cultural durante todo o ano como forma de combater o turismo sazonal.
- Criar um parque de campismo.

b. Focus Groups

O objetivo desta técnica é permitir a discussão de um tema específico em grupo de forma a explorar todas as suas vertentes e receber contributos de todos os intervenientes na sessão.

A técnica de *Focus Group* é aplicada com a moderação de um facilitador que incentiva a participação e contribui para a diversidade de opiniões.

Focus group 1

Problemas

- Condições precárias da comunidade estrangeira (trabalhadores temporários).
- Comunidade de etnia cigana (integração/cumprimento dos direitos e deveres, desigualdade social, violência).
- Falta de atuação de GNR.
- Pobreza.
- Desemprego no concelho.
- Baixa natalidade.
- Baixos rendimentos dos Assistentes técnicos.

Soluções

- Mais soluções de emprego para a comunidade de etnia cigana.
- Reforçar as forças policiais.
- Aplicar a lei de igual forma.
- Fiscalização às entidades patronais dos/as trabalhadores/as temporários/as estrangeiros/as.

Focus group 2

Problemas

- Bullying profissional.
- Avaliações negativas por motivos políticos.
- Más condições de habitabilidade.
- Ordenados baixos e condições precárias.
- Diferenças salariais dentro da mesma função.
- Conflito generalizado com a comunidade de etnia cigana.
- Sentimento de impunidade sentido pela comunidade de etnia cigana.
- Falta de atuação da GNR.
- Trabalhadores/as temporários/as estrangeiros/as em condições precárias.
- Falta de habitações para arrendamento.

Soluções

- Acompanhamento social das condições de habitabilidade.
- Atribuição de funções apropriadas ao posto de trabalho.
- Revisão das tabelas salariais para os/as técnicos/as superiores.
- Integrar e criar soluções de emprego para a comunidade de etnia cigana.
- Maior presença das autoridades policiais e uma melhor atuação das mesmas.

Focus group 3

Problemas

- Más condições de habitabilidade da comunidade de etnia cigana, população idosa e famílias disfuncionais.
- Falta de médicos.
- Dificuldade de acesso a transportes públicos.
- Desemprego.
- Retrocesso na integração da comunidade de etnia cigana (após morte de chefe).
- Falta de psicólogos.
- Falta de motivação/perspetiva de futuro nos/as jovens.
- Casamento precoce na comunidade de etnia cigana.
- Sentimento de impunidade da comunidade de etnia cigana.
- Falta de atuação da GNR.
- Falta de creches e amas.
- Falta de flexibilidade de horários para a assistência à família.
- Existem razões culturais que levam à discriminação de género.
- Penalização na avaliação por licença de parentalidade.
- Discriminação por licença de parentalidade.
- Desigualdade salariais na mesma categoria entre sexos.

Soluções

- Habitação: oficina domiciliária; habitações sociais com rendas simbólicas; plano municipal para a habitação; programa para melhoria das habitações; combater o abandono de idosos com inserção em lares e apoio domiciliário.
- Saúde: solução ao nível da ARS ou governo.
- Psicólogo/a para gabinete de apoio social.
- Incentivos à criação de PMEs.
- Empreendedorismo nas escolas para motivar e incentivar os/as jovens.
- Dar a conhecer casos de sucesso de integração de membros da comunidade de etnia cigana para incentivar a integração.
- Prescrição por psicólogos de atividades culturais.
- Usar cultura como meio integrador da comunidade de etnia cigana.
- Articular as ofertas de saúde local com a ADSE, seguros de saúde e centros de saúde em Espanha.
- Mediadores para a comunidade de etnia cigana.
- Formação em competências básicas/literacia para mulheres de etnia cigana.
- Formação sobre história e cultura cigana para técnicos/as de intervenção social.
- Reforço de policiamento, criação de rondas noturnas de policiamento.
- Creche.
- Incentivos à natalidade.
- Teletrabalho para mães/pais ou possibilidade de fazer horário contínuo.
- Criação de cartão para o/a idoso/a.
- Reforçar a segurança em locais públicos.

Focus group 4

Problemas

- Comunidade de etnia cigana: escolaridade reduzida, entraves culturais levam a casamento e gravidez precoce e a abandono escolar, não têm oportunidades iguais e não aproveitam as que são oferecidas, reduzidas ofertas de emprego, vandalismo e roubo.
- Resistência da GNR nas apresentações de queixa.
- Desigualdades na população em geral: desemprego, salários baixos, horas de trabalho.
- Desigualdade de género por falta de condições (creche e amas, mulher fica condicionada na procura de emprego ou no atual emprego).
- Salários baixos condicionam o preenchimento de vagas em horários rotativos.
- Problemas de habitabilidade.
- Fuga de jovens para continuação de estudos/trabalho.
- RSI- Cria falta de expectativas.
- Falta de motivação na camada mais jovem em relação ao futuro.
- Consumo de álcool elevado (inclusive nas camadas mais jovens).
- GNR oferece resistência no momento de apresentar queixa.
- Jovens não sabem identificar episódios de violência doméstica ou no namoro.

Soluções

- Parcerias com entidades formadoras.
- Criação de respostas de emprego.
- Creche (em vias de implementação).
- Acompanhamento, orientação e encaminhamento profissional para jovens.
- Acompanhamento, orientação e encaminhamento através de programas CLDS.
- Sensibilização para as TIC.
- Capacitação social e a importância das escolas para a sensibilização da comunidade de etnia cigana.
- Repensar o sistema de ensino (novas tecnologias, interativo).
- Competências básicas para mães e pais, competências parentais e sociais.
- APF familiar.
- ASS. Ser Mulher.
- Sessões para jovens (CRI).
- Estrutura local de apoio às vítimas de violência doméstica.
- Sensibilização em violência doméstica.
- Associação de jovens deve ser líder na partilha de informação na sensibilização da violência doméstica.
- Associação de jovens pode funcionar em parceria com outras associações para a sensibilização.
- Podem apresentar candidaturas na área de desporto para conseguir financiamento para um evento misto (IPDJ).
- Combater a discriminação sexual e o preconceito (incluindo sobre homossexualidade/LGBTI) através da escola, em ações de sensibilização, através da educação em casa, para promover valores e respeito pelo próximo.
- Estratégia local para a habitação.

6- Conclusões

A realização do diagnóstico permitiu a recolha de informação em diferentes áreas, relacionadas e complementares, o que contribuiu para uma análise na perspetiva da igualdade e não discriminação sobre o que tem sido o trabalho promovido pelo Município de Mourão e o que há a melhorar com base no compromisso e no empenho já demonstrado em prol do bem da comunidade.

O Município de Mourão não promoveu até à data ações de formação para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica que se enquadrem nos objetivos da ENIND, Portugal + Igual. Confirma-se assim, a necessidade de continuar na capacitação e sensibilização para a igualdade de género, na prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas, na promoção dos direitos humanos e no combate a qualquer tipo de discriminação.

O diagnóstico apresenta-se em duas vertentes, uma dimensão interna e uma dimensão externa, com áreas distintas, conforme identificado nos vários momentos de recolha de informação, junto das trabalhadoras e trabalhadores do Município, das entidades parceiras e da população.

Na dimensão interna foram consideradas as seguintes áreas: Condições de trabalho, Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, e Comunicação.

DIMENSÃO INTERNA	
Condições de trabalho	— A desigualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras dentro da mesma categoria é evidente, bem como os baixos rendimentos dos assistentes técnicos. — Foram identificadas situações pontuais de Bullying profissional e de avaliação de desempenho negativas consideradas por questões político-partidárias e alheias ao trabalho. — Identificada a necessidade de formação no âmbito da igualdade de género e sobre a cultura cigana, por parte das técnicas de serviço social. — Perante o identificado propõem-se: uma análise às disparidades salariais das trabalhadoras e trabalhadores dentro da mesma categoria, para uma eventual revisão de posicionamento salarial em todas as categorias; a definição de medidas de promoção da qualidade e bem-estar em ambiente de trabalho, e que sejam divulgadas e partilhadas entre todas/os as/os trabalhadoras/es. — O Município procurou e promoveu formação sobre “Comunidades Ciganas História e Cultura Cigana e Abordagens à Intervenção”, para promoção de compreensão mútua, na qual participou a Vice-presidente, juntamente com 5 técnicas e 1 administrativa do Município, e 9 pessoas externas, representantes das entidades externas (ADEREM, IEF, Segurança Social, Associação de Proteção Social à População da Luz, Caritas, e Freguesia da Granja) num total de 16 participantes. Devem ser promovidas outras ações de formação no

	âmbito da Igualdade de Género e da Diversidade Cultural para dirigentes e técnicos/as do Município.
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	— Relativamente às questões de conciliação, foi identificada a falta de flexibilidade nos horários de trabalho de forma a permitir a assistência à família. O horário de trabalho praticado não auxilia a conciliação de tarefas para as mulheres (sem isenção de horário e turnos fixos), que continuam a ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas à exceção das reparações domésticas. Foram identificadas situações de discriminação entre colegas e penalização por motivos de licença de parentalidade. — Assim, propõem-se a definição de medidas que permitam uma melhor organização dos tempos de trabalho (horário flexível ou contínuo, teletrabalho, quando as funções permitem) para que a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores com responsabilidades familiares, seja uma realidade; a divulgação dos direitos das mulheres e dos homens relativos ao usufruto da licença de parentalidade; e promoção do usufruto partilhado da licença de parentalidade, conforme previsto na lei.
Comunicação	— A comunicação interna do Município de Mourão demonstrou-se pouco consistente, atendendo que as/os trabalhadoras/es que participaram nas ações desenvolvidas não se encontravam todas/os ao mesmo nível de conhecimento sobre governação interna, inclusive sobre como proceder e a quem recorrer em caso de discriminação no trabalho.

As propostas apresentadas ao nível interno procuram dar resposta a questões e problemas identificados nos vários momentos de recolha de informação junto das trabalhadoras e trabalhadores do Município de Mourão, podendo ser apresentadas de forma articulada e complementar, por exemplo num Guia do acolhimento para integração de trabalhadoras e trabalhadores elaborado com recurso a uma linguagem inclusiva e não discriminatória, que serve para dar a conhecer a todas e todos, as medidas e ações definidas pelo Município nas diferentes áreas da dimensão interna.

A capacitação na área da igualdade e não discriminação, de dirigentes, trabalhadoras e trabalhadores do Município de todas as categorias profissionais, é crucial atendendo que esta capacitação pode facilitar o processo de aceitação de melhorias a implementar ao nível das condições de trabalho transversais a todas as questões da dimensão interna, e inclusive em algumas da dimensão externa quando em contacto com outras entidades ou a prestar serviço à comunidade.

De forma a promover e a incrementar a proximidade das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município e participação nas questões de igualdade e não discriminação, fomentar o espírito de equipa e conhecer quais as problemáticas que as/os acompanham diariamente, sugere-se a criação de um momento de partilha e discussão informal, que se pode repetir com uma regularidade previamente definida. Este momento de partilha permite uma abertura para que as trabalhadoras e trabalhadores transmitam as suas ideias, e inclusive sensibilizar as/os dirigentes para a mudança. Outra forma de envolver e fomentar a participação das

trabalhadoras e dos trabalhadores, ainda que de uma forma anónima, seria a criação de uma caixa de sugestões, onde possam deixar livremente os seus contributos, ideias e preocupações.

Na dimensão externa foram consideradas as áreas que originaram um maior debate pelos/as participantes, destacando-se assim o Emprego, a Habitação, a Saúde, a Proteção Social, a Violência Doméstica e a Violência no Namoro, a Educação, a Segurança e a Integração da Comunidade Cigana e Migrantes. A questão da integração da comunidade cigana é uma área de intervenção que o Município tem vindo a trabalhar e identifica como prioritária, nas várias vertentes do plano para a igualdade considerando a transversalidade das áreas em si.

Perante um concelho do interior, com baixa taxa de natalidade e sem respostas de ofertas de trabalho diversificado, destaca-se a preocupação na falta de capacidade em reter pessoas e foram identificadas propostas como a redução de impostos, a promoção de programas de arrendamento, a criação de medidas de incentivo à natalidade e de fixação da população, entre outras, em diferentes áreas.

Educação

Existe no concelho um sentimento generalizado de insucesso/abandono escolar, por a formação e a escola não serem valorizadas por parte dos/as jovens. E a considerar o número de jovens da comunidade cigana no sistema de ensino, é significativo as desistências/abandono escolar, da parte das raparigas por motivos de matrimónio e dos rapazes por questões de emancipação.

- Combater a taxa de abandono escolar, através de medidas de promoção de Empreendedorismo na escola para motivar e incentivar as/os jovens, e repensar o sistema de ensino, de forma o torná-lo mais apelativo, interativo, atrativo através de novas tecnologias.
- Estabelecer parcerias com entidades formadoras, para criar alternativas de ensino como a via profissionalizante e definir medidas que permitam o conhecimento das/os alunas/os sobre as profissões existentes. Propõem-se a definição de medidas específicas de acompanhamento, orientação e encaminhamento profissional para jovens, incluindo uma abordagem de desmistificação das profissões em função do género, e a realizar um levantamento das necessidades profissionais e formações no concelho.
- O papel da escola para a capacitação e sensibilização da população mostrou-se crucial para qualquer abordagem integradora a promover no concelho, com a promoção de competências básicas para mães e pais, competências parentais e sociais; com a realização de formação em competências básicas/literacia para raparigas e mulheres ciganas; com a promoção de ações de sensibilização para encarregadas/os de educação sobre igualdade de género e não discriminação; com a adaptação e utilização de uma linguagem inclusiva e não discriminatória na escola. Nas ações de sensibilização devem ser incluídos conteúdos que promovam a prevenção de estereótipos de género, LGBTI, de violência no namoro, de desigualdade de género e bullying, para alunas/os.
- Uma das medidas a implementar passa pela criação de uma equipa multidisciplinar e definição de uma intervenção, respeitando os valores e tradições da cultura cigana, numa abordagem de sensibilização e capacitação perante os mecanismos legais para um equilíbrio entre direitos e deveres.

Emprego

As principais entidades empregadoras do concelho de Mourão são o Município, a Santa Casa da Misericórdia e as empresas/sociedades agrícolas. Não existem ofertas de emprego diversificadas nem industrialização significativa, sendo que a indústria poderia proporcionar mais empregos à população feminina. Existe falta de mão-de-obra especializada e não existe abertura para trabalhar em horários rotativos e com baixos salários. O turismo foi identificado como um sector promissor no concelho, ainda que faltem infraestruturas e investidores para o impulsionar de forma a criar postos de emprego e mitigar a sazonalidade.

- Definição de medidas que permitam a criação de respostas de emprego, por exemplo através do impulso ao investimento e incentivos à criação de PMEs, oferecendo melhores condições de trabalho, de saúde, de estudo e de habitação; a promoção do empreendedorismo na escola para motivar e incentivar as/os jovens.
- Reforçar o turismo em complementariedade com uma oferta de produtos culturais diversificada e a possível criação de infraestruturas, como por exemplo um parque de campismo.
- Avaliação da possível criação do gabinete de apoio ao desenvolvimento, formação e emprego no concelho.

Habitação

A habitação é uma problemática no concelho, devido à inexistência de respostas para arrendamento e as más condições de habitabilidade (falta de conforto e de higiene). Para além destas questões, foram sinalizadas situações em que alguns trabalhadores migrantes vivem, com sobrelotação, rotatividade de cama e partilha de espaços.

- O Município de Mourão aprovou a Estratégia Local de Habitação em março de 2022 e iniciou um diagnóstico através de um processo participado com diversos atores sociais do concelho e disponibilizou um instrumento para sinalização de família em carência habitacional.
- O acompanhamento social para verificação das condições de habitabilidade da população idosa, comunidade cigana e migrante é imprescindível para assegurar uma melhoria das condições de vida.

Saúde

A principal questão assinalada na área da saúde é a carência de médicos/as e de consultas, existe uma dificuldade na contratação de médicos/as para trabalhar, devido à interioridade do concelho. Foi sinalizado o elevado consumo de álcool (inclusive nas camadas mais jovens) como problemática, e questões de falta de higiene entre algumas crianças e jovens que frequentam o sistema de ensino.

- A solução direta relativa à falta de médicos/as e consultas passa principalmente por decisões ao nível da ARS do Alentejo e/ou governo e não somente na alçada do Município, ainda assim foi proposta a criação de melhores condições de segurança e de atratividade para as/os médicas/os; sugerido a abertura de maior número de vagas nos cursos de medicina nas universidades e a colocação por concurso para evitar a falta de médicas/os em territórios rurais.
- Em resposta à problemática de consumos, sugere-se a promoção de ações de prevenção e sensibilização dirigidas à população jovem, em parceria com as demais entidades do concelho, e a colocação de um psicólogo para apoio social. É fundamental a promoção de ações de sensibilização no âmbito da higiene e da saúde, onde sejam abordadas questões sobre igualdade e não discriminação, alimentação, planeamento familiar, dependência de substâncias, violência, entre outras, em articulação com o IPDJ. As temáticas são trabalhadas dependendo do público-alvo: população escolar, população idosa, população em geral.

Proteção Social

Foi destacada a situação de inexistência de resposta ao nível da creche, impossibilitando a ingressão de mães no mercado de trabalho. Existe desigualdade ao nível dos apoios recebidos, entre as/os jovens em situações idênticas de carência e falta de emprego. A resposta de integração no programa do Rendimento Social de Inserção foi considerada como uma falsa expectativa e não efetivamente uma resposta de integração.

- A promoção de ações de capacitação de desenvolvimento pessoal, social e de empreendedorismo, e outras respostas formativas, direcionadas para as/os jovens, facilita a sua integração no emprego e em estágios profissionais.
- Estão a decorrer esforços para a abertura da valência de creche no concelho e foi proposta a criação do cartão sénior para a população idosa de forma a aceder a alguns benefícios sociais.
- Denunciar ao Ministério Público as situações de casamento de raparigas menores de 16 anos, independentemente da idade e etnia, com especial relevância para os casamentos impostos às raparigas de etnia cigana em idade precoce.
- Definir um conjunto de medidas de integração na comunidade, com ações diversas: para crianças a partir do Jardim de infância; dar a conhecer práticas e casos de sucesso para jovens e população adulta; promover a cultura como meio integrador da comunidade de etnia cigana.
- Apesar da escola ser obrigatória até ao 12º ano ou até que completem os 18 anos de idade, as/os jovens de etnia cigana tendem a abandonar os estudos precocemente, e uma das razões das raparigas ciganas desistirem da escola é o facto de ainda serem obrigadas a casar quando a família assim o determina. Considerar medidas que possibilitem a permanência das/os jovens de etnia cigana até ao 12º ano de escolaridade.
- Atendendo à importância do papel do mediador, o Município reuniu esforços com a comunidade cigana para nomear um elemento com perfil adequado para o desempenho da função, facilitando o processo de integração.
- A proteção social dos migrantes passa pelo acompanhamento social e fiscalização da condição para o trabalho com maior proximidade, para sinalização precoce de possíveis situações de tráfico humano.

Questões de Violência

As/os jovens não sabem identificar situações de violência doméstica ou no namoro.

- Perante a dificuldade de identificação de indícios de violência doméstica ou violência no namoro, considera-se a promoção de ações de prevenção e de sensibilização, em parceria com as entidades da região (APF Alentejo, Associação, Ser Mulher, CRI) essenciais para o conhecimento e proteção das/os jovens.
- A existência de situações de violência doméstica impõe a criação de uma estrutura local, permanente, de apoio à vítima e de ações de divulgação dos procedimentos necessários para exposição das situações.

Segurança

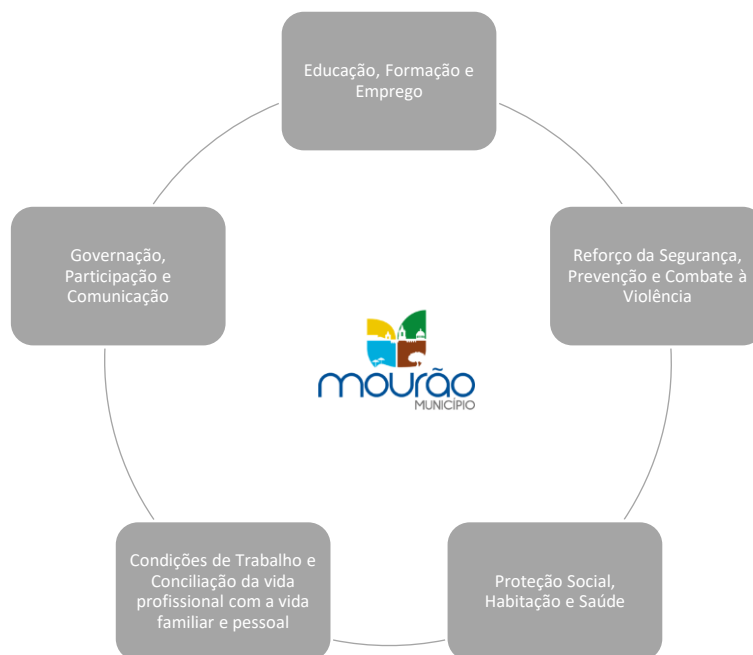
Perante uma condição de insegurança e de falta de meios (humanos e de recursos) destacou-se a falta de atuação da GNR, em resposta a situações de violência, agressões, vandalismo e roubo na comunidade, e inclusive alguma resistência em apresentar/registar a queixa.

- A necessidade de reforço das forças policiais é evidente, tanto em número de elementos, como em frequência de patrulhas, com rondas noturnas de policiamento e aplicação da lei de igual forma.

Perante a falta de sensibilização para as questões de igualdade em termos gerais, considera-se relevante a promoção da capacitação na área da igualdade de género e não discriminação, e de violência doméstica e violência de género, dirigida aos vários agentes locais do concelho, organizações e empresas, e públicos estratégicos com intervenção ao nível das questões de igualdade e de violência, como é o caso das/os profissionais de saúde, técnicas/os de intervenção social, agentes da autoridade e entidades prestadoras de auxílio.

Ao nível interno e externo é importante que a comunicação seja feita com recurso a uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória, para utilização da mesma em todas as formas/meios de comunicação, dirigida às trabalhadoras e aos trabalhadores do Município, às entidades e população do concelho, sensibilizando assim para a igualdade e equidade na linguagem.

Em termos gerais e incluindo as duas dimensões, as áreas de intervenção do plano municipal para a igualdade e não discriminação de Mourão pode ser apresentado da seguinte forma



O Diagnóstico de Mourão será apresentado e discutido em reunião interna do município e posterior apresentação em sessão pública/assembleia municipal, em data a determinar, contando com a presença dos trabalhadoras/es e entidades parceiras que participaram na elaboração do mesmo. Está previsto uma ação de sensibilização junto da população em geral e um workshop de sensibilização para a população jovem na temática da igualdade de género e de não discriminação, a realizar em setembro, após o início do ano letivo 2022/2023.

O Diagnóstico de Mourão reflete os objetivos estratégicos definidos nos três Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, de forma transversal e com maior incidência nos seguintes objetivos do PAIMH, 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública, 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, e 7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social; 1. Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação, e 6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados, do PAVMVD; 3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada, do PAOIEC, através da sensibilização para o tratamento igual. No PAPCTSH considera-se o objetivo 1. Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH na medida em que o Município está alerta e procura um melhor conhecimento sobre a questão do tráfico de seres humanos no concelho.

7 - Referências Bibliográficas

CEMR (2006). Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local. Disponível em: [charte_egalite_pt.pdf\(ccre.org\)](http://charte_egalite_pt.pdf(ccre.org)).

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2009). Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção, Lisboa.

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2010). Guia para o combate à discriminação nos Municípios: Planear para todos e todas, planear a diversidade.

CIG (2022). Igualdade entre homens e mulheres. Disponível em: [Enquadramento - CIG](#).

Comissão Europeia (1998). A igualdade em 100 palavras — Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

Comissão Europeia (2022) Estratégia para a Igualdade de Género: Realizações e principais domínios de ação. Disponível em: [Estratégia para a Igualdade de Género: | Comissão Europeia \(europa.eu\)](#).

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), Presidência do Conselho de Ministros (2009). Igualdade de Género em Portugal. Lisboa: CIG, 3ª Edição.

Conselho de Municípios e Regiões da Europa e seus Parceiros (2006). A carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local. Innsbruck.

Direção Geral da Educação (2022). Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais. Disponível em: [Microsoft Word -Pacto Internacional sobre Direitos Economicos Sociais Culturais \(mec.pt\)](#).

Ministério Público (2022) Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos. Disponível em <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/pacto-internacional-sobre-os-direitos-civis-e-politicos-0>.

Município de Mourão (2022). Ação social. Disponível em: [Ação Social - Portal Institucional do Município de Mourão \(cm-mourao.pt\)](#).

Parlamento (2022). Constituição da República Portuguesa. Disponível em: [Constituição da República Portuguesa \(parlamento.pt\)](#).

República Portuguesa (2022). Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (2018-2030) – ENIND Disponível em: [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual - XXI Governo - República Portuguesa](#).

Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010, de 17 de dezembro, IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro, IV Plano Nacional para a Igualdade — Género, Cidadania e Não Discriminação.

UNRIC (2020c). Comissão sobre o Estatuto da Mulher. Disponível em [Comissão sobre o Estatuto da Mulher debate a participação na tomada de decisões e eliminação da violência de género - Nações Unidas - ONU Portugal \(unric.org\)](#),

UNRIC (2022a). Igualdade de género. Disponível em: [Igualdade de género - Nações Unidas - ONU Portugal \(unric.org\)](#).

UNRIC (2022b). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: [Declaração Universal dos Direitos Humanos - Nações Unidas - ONU Portugal \(unric.org\)](#).

Cofinanciado por:

Anexos

Caracterização do Município de Mourão na sua relação com a CIG

Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas	
Existência de Plano Municipal aprovado	N/A
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	N/A
Período de vigência do atual Plano	N/A
Conselheira/o(s), Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	SIM
Equipa para a Igualdade na Vida Local	
Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	•
Conselheiros/as Locais para a Igualdade	- Célia Maria Pulga Nunes Caleiro (interna) - José Reis (externo)
Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	- Vera Cristina Marques Bailote - Nelson Tomás - Ana Dias
Elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo	
Investigador/a ou especialista	
Representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município	•
Representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG	Helena Isabel Louro Barahona
Protocolos	
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	SIM
Data de assinatura (do protocolo)	12.10.2020
Renovação (caso tenha havido renovação)	N/A
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	- Protocolo de colaboração com associação Ser Mulher - Acordo com o IEPF e APPACDM
Prémio Viver em Igualdade	
A autarquia concorreu ao prémio	N/A
A autarquia ganhou prémio	N/A
Ano(s) em que foi distinguida	N/A
A autarquia ganhou menção honrosa	N/A
Ano(s) em que foi distinguida	N/A
Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãos	
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	- Célia Maria Pulga Nunes Caleiro (interna) - José Reis (externa)
Contactos	- Célia Caleiro - celia.caleiro@cm-mourao.pt - José Reis - piresreis@sapo.pt
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	- Célia Caleiro - Técnica Superior - Unidade Sociocultural e Desportiva / Serviço Social - José Reis - Provedor SCM Mourão (externo)
Equipa para a Igualdade na Vida Local	3

Nome das pessoas envolvidas na equipa	- Vera Cristina Marques Bailote - Nelson Tomás - Ana Luísa Fialho Dias
Contactos	- Vera Bailote - vera.bailote@cm-mourao.pt - Nelson Tomás - nelson.tomas@cm-mourao.pt - Ana Dias - ana.dias@cm-mourao.pt - Helena Barahona - sermulher.etav@gmail.com
Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	- Vera Bailote - Chefe da Divisão Administrativa e Financeira - Nelson Tomás - Chefe da Divisão de Ambiente, Obras e Urbanismo - Ana Dias - Técnica Superior de Educação
Protocolos e programas	
Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	SIM
Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	N/A