INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA

Escola Superior de Educação

Mestrado em Desenvolvimento Comunitário e Empreendedorismo

IGUALDADE DE GÉNERO: Representações sociais de actores-chave sobre as práticas e dinâmicas existentes em quatro municípios do Baixo Alentejo

Lisa Bela Severino Horta Ferro

Beja

2021

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA

Escola Superior de Educação

Mestrado em Desenvolvimento Comunitário e Empreendedorismo

IGUALDADE DE GÉNERO: Representações sociais de actores-chave sobre as práticas e dinâmicas existentes em quatro municípios do Baixo Alentejo

Dissertação de mestrado apresentada à
Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Beja

Elaborado por: Lisa Bela Severino Horta Ferro

Orientado por: Professora Doutora Sandra Isabel Gonçalves da Saúde

Beja

2021

A presente dissertação não se encontra escrita ao abrigo do Novo Acordo Ortográfico. São utilizadas, para citações e referências bibliográficas, as normas APA 6ª edição.

À minha Maria Inocência.
Mãe. Mulher. Muralha.

Ao meu sobrinho Pedro.
À minha sobrinha Matilde.
À minha sobrinha Maria.
Que possam crescer livres para todas as escolhas.

Agradecimentos

Diz que o caminho também é lugar. E o caminho-lugar que aqui me trouxe pouco deve à solidão. De autónomo fez-se colectivo. Foi viagem partilhada, diálogo, fusão. Como as casas caiadas que se aconchegam umas às outras, teve o amparo de muitos braços.

Ainda que chegar seja alento para nova partida e não causa para ócio e estagnação, o sabor suave da conquista mistura-se, por estes dias, com o acre da perda. O caminho-lugar torna-se passado. É o Sul da bússola que procura nortear outras andanças. Ficam as histórias singulares. As palavras de estímulo, incentivo, inspiração: fôlego perante o desgaste. Ficam os desafios e as encruzilhadas. A quietude e a inércia e o recuo e o balanço e o avanço. Ficam afectos e compreensão, pelos cafés virtuais perdidos, pelas conversas adiadas, pelos discos não ouvidos, pelas músicas não cantadas, pelos poemas deixados por ler.

Não gosto particularmente da palavra gratidão, sonora ou visualmente. Mas a humanidade parece não ter ainda criado vocábulos suficientes para descrever o privilégio que foi embarcar nesta jornada. Que seja, por hoje, gratidão em letras mas algo maior em intensidade.

`

Obrigada

à Professora - propositadamente em maiúscula - Sandra Saúde,

orientadora, conselheira, mestra.

Pelo processo verdadeiramente cooperativo de construção, desconstrução e reconstrução de ideias, métodos, rumos. Pela capacidade desbloqueadora, pelos ensinamentos, pela incitação, pela proximidade.

Obrigada

ao Pedro,

companheiro, cúmplice, amante.

Pelo amor, que é feminista, como só o amor que é amor pode ser.

Obrigada
à minha mãe,
MÃE.
Pelas palavras que não me disse mas que consegui ler nos seus olhos.

Obrigada
ao meu irmão Duarte,
alicerce, harmonia, sustento.
Pelo mundo criado e almofadado para que eu pudesse levitar.

Obrigada
ao meu sobrinho Pedro,
à minha sobrinha Matilde,
à minha sobrinha Maria,
à minha tia Mila,
ao meu tio Nuno,
ao meu primo Zé Diogo,
à Carla,
à Ana,
ao Sérgio,
ao Tiago.
Por todos os instantes que, sem cobranças, me permitiram deixar para depois.

Obrigada
a todas as pessoas, e respectivas entidades de pertença, que participaram neste estudo, tornando-o possível.

Resumo

Consagrada como direito humano e uma questão de justiça social, a igualdade de género é uma dimensão estruturante do desenvolvimento e constitui um requisito fundamental para a construção de sociedades inclusivas e sustentáveis. Em Portugal, a promoção da igualdade entre homens e mulheres teve o seu maior impulso com a revolução de 25 de Abril de 1974. A territorialização das políticas públicas atribuiu, depois, lugar de destaque aos territórios locais no combate às assimetrias e à desigualdade. Todavia, apesar dos avanços significativos registados, o fosso entre igualdade de género formal e material persiste.

Suportada por uma metodologia qualitativa, de matriz construtivista e interpretativa, assente numa abordagem de estudo de caso do tipo exploratório, a investigação desenvolvida foi estruturada a partir do objectivo geral de compreender as representações sociais tidas pelos actores-chave da promoção da igualdade de género nos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo quanto às práticas e dinâmicas existentes.

Os resultados obtidos permitem concluir que os actores-chave locais detêm um domínio superficial sobre a temática, deixando transparecer insuficiente questionamento e pensamento crítico, o que se reflecte em interpretações limitadas do enquadramento legislativo, em leituras parciais da realidade em matéria de problemáticas e indicadores e na não promoção de práticas e dinâmicas com real impacte transformador.

Palavras-chave: Igualdade de género; representações sociais; territorialização de políticas públicas; desenvolvimento comunitário; desenvolvimento sustentável; desenvolvimento local.

Abstract

Enshrined as a human right and a matter of social justice, gender equality is a structuring dimension of development and a fundamental requirement for building inclusive and sustainable societies. In Portugal, the promotion of equality between men and women had its greatest boost with the revolution of 25 April 1974. The territorialization of public policies later placed the local territories at a prominent position in the fight against asymmetries and inequality. However, despite significant advances, the gap between formal and material gender equality persists.

Supported by a qualitative methodology, with a constructivist and interpretive matrix, based on an exploratory case study approach, the research developed was structured around the general objective of understanding the social representations of key actors in the process of gender equality promotion in the municipalities of Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde, and Ferreira do Alentejo about the existing practices and dynamics.

The obtained results allow to conclude that the local key actors have superficial knowledge on the subject, show insufficient questioning and critical thinking, which leads to limited interpretations of the legislative framework, to incomplete views of the reality in terms of problems and indicators, and to the non-promotion of practices and dynamics with a real transforming impact.

Keywords: Gender equality; social representations; territorialization of public policies; community development; sustainable development; local development.

Índice

Agradecimentos iii
Resumo v
Abstract vi
Índice de figuras xi
Índice de gráficos xi
Índice de tabelas xi
Lista de siglas e acrónimos xiii

Introdução 15
PARTE I. Enquadramento teórico 20
1. Representações sociais e igualdade de género – *significados* 21
1.1. Representações sociais 21
1.2. Sexo, género e estereótipos 23
1.3. Igualdade, desigualdade, diferença e discriminação 26
1.4. Igualdade de género, perspectiva de género e *mainstreaming* de género 27
2. Igualdade de género – *o estado da arte* 30
2.1. A produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género (1974-2020) 30
2.2. A produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género (2015-2020) 35
3. Desenvolvimento – *significados e paradoxos* 44
3.1. Desenvolvimento, desenvolvimentos e (des)envolvimento – *concepções e paradigmas* 44
3.2. Territorialização de políticas públicas e governança - *a nova acepção de desenvolvimento no quadro europeu* 58
4. Igualdade de género enquanto dimensão estruturante do desenvolvimento 64
5. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género – *o contexto nacional* 71
5.1. Evolução legislativa em matéria de igualdade de género (1974-2020) 71

5.2. Evolução dos mecanismos e estruturas de apoio à promoção da igualdade de género (1974-2020) 87
5.3. Territorialização e governança local nos processos de promoção da igualdade de género 95

PARTE II. Estudo empírico 100

1. Metodologia do estudo 101
1.1. O problema em estudo 101
1.2. Abordagem metodológica 106
1.3. Contexto territorial do estudo 108
1.4. Participantes no estudo 114
1.5. Técnicas de recolha de dados 116
1.5.1. Pesquisa documental 117
1.5.2. Entrevistas semiestruturadas em profundidade 122
1.6. Técnicas de análise e tratamento de dados 124
1.6.1. Análise documental 125
1.6.2. Análise de conteúdo 126
2. Análise dos resultados 133
2.1. Representações sociais de um actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa 134
2.1.1. Igualdade de género - *significados* 134
2.1.2. Enquadramento legislativo em matéria de igualdade de género 136
2.1.3. A realidade ao nível da igualdade de género – *problemáticas e indicadores* 138
2.1.4. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género 140
2.1.5. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género 143
2.1.6. Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género .. 147
2.2. Representações sociais dos actores-chave dos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo 147
2.2.1. Igualdade de género – *significados* 149
2.2.2. Enquadramento legislativo em matéria de igualdade de género 155
2.2.3. A realidade local ao nível da igualdade de género – *problemáticas e indicadores* 161
2.2.4. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género 174
2.2.5. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género 191
2.2.6. Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género .. 205

3. Discussão dos resultados 209
3.1. Igualdade de género – *significados* 209
3.2. Enquadramento legislativo em matéria de igualdade de género 211
3.3. A realidade ao nível da igualdade de género – *problemáticas e indicadores* 213
3.4. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género 215
3.5. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género 218
3.6. Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género 219
3.7. Síntese final 220

PARTE III. Propostas de intervenção 224

1. Pistas para a melhoria das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género nos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo 225
1.1. Ao nível das representações sociais sobre os significados da igualdade de género 229
1.2. Ao nível das representações sociais sobre o enquadramento legislativo em matéria de igualdade de género 239
1.3. Ao nível das representações sociais sobre a realidade local em matéria de igualdade de género – *problemáticas e indicadores* 239
1.4. Ao nível das representações sociais sobre práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género 243
1.5. Ao nível das representações sociais sobre territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género 260
1.6. Ao nível das representações sociais sobre perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género 263
1.7. Tabela-síntese das propostas de intervenção e calendarização 264

Considerações finais 266
Referências bibliográficas 274
Apêndices 301
Apêndice I - Listagem da produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género (1974-2020) 302

Apêndice II - Matriz de análise da produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género 342

Apêndice III - Listagem da produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género (2015-2020) 362

Apêndice IV - Matriz de análise da produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género..... 364

Apêndice V - Evolução da legislação portuguesa em matéria de igualdade de género (1974–2020) 373

Apêndice VI - Evolução dos mecanismos e estruturas de apoio à promoção da igualdade de género (1974–2019)..... 385

Apêndice VII - Guião de entrevista ao membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa..... 391

Apêndice VIII - Guião de entrevista a coordenador/coordenadora de intervenção local no domínio da igualdade da ESDIME..... 395

Apêndice IX - Guião de entrevista a presidente e/ou vereadoras/vereadores dos municípios em estudo 399

Apêndice X - Guião de entrevista a Conselheiras ou Conselheiros Municipais para a Igualdade dos municípios em estudo 403

Apêndice XI - Guião de entrevista a Pontos Focais no âmbito do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica 407

Apêndice XII - Termo de aceitação para realização de entrevista..... 412

Apêndice XIII - Grelha de análise de conteúdo das entrevistas realizadas 414

Índice de figuras

Figura 1: Identificação da NUTS III - Baixo Alentejo (à esquerda) e do território em estudo (à direita) 109
Figura 2: Identificação dos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo, ... 110
Figura 3: Núcleos temáticos no plano X-Y, construídos com as palavras mais repetidas nos problemas identificados nos Diagnósticos Sociais e no Plano Intermunicipal para a Igualdade 163
Figura 4: Núcleos temáticos no plano X-Y, construídos com as palavras mais repetidas nos problemas em matéria de igualdade de género identificados pelos actores-chave locais 166
Figura 5: Núcleos temáticos no plano X-Y, construídos com as palavras mais repetidas nos aspectos positivos em matéria de igualdade de género identificados pelos actores-chave locais 171
Figura 6: Núcleos temáticos no plano X-Y, construídos com as palavras mais repetidas nos planos de intervenção constantes nos Diagnósticos Sociais e no Plano Intermunicipal para a Igualdade 176
Figura 7: Núcleos temáticos no plano X-Y, construídos com as palavras mais repetidas nas respostas dos actores-chave locais à pergunta *Como tem sido promovida a igualdade de género?* 178

Índice de gráficos

Gráfico 1: Distribuição da população residente por faixas etárias no contexto territorial em estudo e em Portugal 111
Gráfico 2: Palavras associadas ao termo *igualdade* nos significados atribuídos pelos actores-chave locais a igualdade de género 150
Gráfico 3: Marcos legislativos mais relevantes em prol da igualdade de género desde 25 de Abril de 1974 apontados pelos actores-chave locais 158

Índice de tabelas

Tabela 1: Palavras mais repetidas e número de ocorrências nos significados atribuídos a igualdade de género pelos actores-chave locais 149
Tabela 2: Palavras mais repetidas e número de ocorrências nos problemas identificados nos Diagnósticos Sociais e no Plano Intermunicipal para a Igualdade 162
Tabela 3: Palavras mais repetidas e número de ocorrências nos problemas em matéria de igualdade de género identificados pelos actores-chave locais 165
Tabela 4: Palavras mais repetidas e número de ocorrências nos aspectos positivos em matéria de igualdade de género identificados pelos actores-chave locais 170

Tabela 5: Palavras mais repetidas e número de ocorrências nos planos de intervenção constantes nos Diagnósticos Sociais e no Plano Intermunicipal para a Igualdade 175
Tabela 6: Palavras mais repetidas e número de ocorrências nas respostas dos actores-chave locais à pergunta..... 177
Tabela 7: Síntese da medida 1, proposta ao nível das representações sociais sobre *igualdade de género: significados* 236
Tabela 8: Síntese da medida 2, proposta ao nível das representações sociais sobre *igualdade de género: significados* 238
Tabela 9: Síntese da medida 3, proposta ao nível das representações sociais sobre *a realidade local em matéria de igualdade de género: problemáticas e indicadores*..... 242
Tabela 10: Síntese da medida 4, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género* 249
Tabela 11: Síntese da medida 5, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género* 250
Tabela 12: Síntese da medida 6, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género* 251
Tabela 13: Síntese da medida 7, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género* 252
Tabela 14: Síntese da medida 8, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género* 253
Tabela 15: Síntese da medida 9, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género* 254
Tabela 16: Síntese da medida 10, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género* 255
Tabela 17: Síntese da medida 11, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género* 256
Tabela 18: Síntese da medida 12, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género* 257
Tabela 19: Síntese da medida 13, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género* 258
Tabela 20: Síntese da medida 14, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género* 259
Tabela 21: Síntese da medida 15, proposta ao nível das representações sociais sobre *territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género* 262
Tabela 22: Tabela-síntese das propostas de intervenção e calendarização . 265

Lista de siglas e acrónimos

ADL	Associação de Desenvolvimento Local
BDEsM	Base de Dados em Estudos sobre as Mulheres, de Género e Feministas
CCF	Comissão para a Condição Feminina
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CIDM	Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CIM	Comunidade Intermunicipal
CIMBAL	Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CLAS	Conselho Local de Acção Social
CLDS	Contrato Local de Desenvolvimento Social
CPCJ	Comissão de Protecção de Crianças e Jovens
DGEstE	Direcção-Geral dos Estabelecimentos Escolares
DRS Alentejo	Direcção de Serviços da Região do Alentejo
ECG	Educação para a Cidadania Global
EDS	Educação para o Desenvolvimento Sustentável
ENEC	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação
FAO	Organização das Nações Unidas para a Agricultura e Alimentação
GNR	Guarda Nacional Republicana
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatística

IPBeja	Instituto Politécnico de Beja
IPSS	Instituição Particular de Solidariedade Social
ISSP	International Social Survey Programme
IVG	Interrupção Voluntária da Gravidez
NUTS	Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ODS	Objectivo de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não-Governamental
ONGD	Organização Não-Governamental para o Desenvolvimento
ONVG	Observatório Nacional de Violência e Género
PIB	Produto Interno Bruto
PNI	Plano Nacional para a Igualdade
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
POISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
POPH	Programa Operacional Potencial Humano
PSI	Portuguese Stock Index
RCAAP	Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal
RENATES	Registo Nacional de Teses e Dissertações
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
UE	União Europeia
VMVD	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

Introdução

Considerada uma questão de justiça social e um requisito necessário para a construção de sociedades mais equilibradas, saudáveis e sustentáveis, com enquadramento na Carta das Nações Unidas (ONU, 1945), na Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) e no Tratado de Roma (CEE, 1957), a promoção da igualdade entre homens e mulheres ganhou maior relevo em 1975, aquando da proclamação, pelas Nações Unidas, do Ano Internacional da Mulher, a que se seguiu uma Década das Mulheres (1976 – 1985) e um conjunto de conferências mundiais que colocaram o debate em torno da igualdade de género no centro das agendas políticas. A sua relação com o desenvolvimento tem, desde então, vindo a ser reconhecida pelos principais documentos estratégicos orientadores da acção internacional, como a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (ONU, 1979), a Declaração do Rio (ONU, 1992), a Declaração e Plataforma de Acção de Pequim (ONU, 1995), o Tratado de Amesterdão (ONU, 1997), a Declaração do Milénio (ONU, 2000), a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (União Europeia, 2010), o documento *O futuro que queremos* (ONU, 2012) e, mais recentemente, a Agenda 2030 – Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2016), tendo o Princípio da Igualdade sido juridicamente adoptado por vários países assentes em sistemas democráticos.

Em Portugal, a sua consagração jurídica como direito fundamental remonta à entrada em vigor da Constituição da República Portuguesa de 1976 (Decreto de Aprovação da Constituição, 1976). A limpeza legal das formas de conciliação da igualdade formal com a discriminação, ocorrida na sequência da revolução de 25 de Abril de 1974, e o surgimento da Comissão para a Condição Feminina (CCF) – mais tarde denominada Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) e hoje Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) – e da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), enquanto organismos nacionais de promoção e defesa do Princípio da Igualdade, mostraram-se, todavia, insuficientes para garantir a necessária redução das assimetrias e a efectiva igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.

Fruto dos compromissos assumidos nas várias instâncias internacionais e do processo integrador europeu, Portugal vê, no início da década de 90 do século XX, implementados os primeiros projectos co-financiados de valorização do potencial das mulheres no mercado de trabalho e de desenvolvimento de medidas facilitadoras da conciliação entre a vida profissional e familiar. Aprova o I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades em 1997 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, 1997) e abre portas, por via da IV Revisão Constitucional (Lei Constitucional n.º 1/97, 1997), à adopção de medidas de acção positiva, definindo a promoção da igualdade de género como tarefa fundamental do Estado e dando início a um novo ciclo de políticas públicas neste domínio.

Os territórios locais passam a ocupar, a partir do III Plano Nacional para a Igualdade 2007 – 2010 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, 2007), um lugar de destaque, sendo instituída às autarquias a responsabilidade pela construção e implementação de políticas de igualdade e não-discriminação, por meio da transversalização da perspectiva de género e da adopção de Planos Municipais para a Igualdade. O impulso conferido à componente municipal é reforçado com a aprovação do quadro de referência do estatuto de Conselheiras e Conselheiros Municipais para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, 2010), por via do Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, 2013) e pela criação de protocolos de territorialização para o combate à violência doméstica e de género.

Contudo, não obstante a ratificação dos principais documentos de orientação estratégica internacional, a reformulação do quadro normativo, a adopção de medidas de acção positiva, os sucessivos Planos Nacionais para a Igualdade, a definição da igualdade de género como prioridade no âmbito da implementação da Agenda 2030 (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2017), a inclusão da temática como domínio obrigatório em todos os níveis e ciclos de escolaridade na sequência da aprovação da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (DGE, 2017), a execução da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018) e a mobilização de recursos para os territórios, a realidade

mostra que o fosso entre igualdade de género formal e material está longe de ser suprimido.

Apesar dos avanços significativos ocorridos nas últimas décadas, Portugal continua a situar-se abaixo da média europeia em cinco dos seis indicadores analisados pelo Index de Igualdade de Género (EIGE, 2019), sendo evidenciadas nas estatísticas nacionais as discrepâncias existentes ao nível dos rendimentos e da qualidade do emprego, da relação entre qualificação e taxa de empregabilidade, da distribuição das responsabilidades parentais, do desempenho de tarefas não remuneradas e das relações de poder em contextos de intimidade.

Ainda que o tema tenha progressivamente vindo a ganhar relevância na produção académica, tendo ultrapassado a alçada das Ciências Sociais para se expandir a áreas científicas diversificadas, afastando-se do foco quase exclusivo na violência doméstica para se debruçar, entre outros, na desigualdade e nas relações de género em contextos laborais e territoriais específicos, não existem, à data, estudos realizados em Portugal sobre as representações sociais tidas sobre igualdade de género de quem assume responsabilidades na sua promoção a nível local.

Com a territorialização e a governança a constituírem princípios fundamentais da Política de Coesão da União Europeia (Dias & Seixas, 2019), enquanto nova acepção do desenvolvimento, e sendo a escala local a adequada para fazer face à desigualdade e à discriminação, o estudo desenvolvido tem como questão de partida: *Quais são as representações sociais dos actores-chave da promoção da igualdade de género nos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo sobre as práticas e dinâmicas existentes no território?*.

Os objectivos específicos propostos para a investigação são:

i) explorar, caracterizar e compreender as representações sociais tidas pelos vários actores-chave da promoção da igualdade de género sobre os significados, enquadramento legislativo, problemáticas e indicadores, práticas e dinâmicas, territorialização das políticas públicas e perspectivas de evolução neste domínio;

ii) descrever relações de complementaridade e/ou conflito entre as representações sociais e o posicionamento dos vários actores-chave;
iii) identificar lacunas e boas práticas de promoção da igualdade de género;
iv) propor estratégias de melhoria nas dinâmicas de enquadramento e de intervenção.

Considerando a natureza do objecto de estudo, o seu carácter multidimensional, o enfoque inovador no âmbito dos estudos já desenvolvidos sobre a temática, a óptica de análise intensiva pretendida e o seu enquadramento num mestrado em Desenvolvimento Comunitário e Empreendedorismo, optou-se por uma metodologia qualitativa de matriz construtivista e interpretativa, assente numa abordagem de estudo de caso do tipo exploratório.

A escolha do território recaiu sobre os municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo dada a partilha de um Plano Intermunicipal para a Igualdade, de um Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e da intervenção de uma Cooperativa para o Desenvolvimento Local com um vasto histórico na promoção da igualdade de género.

Assumindo os municípios, a sociedade civil e as escolas posições privilegiadas para responder às necessidades das populações, constituindo parcerias estratégicas na implementação de políticas públicas em matéria de cidadania, igualdade e não-discriminação, foram intencionalmente seleccionadas como participantes no estudo presidentes ou vereadoras e vereadores com os pelouros com a área da igualdade nos quatro municípios, as quatro Conselheiras Municipais para a Igualdade, a coordenadora e técnica de intervenção no domínio da igualdade da Cooperativa para o Desenvolvimento Local ESDIME e as pontos focais, no âmbito do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-Geral dos Estabelecimentos Escolares e do Instituto Politécnico de Beja. Atendendo à sua responsabilidade na definição de políticas públicas, foi igualmente incluída na investigação uma representante do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa.

O documento que se apresenta é composto por três partes. A Parte I é dedicada ao enquadramento teórico e inclui a definição dos principais conceitos, o estado da arte da igualdade de género, a apresentação dos diferentes modelos de desenvolvimento, a discussão da relação entre igualdade de género e desenvolvimento e a exploração das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género em contexto nacional desde o 25 de Abril de 1974. A Parte II compreende o estudo empírico, que engloba a apresentação da metodologia, a análise dos resultados e a discussão dos resultados. A Parte III inclui as propostas de intervenção, consubstanciadas nos resultados obtidos, com vista à melhoria das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo.

PARTE I. Enquadramento teórico

1. Representações sociais e igualdade de género – *significados*

***I do not wish them* (women) *to have power over men; but over themselves*.**[1]
Mary Wollstonecraft, escritora, filósofa, feminista
(Wollstonecraft, 1792)

A reformulação do estatuto das mulheres e a construção de uma nova concepção individual e colectiva do seu papel na sociedade exigiu a definição de um conjunto de conceitos que permitissem a reinterpretação de realidades até então explicadas de acordo com parâmetros patriarcais, antropocêntricos ou biológicos.

Assente nos estudos de género e nas políticas de promoção da igualdade, é apresentado e discutido neste capítulo um conjunto de conceitos estruturantes da temática em análise, considerados fundamentais para a compreensão do objecto de estudo.

1.1. Representações sociais

Yes, there's a problem with gender as it is today and we must fix it, we must do better. All of us, women and men, must do better.[2]
Chimamanda Ngozi Adichie, "Happy African Feminist Who Does Not Hate Men And Who Likes To Wear Lip Gloss And High Heels For Herself And Not For Men"[3]
(Adichie, 2014, p. 15)

O conceito de representação social foi introduzido no léxico científico por Serge Moscovici que, na dissertação de doutoramento publicada em 1961 e reeditada em 1976, resgata a noção de representação colectiva desenvolvida por Émile Durkheim para lhe propor alterações, distanciando-a da Sociologia para a situar no campo da Psicologia Social (Castro, 2002). Debruçado sobre a relação entre grupos, acções e ideias (ou imagens), o psicólogo examinou a forma como a ciência propunha constantemente novos objectos de pensamento, capazes de

[1] Tradução livre da autora:
Não desejo que elas (mulheres) tenham poder sobre os homens. Mas sobre si mesmas.
[2] Tradução livre da autora:
Sim, existe um problema de género ainda hoje e devemos resolvê-lo, devemos fazer melhor. Todos nós, mulheres e homens, devemos fazer melhor.
[3] Tradução livre da autora:
Feminista africana feliz que não odeia os homens e que gosta de usar batom e saltos altos para ela própria e não para os homens.

desencadear um trabalho de reflexão nas sociedades e nos indivíduos, contribuindo para a mudança social e cultural (Vala & Castro, 2013).

Ao considerar que, para estudar as representações, é necessário estudar tanto a cultura como a mente individual, as redes de pessoas e as suas interacções, a proposta de Moscovici (2003) afasta-se do modelo de Durkheim por considerar que este não contempla a pluralidade de ideias e de modos de vida que coexistem nas sociedades actuais. A noção de representação colectiva pressupunha que as formas características de organização da vida social originavam formas de pensar igualmente características, que se impunham aos indivíduos mesmo sem que estes tivessem consciência disso, o que justificava as regularidades duradouras existentes nas sociedades e nas culturas (Vala & Castro, 2013). O conceito de representação social assume, por outro lado, que "os modelos que servem para explicar a permanência têm, também, de explicar a mudança e identificar os processos que interligam ambas" (Vala & Castro, 2013, p. 581).

As representações de Moscovici são não, por isso, colectivas, ainda que engendradas colectivamente. São sociais por possuírem um aspecto impessoal, pertencente a todas e a todos; por serem a representação de outras e outros, pertencente a outras pessoas ou a outros grupos; e por serem uma representação pessoal, percebida como pertencente ao ego (Moscovici, 2003). A sua produção ocorre ao nível do "pensamento natural", por oposição ao pensamento científico ou filosófico, e baseia-se na comunicação de ideias que têm como objectivo a persuasão (Castro, 2002). A comunicação e o discurso quotidiano assumem, na proposta de Moscovici, um relevo particular, por ser através destes canais que as representações sociais se elaboram, difundem e transformam, influenciadas pelos contributos fornecidos pela ciência, pelos seus saberes e por quem a pratica, bem como por outros sistemas sociais (Vala & Castro, 2013).

As representações sociais são, portanto, "um conjunto de proposições, acções e avaliações emitidas pela opinião pública, que estão organizadas de formas diversas, segundo as classes, as culturas ou os grupos, e constituem outros tantos universos de opiniões" (Castro, 2002, p. 952). Enquanto uma das vias de apreensão do mundo concreto, em seus alicerces e em suas consequências,

constituem mais que opiniões ou pareceres, sendo "conhecimentos desenvolvidos pelo grupo e que se cristalizaram ao longo do tempo; são a construção social da realidade, que emana da sociedade e para ela volta" (Moscovici, 1978, cit. por Crusoé, 2004, p. 108). "O que as sociedades pensam dos seus modos de vida, os sentidos que conferem às suas instituições e as imagens que partilham constituem uma parte essencial da sua realidade e não simplesmente um reflexo seu" (Moscovici, 2003, p. 173).

Amplamente utilizado no âmbito das Ciências Sociais, o conceito de representação social desenvolvido por Moscovici tem dado origem a um conjunto de novas formulações. Jodelet (1989, p. 36) apresenta-o, naquela que é tida como a primeira caracterização onde existe acordo na comunidade científica, como "uma forma de conhecimento, socialmente elaborado e partilhado, que tem um objectivo prático e concorre para a construção de uma realidade comum a um conjunto social", designando-o igualmente como "saber do senso comum", "saber ingénuo" e "natural". A autora atribui, assim, um carácter dinâmico ao conceito, ao assumir que o senso comum é alterado pelo surgimento de novas representações, que passam a circular na sociedade e reformulam a compreensão e a construção partilhada de determinados objectos sociais (Vala & Castro, 2013). Ao constituírem sistemas de interpretação que gerem a relação dos indivíduos com o mundo e com as outras pessoas, as representações sociais intervêm em processos como a difusão e assimilação de conhecimentos, o desenvolvimento individual e colectivo, a definição de identidades pessoais e sociais, a expressão dos grupos e as transformações sociais (Jodelet, 1989).

1.2. Sexo, género e estereótipos

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher
Simone de Beauvoir, escritora, feminista
(Beauvoir, 1967, p. 9)

A frase de Simone de Beauvoir serviu de *slogan* para os movimentos feministas que, nas décadas de 60 e 70 do século XX, reivindicavam a separação dos conceitos de sexo e género como correspondendo a duas categorias distintas. Assume-se, desde então, que o sexo corresponde a uma categoria natural, de

carácter binário (feminino e masculino) e enquadrada no campo da Biologia, e o género a uma categoria socialmente construída, no panorama das representações. O género é, portanto, definido em relação ao sexo, simbolizando a sua construção social e cultural, enquanto categoria sexual socialmente construída (Macedo & Amaral, 2005).

Ainda que o sexo possa, comummente, ser determinado pela posse de propriedades físicas concretas, como a presença de cromossomas X ou Y e o desenvolvimento das gónadas em testículos ou ovários, a existência de dois únicos sexos constitui ela própria, de acordo com algumas perspectivas, uma construção social (Marques T. , 2014). De facto, os estudos de Fausto-Sterling (2000, cit. por Marques, 2014, p. 552), demonstram que 1,7% da população é intersexo, nascendo com características sexuais que não se enquadram nas noções binárias tradicionais de feminino e masculino (UN Free & Equal, s.d.). Também a existência de pessoas trans intensifica a distinção entre os dois conceitos, marcando uma clara separação entre identidade de género[4] e sexo biológico.

De acordo com a Comissão Europeia, sexo é o conjunto de "características biológicas que distinguem os seres humanos femininos e masculinos" (Comissão Europeia, 1998, p. 48), sendo género um "conceito que remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres. Estas diferenças são tradicionalmente inculcadas pela socialização, são mutáveis ao longo do tempo e apresentam grandes variações entre e intra culturas" (Comissão Europeia, 1998, p. 30).

Sendo o género "um sistema de símbolos e significados influenciadores e influenciados de e por práticas e experiências culturais" (Almeida, 1995, cit. por Maciel, 2008, p. 2), as normas e expectativas que rodeiam a sua categoria social podem ser alvo de alteração.

[4] *Identidade de género* "refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos" (CIG, 2021c).

O facto do trabalho desenvolvido nas áreas da Psicologia e da Neurologia demonstrar que não existe uma base fisiológica causal para muitas das diferenças cognitivas e comportamentais marcadas entre pessoas de sexos diferentes (Marques T. , 2014) revela que as diferenças são estabelecidas pela sociedade, como resultado das suas representações. A hierarquização dos géneros em função das representações sociais contribui para que os homens sejam, tendencialmente, detentores de um lugar privilegiado face às mulheres, variando em função de factores como a cultura, a religião, a etnia, a classe social e a própria condição e situação da mulher (CITE, 2010) e contribuindo para a promoção de estereótipos de género, que incluem as "representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem "ser" (traços de género) e "fazer" ("papéis de género"[5]), podendo estabelecer-se entre o "ser" e o "fazer" uma rede de inferências recíprocas" (Neto et al., 2000, cit. por Silva A., 2011, pp. 51-52).

Sendo o estereótipo

> «a ideia que temos de…», a imagem que surge espontaneamente, logo que se trate… É a representação de um objecto (coisas, pessoas, ideias) mais ou menos desligada da sua realidade objectiva, partilhada pelos membros de um grupo social com uma certa estabilidade. (…) Estrutura cognitiva e não inata (submetida à influência do meio cultural, da experiência pessoal, de instâncias e de influências privilegiadas como as comunicações de massa), o estereótipo, no entanto, mergulha as suas raízes no afectivo e no emocional, porque está ligado ao preconceito por ele racionalizado, justificado ou engendrado. (Bardin, 1977, p. 51),

os estereótipos de género correspondem a:

> Crenças e opiniões muito simplificadas mas socioculturalmente interiorizadas e assumidas sobre as características dos homens e das mulheres, que podem ser prejudiciais na medida em que contribuem para perpetuar os traços/atributos psicológicos e físicos e papéis de género da sociedade de domínio patriarcal, responsável durante séculos pela desigualdade, discriminação e opressão das mulheres (Silva A. , 2011, p. 52).

Essas crenças e atitudes sobre as diferenças de género condicionam, portanto, a forma como as pessoas se relacionam entre si, como se auto-identificam e como se comportam, influenciando as escolhas que fazem na vida e contribuindo para as desigualdades em termos de oportunidades. Contudo, "parte da ideia da construção social do género é que (alguns dos) traços associados com o género não só não são traços essenciais dos homens ou das

[5] *Papéis sociais de género* são o "conjunto de normas de acção e comportamento, tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres e classificadas, respectivamente, por masculinas e por femininas. Os papéis de género aprendem-se através de processos de socialização e podem alterar-se não sendo, por isso, fixos" (CIG, 2021c).

mulheres, como são contingentes a formas concretas de organização da vida social" (Marques T. , 2014, p. 557). A construção das relações de género resulta, por isso, dos processos de representação social, que diferem, em maior ou menos escala, em função das culturas (Amâncio & Oliveira, 2006), sendo esses papéis mantidos em funcionamento ou adaptados como resultado das interacções sociais, de reforços, negociações e de contestações contextuais, que conduzem à estabilidade ou à mudança social.

1.3. Igualdade, desigualdade, diferença e discriminação

Temos o direito a ser iguais quando a diferença nos inferioriza e temos o direito a ser diferentes quando a igualdade nos trivializa.
Boaventura de Sousa Santos, sociólogo
(Santos B. S., 2003, p. 56)

A oposição entre igualdade e diferença enquanto conceitos antónimos reside, do ponto de vista da semiótica, na ordem dos "contrários", referindo-se o contraste entre igualdade e desigualdade não a um aspecto "essencial" mas antes a uma "circunstância" associada a uma forma de tratamento (Barros, 2005, pp. 345-346). Tratar as pessoas de forma justa pode, por isso, requerer tratá-las de forma diferenciada, uma vez que tratá-las como se fossem iguais não significa, necessariamente, tratá-las com justiça (Lummis, 1992).

Se a oposição que se estabelece entre igualdade e diferença é da ordem da contrariedade, a distinção entre igualdade e desigualdade tem por base a ordem das contradições. Enquanto a ocorrência de diferenças de toda a ordem não pode ser evitada pela acção humana, sendo inerente à própria existência, a desigualdade é "sempre circunstancial, seja porque estará localizada historicamente dentro de um processo, seja porque estará necessariamente situada dentro de um determinado espaço de reflexão ou de interpretação que a especificará" (Barros, 2005, p. 343). As desigualdades podem ser encaradas como as "diferenças de acesso e de distribuição de recursos valorizados como os económicos, por exemplo, mas também de outro tipo de bens e recursos como educação, cultura, poder, reconhecimento e prestígio" (Torres, et al., 2018, p. 19). Daí que as lutas sociais, entre as quais se insere a promoção da igualdade de género, se orientem não para a abolição das diferenças mas antes

para a diminuição das desigualdades, com o propósito de que as diferenças existentes sejam socialmente tratadas com igualdade.

A discriminação apresenta-se, por sua vez, como um dos instrumentos da desigualdade, contribuindo para a estratificação social que afecta os grupos mais desfavorecidos, sendo descrita pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), adoptada pelas Nações Unidas em 1979, como:

> Qualquer distinção, exclusão ou limitação imposta com base no sexo que tenha como consequência ou finalidade prejudicar ou invalidar o reconhecimento, gozo ou exercício, por parte das mulheres, independentemente do seu estado civil, com base na igualdade de homens e de mulheres, dos direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, económico, social, cultural e civil, ou em qualquer outro domínio (Vicente, 2002, p. 271).

"A discriminação equivale, naturalmente, a um determinado modo de conduzir socialmente as diferenças com vista a tratá-las desigualmente" (Barros, 2005, p. 354). A luta contra a discriminação e a exclusão é, por isso, "uma luta pelo reconhecimento da diferença, pela consequente transformação da cultura e das instituições de modo a separar as diferenças (a respeitar) das hierarquias (a eliminar) que atavicamente lhe estavam referidas" (Santos B. S., 2014, p. 40). A afirmação do direito à igualdade não apaga, por isso, o reconhecimento das diferenças inerentes ao género, "antes as reconhece e valoriza, considerando que na complementaridade dos géneros reside um factor muito positivo do desenvolvimento humano e sustentado das sociedades" (Silva M. , 1999, p. 16).

1.4. Igualdade de género, perspectiva de género e *mainstreaming* de género

(People) ***are not equal because natural law so decrees. Rather, they are equal in that they confront the same existential task: they must live a life.***[6]
C. Douglas Lummis, escritor
(Lummis, 1992, p. 45)

Ainda que, na definição do Conselho da Europa (1999, cit. por Alexandre, 2010, p. 17), a igualdade de género corresponda a "uma igual visibilidade,

[6] Tradução livre da autora:
(As pessoas) não são iguais porque a lei natural assim o decreta. Em vez disso, elas são iguais na medida em que enfrentam a mesma tarefa existencial: devem viver uma vida.

empoderamento[7] e participação de ambos os sexos em todas as esferas da vida pública e privada", a generalidade das acepções pressupõe a inclusão manifesta do princípio de equidade, enquanto "imparcialidade e justiça na distribuição de benefícios e responsabilidades entre mulheres e homens" (EIGE, 2021b).

Promover a igualdade de género implica necessariamente atender às diferenças existentes, podendo requerer a adopção de medidas de acção positiva[8], que garantam que homens e mulheres se encontram em igualdade de circunstâncias (UN-HABITAT, 2008).

> Equality does not mean that women and men will become the same but that women's and men's rights, responsibilities and opportunities will not depend on whether they are born male or female. (…) Gender equality is not a women's issue but should concern and fully engage men as well as women[9] (EIGE, 2021c).

Igualdade de género significa, por isso, na formulação da Comissão Europeia (1998, p. 31):

> Por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentemente dos papéis atribuídos a homens e mulheres e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados (Comissão Europeia, 1998, p. 31).

Por perspectiva de género entende-se a "consideração das diferenças baseadas no género em qualquer área/actividade política" (Comissão Europeia, 1998, p. 42), exigindo "equacionar a situação de bem-estar das pessoas e os interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as características, os interesses e a situação específica das mulheres e dos homens" (CIG, 2007, p. 183).

O termo *mainstreaming* de género (ou integração da perspectiva de género) surge na sequência da III Conferência das Nações Unidas sobre as Mulheres, realizada em Nairobi em 1985, fruto dos debates da Comissão das Nações Unidas para o Estatuto das Mulheres, com vista à promoção do seu papel e integração dos seus valores no trabalho em prol do desenvolvimento, tendo a

[7] *Empoderamento* corresponde ao processo pelo qual se ganha poder e controlo sobre a própria vida e aquisição da capacidade de fazer escolhas estratégicas (CIG, 2021c).

[8] *Medidas de acção positiva* são medidas temporárias especiais que visam acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre homens e mulheres (CIG, 2021c), eliminando e prevenindo a discriminação ou compensando desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes.

[9] Tradução livre da autora:
Igualdade não significa que mulheres e homens se tornarão iguais, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e de homens não dependerão de terem nascido homens ou mulheres. (...) A igualdade de género não é uma questão das mulheres, devendo preocupar e envolver totalmente tanto os homens como as mulheres.

estratégia de abordagem integrada sido explicitamente ratificada e aprovada pela Plataforma de Acção de Pequim, no âmbito da IV Conferência Mundial das Nações Unidas, realizada em 1995 (CIDM, 1998).

Mainstreaming de género corresponde, então, à:

> Integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades de homens e mulheres, com o objectivo de promover a igualdade entre eles e mobilizar explicitamente o conjunto das políticas e acções globais para a igualdade, através da consideração activa e aberta, num estádio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respectivas de homens e mulheres nas fases de implementação, controlo e avaliação (Comissão Europeia, 1998, p. 42).

Desde a ratificação por Portugal da Plataforma de Acção de Pequim que a promoção da estratégia de *mainstreaming* de género nos organismos da Administração Central e Local se tem apresentado como uma prioridade, constando como estratégia nos documentos orientadores da acção e instrumentos de políticas públicas.

> Na base da sua adopção, está a convicção de que possibilita a transformação social desejada a montante, centrando-se nos sistemas e estruturas que estão na base das desvantagens das mulheres e que, desta forma, vêem a sua neutralidade posta em causa. Adopta como visão o combate do sexismo[10] institucionalizado (Álvares, Silveirinha, & Ferreira, 2020).

[10] *Sexismo* é "qualquer atitude, gesto, representação visual, linguagem oral ou escrita, prática ou comportamento baseado no pressuposto de que uma pessoa ou grupo de pessoas é inferior em razão do sexo, que ocorra na esfera pública ou privada, por via electrónica ou não, com o objectivo de, ou que tenha como consequência: ofender a dignidade intrínseca ou os direitos de uma pessoa ou um grupo de pessoas; provocar danos ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou socioeconómico a uma pessoa ou um grupo de pessoas; criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo;. entravar a autonomia e o pleno gozo dos direitos humanos de uma pessoa ou um grupo de pessoas ou perpetuar e reforçar estereótipos de género" (CIG, 2021c).

2. Igualdade de género – *o estado da arte*

Let us pick up our books and our pens.
They are our most powerful weapons.[11]
Malala Yousafzai, activista pelos direitos das mulheres e pelo acesso à Educação,
Prémio Nobel da Paz 2014
(Yousafzai, 2013)

"A compreensão do estado de conhecimento sobre um tema, em determinado momento, é necessária no processo de evolução da ciência" (Soares, 1999, cit. por Romanowski & Ens, 2006, p. 40), permitindo ordenar periodicamente o conjunto de informações e resultados já obtidos e evidenciando as diferentes perspectivas de investigação, os estudos recorrentes, as lacunas e as contradições. O estado da arte apresenta-se como um mapa que situa o que se encontra cientificamente escrito sobre determinada área de conhecimento e aponta eventuais contribuições da investigação para com as rupturas sociais existentes (Romanowski & Ens, 2006).

Neste capítulo é analisada a produção académica sobre igualdade de género realizada em Portugal ao nível de mestrados e doutoramentos entre 1974 e 2020 e a produção científica publicada em revistas nacionais entre 2015 e 2020. A escolha do horizonte temporal assentou, no caso da produção académica pós-graduada, no impulso que a Revolução de Abril e a instalação de um regime democrático forneceu à promoção da igualdade entre homens e mulheres e, no caso da produção científica, no propósito de garantir uma análise actualizada.

2.1. A produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género (1974-2020)

We have to talk about liberating minds as well as liberating society.[12]
Angela Davis, filósofa, escritora, activista pelos direitos das mulheres e direitos civis
(Davis, 2020)

Predominantemente centrados, numa fase inicial, nos contextos da violência doméstica[13] e violência de género[14], com a primeira dissertação de mestrado

[11] Tradução livre da autora:
Deixem-nos pegar nos nossos livros e nas nossas canetas. São as nossas armas mais poderosas.
[12] Tradução livre da autora:
Temos de falar sobre a libertação de mentes bem como sobre a libertação da sociedade.
[13] *Violência doméstica* são "todos os actos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem dentro da família ou da unidade doméstica, independentemente de laços familiares biológicos

sobre igualdade de género a surgir em 1987, o exponencial aumento dos estudos registado nas últimas duas décadas neste domínio ditou a diversificação das dimensões de análise e o alargamento das abordagens, revelando o progressivo interesse pela temática em áreas científicas fora do domínio das Ciências Sociais. A sua expansão a diferentes domínios foi, contudo, insuficiente para abolir a assimetria de género existente na própria produção académica subordinada ao tema, com a larga maioria dos estudos a serem desenvolvidos por mulheres.

Com o foco a ser direccionado para as desigualdades e para as relações e representações de género, tem-se assistido a um proliferar de estudos de caso debruçados sobre contextos laborais e territoriais específicos.

Do cruzamento entre diferentes bases de dados, cujo processo se encontra descrito na Parte II, no capítulo dedicado à metodologia do estudo (ver sub-capítulo 1.5.1. Pesquisa documental, p. 117), resultou um conjunto de 535 dissertações de mestrado e teses de doutoramento publicadas em Portugal entre 1974 e 2020 [ver Apêndice I - *Listagem da produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género (1974-2020)*, p. 302]. Foram intencionalmente seleccionadas para análise detalhada quatro dissertações e cinco teses, por se focarem na exploração e discussão das representações sociais partilhadas por determinados actores-chave sobre a evolução das políticas, práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género, com objectos e objectivos de estudo afins aos da investigação em curso [ver Apêndice II - *Matriz de análise da produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género*, p. 342], tendo sido elaborada uma matriz que identifica a questão de partida, os objectivos da investigação, as unidades de análise, as metodologias utilizadas e as principais conclusões.

Rocha (2005) apresenta um estudo de caso realizado com gestoras e gestores do Conselho Executivo e com outros actores de uma escola secundária, em que demonstra que a igualdade de acesso ao poder social se tem revelado

---

ou legais, ou entre cônjuges ou parceiros/as anteriores ou actuais, independentemente de partilharem, ou não, a mesma residência com a vítima" (CIG, 2021c).

[14] *Violência de género* é a "violência dirigida contra uma pessoa por causa do género, da identidade de género ou expressão de género dessa pessoa ou que afecta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo" (CIG, 2021c).

assimétrica, que o interesse pelo desenvolvimento da igualdade de género raramente tem resultado na sua concretização e que o efectivo exercício de práticas consonantes com os critérios de igualdade não é mecanicamente deduzido da igualdade legal de oportunidades.

Contudo, considera também que a estrutura do poder não é estática e que as relações entre géneros são emergentes e modificáveis, sendo a igualdade favorecida pelas mudanças sociais e organizacionais que alguns aspectos da vida política, económica, sociocultural e organizacional podem impulsionar. De acordo com a autora, as dinâmicas relacionais de género e de poder podem contribuir para a consolidação de práticas de cariz micro-emancipatório e emancipação social sempre que mulheres e homens se envolvem em relações de politização dos seus quotidianos.

Tavares (2008) traça, naquela que foi uma das primeiras teses de doutoramento na área dos Estudos sobre as Mulheres realizada em Portugal, os percursos dos feminismos no país em meio século de história, balizada por dois marcos: o encerramento pela ditadura salazarista, em 1947, do Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas, enquanto principal organização feminista, e a despenalização do aborto, em 2007, na sequência de uma luta de 30 anos. Tendo como participantes no estudo quatro mulheres feministas que protagonizaram esse percurso, a autora confronta posteriormente esses testemunhos com as representações das novas gerações de estudantes.

A investigação demonstra que, apesar da evolução do pensamento feminista e dos avanços normativos registados nas últimas décadas, Portugal padece de um sexismo estrutural, manifestado nas mentalidades, nas atitudes e nas relações de poder entre homens e mulheres, assistindo-se à reprodução de estereótipos que se julgavam ultrapassados.

O estudo revela ainda que o elevado nível de qualificação das jovens que saem das universidades não se traduz na eliminação das diferenças salariais e que a mudança de mentalidades relativamente a relações familiares mais democráticas não impulsionou diferenças significativas na distribuição das tarefas domésticas, persistindo nas novas gerações a reprodução da divisão sexual do trabalho. A prevalência de violência nas relações de intimidade e a

forte influência da assimetria de género no poder político, apesar das campanhas promovidas e das medidas decretadas, são outras das evidências salientadas por Tavares (2008).

Maciel (2008), que abordou a relação estabelecida entre género e poder político ao nível local sob a perspectiva de 12 presidentes de Câmara, apresenta igualmente a assimetria simbólica de género como uma das conclusões da sua dissertação. Ainda que a representação do poder seja unanimemente encarada como a capacidade de decidir e intervir na sociedade, o estudo revela a adopção de diferentes posturas na liderança, com as mulheres a demonstrarem simultaneamente atitudes tradicionalmente femininas e masculinas e os homens a revelarem uma visão mais estratégica e individual do poder, expressando o esforço de se afastarem do que tradicionalmente se associa ao masculino mas procurando evitar comportamentos tradicionalmente femininos no exercício do seu cargo.

Santos M. H. (2010) debruça-se, na sua tese de doutoramento, sobre os factores explicativos da desigualdade de género na política para revelar que, apesar da genderização da profissão, existe uma generalizada oposição, quer por parte de profissionais da política quer por não-profissionais, à adopção de medidas de acção positiva como a Lei da Paridade. A resistência manifestada é justificada, pelas pessoas participantes no estudo, pela importância atribuída ao critério meritocrático, pelo forte sentimento de desconfiança quanto à competência das mulheres neste domínio, pelo sentimento de ameaça experimentado pelos homens e pela ausência de consciência da discriminação e de sentimentos de injustiça.

Também Alexandre (2010) demonstra, na investigação intitulada “Condições da Administração Pública para a promoção da igualdade entre mulheres e homens: atitudes e práticas de dirigentes”, a assimetria de género no acesso a cargos de poder no seio da Administração Pública portuguesa, em que se observa uma diminuição da paridade nos lugares de topo. Ainda que a existência de desigualdades de género na sociedade seja reconhecida, a mesma é desvalorizada no seio das organizações públicas, com homens e mulheres dirigentes a apresentarem visões diferentes sobre os respectivos papéis nas esferas pública e privada e a fomentarem a reprodução de estereótipos. A autora

conclui ainda que existe um profundo desconhecimento, por parte de dirigentes, sobre as determinações que obrigam a Administração Pública à promoção da igualdade entre homens e mulheres e uma desvalorização, nas práticas profissionais, do potencial das medidas de intervenção, verificando uma inércia propícia à reprodução de situações desigualitárias.

A forte assimetria de género nos cargos políticos em Portugal é também uma das conclusões da investigação de Teixeira (2016), que revela que, apesar do esforço demonstrado pela multiplicidade de diplomas e de estratégias criadas e implementadas, a alteração das práticas não acompanhou a alteração dos discursos, sendo a persistência das desigualdades considerada um problema estrutural e não meramente conjuntural. Não obstante a Lei da Paridade e a Lei da Limitação de Mandatos terem potenciado a participação das mulheres na política, a dimensão cultural apresenta-se como a mais limitadora do seu ingresso nas elites, prevalecendo uma reprodução de estereótipos na atribuição de cargos e pelouros.

A investigação realizada por Correia (2017) em contexto de trabalho criativo contrasta com os resultados anteriormente apresentados, revelando que, não sendo imune às desigualdades e à discriminação das mulheres[15], as relações de género tendem, naquele sector, a ser mais tolerantes e menos hierarquizadas, com a reprodução de representações e práticas igualitárias nas esferas familiar e profissional.

Marques S. (2017) debruçou-se sobre o desenvolvimento das políticas de articulação trabalho-família no período entre 1976 e 2009, um processo que colocou o quadro normativo português numa situação favorável e, em alguns momentos, a marcar o passo do Direito europeu. Numa investigação que envolveu a participação de agentes e ex-agentes de partidos políticos, representantes e ex-representantes das comissões de mulheres das centrais sindicais e presidentes e ex-presidentes de organismos públicos com responsabilidades no domínio da igualdade de género, a autora demonstra que

[15] *Discriminação das mulheres* ou *discriminação em função do sexo* ou *discriminação sexual* é "qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objectivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio" (CIG, 2021c).

a dificuldade de aplicação prática do que se encontra legislado e a criação de estratégias de acção sem carácter vinculativo, como os Planos Nacionais de Emprego e os Planos Nacionais para a Igualdade, se constituem como obstáculos à efectiva articulação entre a vida familiar e profissional.

Num estudo que contou com a participação de professoras e de um professor e coordenador da Estratégia para a Cidadania e Desenvolvimento numa escola secundária, Carlos (2019) evidencia igualmente nas suas conclusões o fosso existente entre o quadro normativo português e a sua efectiva aplicação. A investigação demonstra que a falta de consciência, de questionamento e de reflexão por parte do corpo docente sobre os estereótipos de género presentes nos manuais, na linguagem e nas comunicações em contexto de sala de aula contribuem para a reprodução, consciente ou inconsciente, dos padrões rígidos da feminilidade e da masculinidade e de práticas desigualitárias.

A necessidade de reestruturação das medidas de intervenção, conferindo-lhes um carácter vinculativo, e a urgência na capacitação de públicos estratégicos, especialmente no domínio da Educação (Carlos, 2019; Teixeira, 2016; Tavares, 2008) e no efectivo da Administração Pública (Alexandre, 2010), com necessidade de responsabilização pelo incumprimento do que se encontra política e normatividade estabelecido são as principais conclusões da literatura analisada.

2.2. A produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género (2015-2020)

I raise up my voice – not so that I can shout,
but so that those without a voice can be heard.[16]
Malala Yousafzai, activista pelos direitos das mulheres e pelo acesso à Educação,
Prémio Nobel da Paz 2014
(Yousafzai, 2013)

Com a selecção da produção académica pós-graduada a incidir exclusivamente sobre objectos e objectivos de investigação afins ao estudo em curso, houve necessidade de adensar o conhecimento sobre o que mais recentemente se tem produzido sobre a temática, optando-se por completar o estado da arte com

[16] Tradução livre da autora:
Eu ergo a minha voz – não para que possa gritar mas para que aqueles que não têm voz possam ser ouvidos.

artigos científicos publicados em revistas portuguesas, entre 2015 e 2020, disponíveis em plataformas electrónicas de acesso aberto.

Foram, durante esse período, publicados em revistas científicas nacionais, identificadas pelas plataformas SCIELO[17] (*Scientific Electronic Library Online*) e Scopus[18], 17 artigos em Língua Portuguesa sobre igualdade de género [ver Apêndice III - *Listagem da produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género (2015-2020)*, p. 362], debruçados sobre temas tão distintos quanto as experiências sexuais, a diversidade sexual e a transsexualidade, a violência no namoro em casais do mesmo sexo, as mudanças de atitude relativamente ao desempenho de tarefas domésticas e face às licenças de parentalidade, a evolução das trajectórias profissionais e a discriminação no mercado de trabalho. De destacar a emergência de artigos que relacionam igualdade de género, media e mediatização, bem como o enfoque dado a estudos de caso que abrangem migrantes e que vêm evidenciar a influência da nacionalidade e/ou da origem étnica neste domínio e a potencial existência de uma dupla discriminação.

Dos artigos publicados foram seleccionados para análise detalhada sete documentos [ver Apêndice IV - *Matriz de análise da produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género,* p. 364], que permitem explorar representações sociais sobre igualdade de género, aferir as mudanças existentes em termos de práticas e dinâmicas, evolução legislativa e políticas públicas em Portugal neste domínio.

Através da análise aos dados do módulo "Género e família" do inquérito *International Social Survey Programme* (ISSP), em 2002 e em 2014, Ramos, Rodrigues, e Correia (2019), Amâncio e Correia (2019) e Wall, Correia, e Gouveia (2019) reflectem, respectivamente, sobre a evolução das atitudes face à divisão conjugal do trabalho, aferindo em que medida a evolução observada corresponde a uma modernização; identificam eventuais mudanças no tempo dedicado ao desempenho de tarefas domésticas bem como a percepção de justiça existente nessa distribuição; e contribuem para o estudo das atitudes

[17] https://www.scielo.org/
[18] https://www.scopus.com/

socias da população face às licenças parentais, analisando os factores de influência.

Ramos, Rodrigues, e Correia (2019) vêm demonstrar a existência de uma mudança clara, ao longo de 12 anos, no sentido da adopção de atitudes mais igualitárias na divisão do trabalho pago e não pago, evidenciando uma maior adesão pelos casais ao modelo do duplo emprego e do duplo cuidado, ainda que persista alguma resistência face ao trabalho pago feminino e à conjugação entre o emprego e a maternidade.

Se, em 2002, a configuração tradicionalista era maioritária, o estudo revela que, 12 anos mais tarde, essa configuração se apresenta como minoritária, existindo uma adesão a padrões mais modernos, caracterizados por atitudes mais favoráveis à divisão do trabalho não remunerado, uma opção que varia negativamente em função da idade e positivamente em função do aumento da escolaridade das pessoas inquiridas. É, contudo, demonstrado que o abrandamento da crise económica potencia a recuperação de modelos de distribuição desigualitária das tarefas domésticas, assistindo-se a uma redução do tempo despendido pelos homens no seu desempenho, o que envolve a sobrecarga da figura feminina ou a entrega dessas tarefas a uma terceira pessoa paga o efeito.

Ainda que salientem a importância das políticas públicas como impulsionadoras da evolução sentida, existindo um contexto normativo forte que se reflecte nas atitudes dos homens e das mulheres, o autor e as autoras ressalvam que esse contexto normativo de igualdade é facilmente permeável ao efeito da maternidade e ao primado da criança, que tende a prevalecer na sociedade portuguesa contemporânea.

Também o estudo desenvolvido por Amâncio e Correia (2019) demonstra que, apesar de ter havido uma redução do tempo que as mulheres declaram gastar no desempenho de tarefas domésticas e um aumento do tempo declarado pelos homens, especialmente em casais em que ambos os membros trabalham, continua a persistir uma desproporção no tempo despendido por umas e por outros, o que revela um padrão consistente de assimetria de género.

Esta mudança é menos evidente em casais com escolaridade superior, estando associada ao primado da carreira masculina, na medida em que uma maior escolaridade se associa a rendimentos mais elevados, permitindo o recurso a trabalho doméstico pago. As autoras chamam a atenção para o facto de este ser um contexto facilitador do adiamento da negociação da divisão do trabalho entre o casal, adicionalmente facilitado pela existência de ajuda por parte de outros membros da família.

De acordo com Amâncio e Correia (2019), estes resultados põem em causa a expectativa de um efeito directo dos níveis de escolaridade no aumento da igualdade de género no seio do casal, destacam o possível agravamento da desigualdade do lado da integração das mulheres em carreiras profissionais e alertam para a importância da organização do trabalho nas profissões mais exigentes em termos de qualificações, tempo e disponibilidade. O estudo realizado revela ainda uma resignação por parte das mulheres face à desigualdade a que estão sujeitas no contexto doméstico e a consideração, por parte dos homens, que o aumento do tempo dedicado ao desempenho de tarefas domésticas é o suficiente para repor a justiça, o que contribui para a naturalização da assimetria existente, não permitindo antever factores potenciadores da sua eliminação.

Por seu lado, Wall, Correia, e Gouveia (2019) demonstram a existência de um nível parcial de congruência entre as políticas públicas relacionadas com a duração das licenças parentais e as atitudes e comportamentos das pessoas inquiridas, com 40% da população a preferir uma licença parental inicial entre os quatro e os seis meses, 33% a preferir licenças alargadas, 20% a optar por licenças muito alargadas e 7% a escolher licenças curtas, inferiores a quatro meses.

O desfasamento entre políticas públicas e atitudes revela-se menor quanto à partilha da licença entre os membros do casal, existindo uma maioria da população a demonstrar preferência por este modelo, com 49% das pessoas inquiridas a afirmar preferir a partilha parcial e 26% a partilha igualitária. Existe, no entanto, um terço da população que não apoia a partilha das licenças parentais, preferindo uma licença de usufruto exclusivo da mãe. O estudo evidencia também a existência de um desfasamento importante entre a

preferência pela partilha e os comportamentos das famílias, demonstrando que, em 2016, apenas 16% dos casais partilhava a licença inicial e quase sempre no formato de partilha parcial e não igualitária.

As autoras salientam que, apesar da existência de um quadro legal que permite o usufruto mais alargado e partilhado das licenças parentais, se verifica a persistência de barreiras e obstáculos à apropriação das mesmas. Entre as justificações, sugerem a existência de problemas de elegibilidade, com a elegibilidade do pai a depender da da mãe, o que pode inviabilizar a partilha parental inicial; constrangimentos económicos derivados do baixo nível de compensação das licenças alargadas, o que condiciona a sua utilização entre os sete e os 12 meses; e estereótipos com que os homens pais são confrontados em diferentes domínios da vida social e profissional.

As culturas de género e de conciliação família-trabalho são apresentadas como factores de influência nas preferências face às modalidades da licença, com as visões que rejeitam o modelo do ganha-pão masculino e aprovam o envolvimento do homem na vida familiar a preferir licenças mais igualitárias e de duração moderada e as visões mais tradicionais a associarem-se a licenças sem partilha e mais extremadas do ponto de vista da duração, optando por licenças quer muito curtas quer muito alargadas.

Ainda que o género não surja como uma coordenada de clivagem central, o estudo demonstra a existência de clivagens estruturais associadas ao posicionamento social e biográfico das pessoas inquiridas, em que os contextos geracional e educacional compõem factores de influência. A investigação demonstra que pessoas com mais de 65 anos tendem a preferir licenças curtas ou muito alargadas, de usufruto exclusivo da mãe, sem qualquer recurso à partilha, enquanto pessoas mais jovens e em idade fértil preferem licenças alargadas, entre os sete e os 12 meses, e uma partilha igualitária. Relativamente ao contexto educacional, são os casais com níveis mais elevados de escolaridade quem mais rejeita uma divisão totalmente genderizada da licença, encontrando-se mais próximos de uma norma igualitária de género na família e na parentalidade.

Wall, Correia, e Gouveia (2019) concluem que, apesar das políticas públicas e dos instrumentos existentes neste domínio, existe alguma dificuldade em assegurar que a partilha das licenças parentais seja efectivamente adoptada pela maioria dos casais, havendo ainda uma ruptura apenas parcial face ao modelo do ganha-pão masculino e da primazia absoluta da mãe como cuidadora. As autoras salientam a necessidade de ter em conta, no momento de formulação e implementação de políticas públicas, as profundas desigualdades sociais que estruturam a sociedade portuguesa, uma vez que são estas o factor que mais influencia as atitudes e as preferências dos casais no domínio da parentalidade.

Num estudo debruçado sobre os processos de socialização de género numa instituição educativa de cariz religioso, onde três educadoras frequentaram uma oficina de “Educação, género e cidadania”, tendo como participantes 16 crianças com idades compreendidas entre os quatro e os seis anos, uma educadora e uma auxiliar de acção educativa, Oliveira e Mendes (2017) demonstram que a construção da identidade de género ocorre de acordo com os modelos tradicionais de feminilidade e masculinidade, em que prevalecem traços de um sistema de crenças estereotipado.

Através da observação directa, da realização de entrevistas e da análise do projecto educativo, as autoras revelam que, apesar da abertura à temática da igualdade de género, a mesma não constitui um valor estruturante da instituição, verificando-se uma rotinização de procedimentos com base numa visão tradicional da representação das relações familiares e a existência de obstáculos à implementação de práticas pedagógicas igualitárias.

Ainda que avancem que o papel das educadoras com formação em “Educação, género e cidadania” possa ser um potencial catalisador da mudança institucional, ressalvam que a constatação tem apenas um cariz de indício, por não ter sido auscultada toda a equipa educativa. Apresentam, por isso, como sugestões de melhoria o aumento do diálogo e da problematização com as crianças em redor de determinadas escolhas, a actualização dos materiais pedagógicos com preferência pelos que são promotores da igualdade, uma maior diversidade das actividades estruturadas e uma utilização mais alargada

dos recursos disponíveis para a promoção da igualdade de género nas faixas etárias em causa, nomeadamente os guiões concebidos pela CIG.

Num estudo, em que recorreu à análise de entrevistas biográficas semiestruturadas aplicadas a rapazes e a raparigas com idades entre os 18 e 30 anos, Neves (2016) propõe mostrar que as transformações no sentido da liberalização dos valores e dos comportamentos, em termos de igualdade de género e de aceitação da diversidade sexual, longe de serem lineares e definitivas, vão conhecendo impasses e oscilações ao longo do tempo.

A autora conclui que persistem desigualdades e tensões que, mesmo no contexto actual de pluralização de escolhas legítimas, continuam a condicionar as condutas individuais, dificultando a plena consagração das liberdades sexuais. Adianta ainda que, não obstante os discursos apontarem para uma individualização dos valores e dos comportamentos, as mudanças não são unívocas nem transversais a todos os temas e contextos, com o usufruto das novas liberdades a estar sujeito a uma regulação activa e fortemente associada à ordem de género e à heteronormatividade.

Num estudo sobre os planos de igualdade de género nos media, Subtil e Silveirinha (2017) analisaram os cinco primeiros Planos Nacionais para a Igualdade, bem como os respectivos documentos de avaliação, para problematizar de que forma a preocupação com os direitos de comunicação das mulheres e a sua relação com os media se têm colocado no contexto nacional.

As autoras evidenciam que as medidas que relacionam as mulheres com os meios de comunicação foram impulsionadas por processos de europeização mas que resultam, no contexto nacional, numa adopção superficial, com escassas possibilidades de eficácia, dado o seu carácter simbólico e a ausência dos recursos e de acções de execução. O estudo sugere ainda que o facto de só recentemente ter sido produzida documentação sobre o sector dos media nas questões da igualdade de género poder significar que o problema não foi devidamente encarado, salientando que a eficácia dos Planos neste domínio depende de uma articulação adequada com medidas vinculativas, recorrendo à legislação para reforçar o cumprimento de metas desejadas.

Como proposta de melhoria sugerem o reforço dos processos de europeização a par com a consolidação dos impulsos da própria sociedade civil, a fim de detalhar e consolidar a área de preocupação em causa; a inclusão de indicadores concretos de evolução e de metas a atingir nos próximos Planos; e o desenvolvimento de parcerias com as empresas de media, no sentido de criar ambientes culturais que reconheçam que a igualdade de género também é dos seus interesses.

Já Fertuzinhos (2016) debruçou-se sobre os fundamentos constitucionais da igualdade de género, analisando a Constituição da República Portuguesa, as suas sete revisões constitucionais e os debates parlamentares que as precederam.

A autora salienta o papel fundamental do documento na promoção da igualdade de género e das políticas públicas neste domínio, distinguindo dois momentos: um primeiro, que corresponde à aprovação da Constituição, em 1976, e que permitiu a abolição da discriminação sobre as mulheres em termos de família, acesso ao emprego, à educação e à participação cívica e política; e um segundo, relacionado com a evolução dos princípios constitucionais ao longo das sete revisões.

Da análise efectuada aos debates parlamentares e à literatura científica, o estudo identifica quatro pontos importantes, revelando a preocupação e exigência crescente com o efeito e o potencial das normas constitucionais na diminuição da distância entre igualdade formal e igualdade real; a importância decisiva dos preceitos constitucionais na adopção e evolução das políticas públicas e na transformação da realidade económica, social e cultural na perspectiva da igualdade entre homens e mulheres; a impossibilidade de compreender a evolução constitucional e o quadro legislativo sem a análise da influência da integração de Portugal no projecto europeu e a influência de organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Conselho da Europa e as Nações Unidas; e a importância de outros actores, com destaque para as associações de mulheres, que, para além das legisladoras e dos legisladores constitucionais, influenciaram em cada momento o texto da Constituição em matéria de igualdade de género.

Ao evidenciar o caminho percorrido ao longo de 40 anos sem deixar de olhar para o que falta ainda percorrer, o estudo de Fertuzinhos (2016) salienta que, apesar de Portugal apresentar uma das melhores legislações da Europa em matéria de igualdade entre homens e mulheres, existe uma diferença significativa entre o quadro normativo e a realidade, perpetuando-se um forte desequilíbrio quer no contexto familiar quer profissional.

Apesar das diferentes unidades de análise e metodologias utilizadas, a produção científica publicada em Portugal entre 2015 e 2020 é unânime ao apontar uma evolução gradual na reformulação daqueles que são os papéis de género, derivada do quadro legislativo, das políticas públicas e dos instrumentos criados no sentido da promoção de uma maior igualdade. Contudo, é igualmente unânime ao evidenciar que essa evolução ocorre apenas de forma parcial, não existindo ainda uma igualdade real entre homens e mulheres. Se, por um lado, os instrumentos criados têm sido insuficientes para garantir o pleno usufruto de direitos concedidos, por outro, a persistência de estereótipos relacionados com o feminino e o masculino, no domínio familiar, social e profissional, continuam a constituir uma das fortes barreiras à igualdade de género.

3. Desenvolvimento – *significados e paradoxos*

The first resistance to social change is to say it's not necessary.[19]
Gloria Steinem, jornalista, feminista
(Steinem, 2003)

Ainda que tenha sido alvo de constantes definições e reformulações, "o conceito de desenvolvimento apresenta, na sua formulação dominante, três 'pecados originais': ser capitalista, colonialista e patriarcal" (Amaro, 2017, p. 91), tendo contribuído para a manutenção da desigualdade entre homens e mulheres.

Na primeira parte deste capítulo são apresentadas as diferentes concepções e paradigmas do desenvolvimento, desde a introdução do tema no discurso científico à passagem pelas alternativas ao desenvolvimento e ao surgimento do pós-desenvolvimento. A segunda parte debruça-se sobre a territorialização de políticas públicas e a governança enquanto nova abordagem ao desenvolvimento no seio da União Europeia.

3.1. Desenvolvimento, desenvolvimentos e (des)envolvimento – *concepções e paradigmas*

Some women being empowered does not prove the patriarchy is dead. It proves that some of us are lucky.[20]
Roxane Gay, escritora, feminista
(Gay, 2013)

Desde a sua génese intimamente ligado à Economia, tendo a Revolução Industrial e a Revolução Francesa como símbolos máximos, o conceito de desenvolvimento esteve, durante os dois séculos que precederam a II Guerra Mundial e as três décadas que se lhe seguiram, directamente associado ao crescimento económico, sendo os dois termos comummente utilizados como sinónimos.

Ainda que as primeiras referências a desenvolvimento remontem à publicação, em 1776, de *A Riqueza das Nações*, de Adam Smith, o conceito só adquiriu estatuto científico no pós-guerra tendo, até à actualidade, sido alvo de

[19] Tradução livre da autora:
A primeira resistência à mudança social é dizer que ela não é necessária.
[20] Tradução livre da autora:
O empoderamento de algumas mulheres não prova que o patriarcado está morto. Prova que algumas de nós têm sorte.

constantes transformações, para as quais contribuíram as mais diversas práticas e áreas do conhecimento (Amaro, 2003).

A criação das Nações Unidas, em 1945, e as suas consequentes acções no sentido de "unir todas as nações do mundo em prol da paz e do desenvolvimento" (ONU, 2017), veio alavancar a sensibilização para o tema mas foi o discurso inaugural do presidente americano Harry S. Truman, proferido a 20 de Janeiro de 1949, o marco histórico para o arranque da chamada *era do desenvolvimento* (Sachs, 1992a). Ao referir-se ao hemisfério Sul como "áreas subdesenvolvidas", Truman ditou não só o início da *era do desenvolvimento* como, simultaneamente, o início do subdesenvolvimento, sendo o segundo uma criação do primeiro (Sachs, 1992a).

> On that day, 2 billion people became underdeveloped. In a real sense, from that time on, they ceased being what they were, in all their diversity, and were transmogrified into an inverted mirror of others' reality: a mirror that belittles them and sends them off to the end of the queue, a mirror that defines their identity, which is really that of a heterogeneous and diverse majority, simply in the terms of a homogenizing and narrow minority[21] (Esteva, 1992, p. 7).

A necessidade de reconstrução dos países europeus no pós-guerra, associada à política americana de fazer chegar às áreas subdesenvolvidas "os benefícios dos avanços científicos e do progresso industrial" (Truman, 1949), levou a que as primeiras abordagens ao desenvolvimento se focassem na recuperação da riqueza, na possibilidade de progresso e na consequente evolução dos territórios. Durante os chamados *anos dourados* ou *trinta gloriosos*, o crescimento económico, baseado em factores como a produtividade em grande escala numa valorização da quantidade, muitas vezes em detrimento da qualidade, o industrialismo, o consumismo, a superioridade dos meios urbanos face aos rurais e o antropocentrismo, era condição essencial, e suficiente, para o desenvolvimento (Amaro, 2003).

Tais pressupostos, que foram mais tarde remetidos ao estatuto de mitos, apresentavam-se como a base do paradigma funcionalista/difusionista, modelo

[21] Tradução livre da autora:
Naquele dia, 2 mil milhões de pessoas tornaram-se subdesenvolvidas. Na realidade, a partir de então, deixaram de ser o que eram, em toda a sua diversidade, para se transformarem num espelho invertido da realidade alheia: um espelho que as menospreza e as remete para o fim da fila, um espelho que define a sua identidade, que é realmente a de uma maioria heterogénea e diversa, simplesmente nos termos de uma minoria homogeneizante e estreita.

que defendia uma visão de crescimento económico - logo, de desenvolvimento - assente num processo de difusão desencadeado a partir de determinados pólos.

Com a ideia de polarização a ser inicialmente introduzida por François Perroux, em 1955, o processo de desenvolvimento residia na existência de unidades motrizes, capazes de gerar processos de crescimento que, ao expandirem-se, surtiam efeitos no conjunto da economia (Cabugueira, 2000). De facto, durante os "gloriosos trinta anos de crescimento económico do pós-guerra" (Amaro, 2017, p. 89), assistiu-se a um elevado aumento da produção e do consumo, à expansão da escolarização, e consequente quebra dos níveis de analfabetismo, e a uma melhoria das condições de saúde das populações. Em contrapartida, esse desenvolvimento mostrou-se desequilibrado, não gerando a difusão esperada e beneficiando um terço da população mundial enquanto marginalizava a restante, acentuando as desigualdades já existentes (Amaro, 2003).

As regiões ou países que não alocaram os chamados pólos de desenvolvimento pouco beneficiaram com a existência dos mesmos, vendo emergir um conjunto de novas problemáticas. Imunes à expansão económica, as regiões vizinhas não o foram aos seus efeitos negativos, nomeadamente por via "das migrações, dos movimentos de capital e do comércio" (Cabugueira, 2000, p. 111). Às questões de ordem social, como a solidão, a insegurança, o individualismo, a competitividade e o stress afectivo e profissional, responsáveis por gerar novas formas de pobreza e de exclusão social, associaram-se o aparecimento de novas doenças públicas, a desumanização do trabalho e a constatação de que o desenvolvimento assente na industrialização contribuía fortemente para a degradação do meio ambiente.

O modelo dominante não só não resolveu todos os problemas de desenvolvimento e bem-estar das populações como veio criar novos mal-estares e impasses, originando antes um "mau-desenvolvimento" ou "não-desenvolvimento" (Amaro, 2003). Sobressaía, assim, a impossibilidade de existir desenvolvimento se o mesmo dependesse da exploração de outras regiões, numa estratégia de interdependências desiguais, em que uma região alimentava, através de vários factores, o suposto desenvolvimento de outra (Simões Lopes, 2006).

O conceito de desenvolvimento assume, até então, a forma de instrumento de dominação colonialista, assente numa agenda de ocidentalização do mundo (Sachs, 1992a), com imposição dos valores culturais e dos interesses geoestratégicos do Norte sobre os territórios subdesenvolvidos em prol do "progresso e da civilização" (Amaro, 2017, p. 83). O capitalismo, sob o título de desenvolvimento, é apresentado como modo de produção e arquétipo de sociedade.

Entre as críticas ao modelo, também apelidado de institucionalista/ intervencionista, evidencia-se a de que o Estado, e/ou os organismos dele dependentes, enquanto único responsável pelas tomadas de decisão, defendia os interesses gerais, numa lógica de *top-down development* (ou do centro para a periferia), mostrando-se incapaz de solucionar interesses específicos, que exigiam sensibilidade territorial e identidade comunitária (Cabugueira, 2000).

A adopção de um novo paradigma de desenvolvimento foi estimulada pelo aparecimento de movimentos locais, defensores de estratégias personalizadas e adaptadas às necessidades de cada região, como forma de recuperar o sentimento de pertença abandonado na sequência da crescente industrialização e globalização. Também para isso contribuiu, mundialmente, a constatação, por parte de equipas técnicas da Nações Unidas e de Organizações Não-Governamentais para o Desenvolvimento (ONGD), da inadequação de práticas e de meios nos processos de "ajuda ao desenvolvimento" (Amaro, 2017, p. 81).

A Conferência de Estocolmo, realizada pelas Nações Unidas em 1972, com o intuito de discutir a relação entre desenvolvimento e preservação ambiental, foi decisiva para a definição de ecodesenvolvimento, conceito que evoluiu para desenvolvimento sustentável aquando da publicação do Relatório Brundtland (*O Nosso Mundo Comum*), em 1984 (Amaro, 2003).

Na sua formulação mais simples, desenvolvimento sustentável é "o processo de satisfação de necessidades actuais que não põe em causa a satisfação de necessidades das gerações futuras" (Amaro, 2003, p. 57), implicando solidariedade geracional, integração da gestão dos recursos naturais nas estratégias de desenvolvimento e durabilidade dos processos de produção e consumo.

Face à crescente sensibilização para as questões de carácter social e ambiental - impulsionadas pelo confronto com as desigualdades, pela crise petrolífera e pela perspectiva real de esgotamento dos recursos naturais -, que o modelo então em vigor negligenciava, e ao surgimento dos primeiros indicadores qualitativos de desenvolvimento - que vieram fundamentar a definição de subdesenvolvimento e caracterizá-lo por baixos níveis de rendimento *per capita*, dependência da economia mundial, falta de mão-de-obra qualificada, desequilíbrios sociais, elevadas taxas de crescimento demográfico e níveis elevados de insalubridade -, a nova proposta residia numa metodologia de desenvolvimento comunitário.

A definição e institucionalização do conceito é atribuída às Nações Unidas, que a descreve como "um processo tendente a criar condições de progresso económico e social para toda a comunidade com a participação activa da sua população e a partir da sua iniciativa" (Silva M. M., 1962, p. 32). Em termos práticos, o modelo pressupõe a realização de um diagnóstico de necessidades que inclua a participação das populações e cuja resolução das problemáticas prime pela capacitação das próprias comunidades, com problemas e soluções a serem abordados de forma integrada (Roque Amaro, 2003; Esteva, 1992; Rehnema, 1992; Silva M. M., 1962), numa transferência de responsabilidades do poder central (Estado e/ou organismos dele dependentes) para os próprios territórios.

Nos anos 70 do século XX o conceito de desenvolvimento passa, então, a integrar os termos *local* e *endógeno*, assistindo-se, na década seguinte, a um período de adjectivação do mesmo, com o aparecimento de "novos" desenvolvimentos – ou desenvolvimentos alternativos - e o surgimento, em oposição ao paradigma funcionalista/difusionista, do paradigma territorialista/endógeno.

A noção de espaço passa a ser encarada enquanto espaço social e os recursos enquanto "recursos mobilizáveis pelos actores, que se transformam em factores de desenvolvimento apenas e quando há capacidade de emergência de protagonismos que permitam operacionalizá-los" (Cabugueira, 2000, p. 104). A identidade cultural torna-se um dos elementos de partida para o desenvolvimento das regiões, com a valorização dos recursos endógenos

(humanos, naturais, culturais e institucionais) e o surgimento de diversas colectividades territoriais, como agências de desenvolvimento, empenhadas na animação e capacitação das potencialidades existentes a nível local.

O desenvolvimento local, enquanto "processo de satisfação de necessidades e de melhoria das condições de vida de uma comunidade local, a partir essencialmente das suas capacidades, assumindo aquela o protagonismo principal nesse processo e segundo uma perspectiva integrada dos problemas e das respostas" (Amaro, 2003, p. 57), ganha um novo reforço com o aparecimento das Iniciativas Locais de Emprego, operacionalizadas por agências de desenvolvimento local emergentes com o intuito, numa primeira fase, de combater os níveis de desemprego.

O modelo territorialista/endógeno pressupõe, portanto, um desenvolvimento descentralizado, a partir da base, apresentando uma tipologia *bottom-up* (de baixo para cima) e independência relativamente ao poder central, sendo gerido localmente com a participação das populações e das entidades do próprio território, numa abordagem de defesa da identidade regional, e assente em princípios como a solidariedade, a cooperação e o trabalho em rede na resolução de problemáticas comuns.

Economicamente, este paradigma representa um desinvestimento nos grandes projectos industriais e no crescimento quantitativo, característicos do modelo anterior, em prol da inovação, da capacidade empreendedora das populações locais, da flexibilidade do sistema produtivo e do impulsionamento de projectos em maior número mas de dimensão adequada, com vista à transformação do sistema económico local (Cabugueira, 2000).

Esta visão de desenvolvimento, mais centrada nas pessoas e nos territórios, com estratégias adaptadas às características e necessidades de cada região, não se encontra isenta de desvantagens. A inexistência de autonomia sem a mobilização de recursos e sem a delegação oficial e contratualizada de competências, a que se associa uma tendência para a excessiva profissionalização das dinâmicas de desenvolvimento local, direccionadas para a redução do desemprego, apresentam-se como fragilidades. Acresce ainda a problemática da indefinição da relação entre o Estado e os agentes

locais/regionais, que implica uma reorganização da governação e administração do território, com a clara separação das intervenções de cada actor no sentido de se evitarem sobreposições ou lacunas. A problemática da governança multi-escalar e não apenas local tem, de acordo com Ferreira e Raposo (2017, p. 125), motivado uma "das principais críticas ao desenvolvimento comunitário/local, que aponta os perigos do paroquialismo das abordagens localistas, que não conseguem articular política e socialmente os problemas da comunidade com o contexto mais vasto (nacional e global)".

À semelhança do paradigma anterior, continua a existir o risco de intensificação das desigualdades, uma vez que nem todas as regiões são detentoras de potencial endógeno, bem como a possibilidade de existir uma resistência nos espaços sociais, derivada da marginalização de que os meios rurais foram alvo durante o processo de crescimento económico, e a negação da envolvente externa circundante, com falta de articulação e criação de sinergias entre os níveis local, regional e nacional (Greffe, cit. por Cabugueira, 2000).

Como forma de colmatar problemas como a existência de potenciais desiguais nas diferentes regiões e promover novos laços de solidariedade e cooperação inter-regional, conciliando eficácia económica com coesão territorial, é implementado no panorama nacional, já no século XXI, o paradigma da inter-regionalidade. O modelo procura reforçar o papel dos territórios na relação uns com os outros, não descurando a articulação das suas problemáticas com o panorama nacional e internacional.

> A estratégia de desenvolvimento local pressupõe que as acções baseadas nas condições de cada localidade e região e que tratam de utilizar eficientemente as potencialidades de desenvolvimento devem ser combinadas com as políticas sectoriais e regionais que propiciam as administrações centrais com o fim de fornecer a reestruturação produtiva e a mudança estrutural da economia (Cabugueira, 2000, p. 124).

Tendo ainda o conceito de desenvolvimento local como base, surge, no âmbito da Política de Coesão europeia para o período de financiamento 2014-2020, a estratégia de especialização inteligente dos territórios, direccionada para uma lógica de crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, com aposta na criação de uma marca diferenciadora de promoção dos recursos endógenos e representativa da região, capaz de potenciar a sua competitividade e fomentar o investimento exógeno. Com vista à transformação socioeconómica integrada de base local, o modelo direcciona o apoio político e o investimento financeiro para

as prioridades, desafios e necessidades mais importantes do território, visando a promoção do desenvolvimento baseado no conhecimento e procurando atrair investimento privado através da inovação de base tecnológica, num esforço em cadeia de articulação entre todos os actores locais (European Comission, 2014).

Enquanto processo, o desenvolvimento foi alvo de sucessivas metodologias e paradigmas que, não sendo totalmente disruptivos face aos anteriores, assinalaram importantes mudanças de perspectiva. Apesar da alteração da lógica de globalidade para a de glocalidade, em que a visão à escala global impulsiona a acção local, a relação de dependência com o crescimento económico e com o poder central não foi completamente abandonada.

De facto, em 1960, aquando do arranque da I Década das Nações Unidas para o Desenvolvimento (1960-1970), os países do Norte eram 20 vezes mais ricos que os do Sul. Em 1980, no final da II Década (1970-1980), graças ao desenvolvimento, eram 46 vezes mais ricos (Esteva, 2009; Sachs, 1992a).

Com a III Década (1980-1990) a ser considerada "a década perdida para o desenvolvimento" (Esteva, 1992, p. 16), um conjunto de autoras e autores, coordenados editorialmente por Wolgang Sachs, proclamou, com a publicação em 1992 de *The development dictionary: a guide to knowledge as power* (Sachs, 1992b), a necessidade de pôr fim à era do desenvolvimento para embarcar num período de pós-desenvolvimento, com maior respeito pelas questões de carácter social e ambiental.

> Há pois uma crítica generalizada destes autores aos conceitos de desenvolvimento alternativo, considerando que não trouxeram nada de radicalmente novo, embora tenham eventualmente, nalguns casos, permitido e enquadrado algumas iniciativas interessantes e com resultados positivos para algumas comunidades ou grupos de população, sem, no entanto, pôr em causa "a fé, a ideologia e o modelo" inerentes ao conceito de desenvolvimento, nos seus efeitos estruturais nefastos (Amaro, 2017, p. 92).

A emersão de novos conceitos durante este período – desenvolvimento sustentável, desenvolvimento local, desenvolvimento participativo, desenvolvimento humano, desenvolvimento social e desenvolvimento integrado, que engloba todos os anteriores – é considerada insuficiente para alterar estruturalmente os processos de desenvolvimento vigentes, sendo encarada como uma tentativa de salvar o conceito e mascarar os seus efeitos perversos. A adjectivação de desenvolvimento como sustentável é a que mais críticas tem gerado junto da comunidade defensora do pós-desenvolvimento.

> É conveniente para dar uma imagem de "cidadania empresarial", com a ajuda dos "relatórios de sustentabilidade" e ainda para abrir portas para os já apetitosos negócios das quotas de poluição, dos direitos de propriedade e dos chamados "negócios verdes" da chamada "economia verde" e agora da "sua irmã mais nova", a "economia circular" (Amaro, 2017, p. 100).

Amaro (2017, p. 100) compara ainda o fenómeno à "trama dos chamados 'negócios sociais' (ou 'social business'), a grande descoberta de abastardamento (para não dizer 'prostituição') dos princípios originais da economia verde", afirmando que o conceito tem sido progressivamente recuperado e apropriado pelas empresas transnacionais e pelos poderes económicos e financeiros.

A própria lógica de participação comunitária parece encontrar-se revestida de ambiguidade. Proclamada como uma das chaves para o "novo" desenvolvimento, por fornecer um conhecimento de proximidade da realidade no terreno, uma rede de relações e cooperação a nível local, colmatando algumas das fragilidades do modelo anterior, a participação é, para Governos e instituições, encarada como um método de aumentar a produtividade a um custo reduzido, com o risco de "abuso de participação" (Rahnema, 1992, p. 117) devidamente controlado. Se, em teoria, a participação promove a capacitação e o poder de decisão dos actores locais, na prática raramente altera a distribuição de poder local e o *status quo*, tornando-se num instrumento de manipulação que serve propósitos totalmente opostos àqueles para que foi criada. A participação efectiva é frequentemente ilusória, ficando-se pelo acesso das comunidades à informação, consulta e operacionalização de projectos de desenvolvimento, tendo todas as decisões pragmáticas importantes já sido tomadas (Ferreira & Raposo, 2017).

Também o discurso de capacitação e empoderamento tem levantado dúvidas dentro da corrente do pós-desenvolvimento:

> When A considers it essential for B to be empowered, A assumes not only that B has no power – or does not have the right kind of power – but also that A has the secret formula of a power to which B has to be initiated[22] (Rahnema, 1992, p. 123).

A fórmula é, portanto, uma versão revista das anteriores concepções de poder, sem que a abordagem participativa contribua para a redistribuição do mesmo ou para a aniquilação das desigualdades.

[22] Tradução livre da autora:
Quando A considera essencial que B seja empoderado, A assume não só que B não tem poder - ou não tem o tipo certo de poder - como também que A tem a fórmula secreta de um poder ao qual B deve ser iniciado.

“O fim do desenvolvimento não deve ser visto como o fim da procura de novas possibilidades de mudança (…) Significará simplesmente que chegou ao fim a abordagem da mudança mecanicista, reducionista, desumana, binária e, afinal, auto-destruidora” (Rehnema, 1996, cit. por Amaro, 2003, p. 65).

O pós-desenvolvimento passa, portanto, pela “libertação dos ‘invólucros’, ‘envolvimentos’, ‘envelopes’, ‘rolos’, ‘embrulhos’, que impedem a libertação e a realização das sementes e das potencialidades ‘embrulhadas’ nos indivíduos, nos grupos sociais e nas sociedades” (Amaro, 2003, p. 66), numa teoria de decrescimento ou (des)envolvimento. O caminho é, pois, para as percursoras e os percursores do pós-desenvolvimento, o de valorização e aprendizagem com as sociedades tradicionais do Sul (em oposição aos modelos concebidos pelo Norte), pela riqueza dos seus conhecimentos e tradições, dos seus modelos (muitas vezes informais) de organização social, das suas vivências, das suas relações comunitárias e com a natureza.

“O conceito de desenvolvimento apresenta, na sua formulação dominante, três ‘pecados originais’: ser capitalista, colonialista e patriarcal” (Amaro, 2017, p. 91), não havendo reformulações ou renovações que o salvem enquanto mantiver a palavra desenvolvimento. Daí que os princípios de decrescimento, postulados pelo pós-desenvolvimento ou (des)envolvimento, se revejam hoje na ideia de *buen vivir* (bem viver), um conceito com origem no Sul, largamente referenciado pela comunidade científica e encarado como referência estratégica no Equador e na Bolívia para o bem-estar das populações (Amaro, 2017). *Buen vivir* no sentido de viver em harmonia com a natureza e com a comunidade, tendo o suficiente quanto à satisfação das necessidades fundamentais e ver as competências, identidades e símbolos culturais reconhecidos e valorizados.

Existindo o risco, segundo Amaro (2017), de que o *buen vivir* seja, à semelhança dos desenvolvimentos alternativos, alvo de usurpação e apropriação pelos poderes económicos dominantes, o seu carácter anti-economicista, anti-etnocêntrico, anti-antropocêntrico, anti-androcêntrico e anti-uniformista é o suficiente para que, à semelhança das designações anteriores, mereça ser considerado, assentando no mesmo impulso, vontade de mudança e de procura de alternativas efectivas a partir de acções concretas e sustentáveis.

Apesar das novas propostas de algumas correntes da comunidade científica no sentido da necessidade de reformulação não só do conceito como dos pressupostos e metodologias a ele associados, o termo *desenvolvimento sustentável* permanece como bandeira da acção institucional, com as Nações Unidas a associarem-lhe três dimensões – económica, social e ambiental – e a delinearem 17 objectivos estratégicos para a sua consecução no âmbito da Agenda 2030.

O documento, aprovado por unanimidade por 193 Estados-membros, entrou em vigor a 01 de Janeiro de 2016 e apresenta-se como uma proposta ambiciosa para nortear as políticas nacionais e a cooperação internacional, envolvendo tanto os países em desenvolvimento como os países desenvolvidos, sob o lema de que *ninguém deve ser deixado para trás*. Organizado em 5P – Pessoas, Prosperidade, Planeta, Paz e Parcerias -, os 17 Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) pretendem 1) erradicar a pobreza; 2) erradicar a fome; 3) saúde de qualidade; 4) educação de qualidade; 5) igualdade de género; 6) água potável e saneamento; 7) energias renováveis e acessíveis; 8) trabalho digno e crescimento económico; 9) indústria, inovação e infra-estruturas; 10) reduzir as desigualdades; 11) cidades e comunidades sustentáveis; 12) produção e consumo sustentáveis; 13) acção climática; 14) proteger a vida marinha; 15) proteger a vida terrestre; 16) paz, justiça e instituições eficazes; e 17) parcerias para a implementação dos objectivos (ONU, 2016).

De acordo com o Governo português, estes:

> Alteraram, pois, a forma de abordar o desenvolvimento, ao i) integrarem as três dimensões do desenvolvimento sustentável (económica, social e ambiental); ii) assentarem em objectivos e metas universais a serem implementados por todos os países (e não apenas por países em desenvolvimento); iii) terem uma maior dimensão de combate às desigualdades e promoção dos Direitos Humanos, como preocupação transversal a todos os ODS; e iv) implicarem uma nova dinâmica de conjugação de esforços de uma multiplicidade de actores, incluindo as ONG (Organizações Não-Governamentais), o sector empresarial privado, a academia, parceiros sociais e restantes membros da sociedade civil, não esquecendo também a cooperação entre o Parlamento, o Governo, autoridades regionais e autarquias locais (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2017, p. 5).

Apesar da visão transformadora para o mundo, a adopção da Agenda 2030 tem sido pautada por críticas, sendo apontada como um documento estéril, com metas e indicadores globais que não reconhecem as especificidades de cada

território e sem planos de acção e de financiamento concretos que conduzam à concretização dos objectivos propostos.

> While some believe that the SDGs (Sustainable Development Goals) are financially unviable, others estimate that this would require about $2-3 trillion a year of public and private money over the next 15 years. This is roughly equivalent to 15% of the annual global savings, or 4% of the world GDP. At the moment, the Western governments promise to provide 0,7% of GDP in aid, but only a third of that materializes[23] (Swain, 2017, p. 344).

As críticas estendem-se às inconsistências internas do documento quanto à relação entre sustentabilidade ecológica e progresso socioeconómico, impulsionadas pelo facto dos dados relativos aos indicadores de carácter económico se encontrarem disponíveis para a maioria dos países, enquanto os que se referem a indicadores sociais e ambientais se encontram incompletos ou são de fraca qualidade (Swain, 2017).

Apesar de poder abrir portas para a implementação de uma agenda "contra-hegemónica que busque a mudança do modo de produção e consumo predominante, também permite a actualização do capitalismo como modo de produção", salientam Gallo e Setti (2014, p. 4387).

Weber (2017, pp. 12-13) partilha da mesma opinião:

> Not all goals are equally "aspirational" or contingent, given that those referring to the "means of implementation" comprise concrete commitments to neoliberal policy prescriptions. Particularly the "means-of-implementation"-goals are linked to a wider policy environment in which developing (and developed!) countries have already been under pressure to accede to the entrenchment of neoliberal reforms. Similarly, the way indicators are deployed in the context of the SDGs also bears out such tendencies to differentiation. For instance, while some indices simply register the extent and levels of deprivation relative to the goal in question, others aim at measuring the performance in achieving the "means of implementation". The former are merely "data-gathering", while the latter are clearly policy-prescriptive.[24]

---

[23] Tradução livre da autora:
Enquanto alguns acreditam que os ODS (Objectivos de Desenvolvimento Sustentável) são financeiramente inviáveis, outros estimam que isso exigiria cerca de 2-3 triliões de dólares americanos de dinheiro público e privado ao longo dos próximos 15 anos. Isso é aproximadamente o equivalente a 15% da poupança global anual ou 4% do PIB mundial. De momento, os governos ocidentais prometem fornecer 0,7% do PIB em ajuda mas apenas um terço disso se concretiza.

[24] Tradução livre da autora:
Nem todos os objectivos são igualmente "aspiracionais" ou contingentes, dado que aqueles que se referem aos "meios de implementação" compreendem compromissos concretos com as prescrições da política neoliberal. Particularmente, os objectivos de "meios de implementação" estão ligados a um ambiente político mais amplo no qual os países em desenvolvimento (e desenvolvidos!) já estão sob pressão para aderir ao fortalecimento das reformas neoliberais. Da mesma forma, o modo como os indicadores são implantados no contexto dos ODS também confirma essas tendências de diferenciação. Por exemplo, enquanto alguns índices simplesmente registam a extensão e os níveis de privação em relação ao objectivo em questão, outros visam medir o desempenho na obtenção dos "meios de implementação". Os primeiros são meramente "recolha de dados", enquanto os últimos são claramente prescritivos de políticas.

A autora acrescenta ainda que:

> Presenting it as "the" agenda for global development without any acknowledgment of its problematic implications is, itself, part of the political strategy of silencing the voices of critics and is an attempt to "absent" engagement with those deeply concerned about social suffering and ecological sustainability[25] (Weber, 2017, p. 14).

Ainda que considere que os ODS não são inócuos nem consistam num conjunto de metas que se podem expressar em actividades e indicadores, implicando antes profundas transformações institucionais, políticas, sociais, culturais e económicas, Infante (2018) questiona se estes contribuem efectivamente para a mudança nas relações de poder, dada a influência de organizações como o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial no delineamento da Agenda.

> ¿Significa lo mismo el concepto de desarrollo cuando lo expresa el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que cuando lo hace el Banco Mundial (BM) o el presidente de Microsoft? ¿Son compatibles las propuestas de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y las propuestas para luchar contra el hambre de las multinacionales de la alimentación como Monsanto y Nestlé?[26] (Infante, 2018, p. 4).

A modificação da distribuição do poder implica, para a autora, que os governos se empenhem em adoptar a Agenda 2030, incorporando-a nos discursos e nas ferramentas programáticas, com a convicção de que, se todos os governos o fizerem, ela se concretiza. Contudo, a dúvida persiste:

> ¿Tienen los gobiernos nacionales el poder suficiente para adoptar las medidas que requieren las metas establecidas en la Agenda 2030? Más aún, ¿tienen los gobiernos suficiente poder frente a las fuerzas transnacionales, las cuales puedan establecer los límites de la Agenda 2030? Esto ha llevado a cuestionar la capacidad de implementación de los mismos por los países y la capacidad de monitoreo. La implementación de la nueva agenda compuesta debe evitar la fragmentación burocrática y la dispersión en planes y proyectos[27] (Infante, 2018, p. 10).

---

[25] Tradução livre da autora:
Apresentá-lo como "a" agenda para o desenvolvimento global sem qualquer reconhecimento das suas implicações problemáticas é, por si só, parte da estratégia política de silenciar as vozes dos críticos e uma tentativa de comprometimento "ausente" com aqueles profundamente preocupados com o sofrimento social e com a sustentabilidade ecológica.

[26] Tradução livre da autora:
O conceito de desenvolvimento significa o mesmo para o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) que para o Banco Mundial ou o presidente da Microsoft? As propostas da Organização das Nações Unidas para a Agricultura e Alimentação (FAO) são compatíveis com as propostas de luta contra a fome de multinacionais de alimentos como a Monsanto e a Nestlé?

[27] Tradução livre da autora:
Os governos nacionais têm poder suficiente para adoptar as medidas que exigem as metas estabelecidas na Agenda 2030? Mais ainda, os governos têm poder suficiente perante as forças transnacionais, que podem estabelecer os limites da Agenda 2030? Isso tem levado a questionar a capacidade de implementação das medidas pelos países e a capacidade de monitorização. A implementação da nova agenda deve evitar a fragmentação burocrática e a dispersão em planos e projectos.

Também Gallo e Setti (2014) sublinham que, apesar da análise situacional apresentada na Agenda 2030 reconhecer a inviabilidade do modo de produção e consumo capitalistas – ainda que o termo não conste em qualquer dos documentos -, elude às suas causas estruturais, não reconhecendo a persistência "genética" nos agentes e nas estratégias.

> Isso resulta numa visão muitas vezes ingénua, como se os actores capitalistas, em conjunto, de repente passassem a conduzir os seus planos estratégicos abandonando o telos do lucro e os mecanismos de exploração da força de trabalho em nome da sustentabilidade e da solidariedade. O mesmo é válido para a posição dos Estados nacionais, eludindo os seus anéis burocráticos com o capital (Gallo & Setti, 2014, p. 4393).

A mesma posição é partilhada por Easterly (2015), que critica a ausência de medidas de acção prática e refere ser tão provável os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável serem atingidos quanto a paz mundial na sequência dos pedidos feitos pelas candidatas a Miss.

> The UN statement brags, "Never before have world leaders pledged common action and endeavour across such a broad and universal policy agenda." But the higher the number of leaders that agreed to this consensus, the less likely is any concrete action[28] (Easterly, 2015, p. 323).

O autor condena o carácter não vinculativo do documento e a sua adopção na sequência de conferências das Nações Unidas, cujos planos de acção falharam na concretização precisamente por não serem vinculativos.

> The SDGs continue a venerable UN tradition in which nobody is ever individually accountable for any one action, but all the leaders, UN agencies, multilateral and bilateral aid agencies, and numerous other private sector, nongovernmental, and civil society actors are collectively responsible for all the outcomes[29] (Easterly, 2015, p. 323).

Easterly (2015, p. 323) afiança ainda que "one thing that all 193 leaders could agree on was that the SDGs did not actually bind them to anything"[30], considerando que, mesmo que existissem verdadeiros compromissos para a acção no documento, a responsabilidade colectiva constitui um parco incentivo para a concretização dos mesmos.

---

[28] Tradução livre da autora:
A declaração das Nações Unidas vangloria-se: "Nunca antes os líderes mundiais se comprometeram com esforço e acção comuns para com uma agenda política tão ampla e universal." Mas quanto maior o número de líderes concordantes com este consenso, menos provável é qualquer acção concreta.

[29] Tradução livre da autora:
Os ODS continuam uma tradição venerável das Nações Unidas em que ninguém é individualmente responsável por nenhuma acção mas todos os líderes, agências das Nações Unidas, agências multilaterais e bilaterais de ajuda e vários outros actores de sectores privados, não-governamentais e da sociedade civil são colectivamente responsáveis por todos os resultados.

[30] Tradução livre da autora:
uma coisa com a qual todos os 193 líderes concordaram é que os ODS não os vinculavam a nada.

O facto de todos os objectivos serem apresentados como igualmente relevantes, numa abordagem articulada que se quer "indivisível, universal e integrada", leva a que Hepp, Somerville, e Borisch (2019, p. 677) considerem que, sem forma de priorização dos 17 ODS, das 169 metas e dos 230 indicadores individuais, a Agenda 2030 é, por certo, inalcançável.

O cepticismo de Easterly (2015) estende-se ao carácter das medidas a longo prazo, sublinhando que o acesso a água potável, à educação e à saúde permaneceu inalterado durante seis décadas, apesar das inúmeras promessas de acção das Nações Unidas, assentes em medidas não vinculativas.

Considera, por isso, que:

> The SDGs may be the best demonstration yet that action plans don't necessarily lead to action, that "we" are not necessarily the right ones to act, and that there are alternative routes to progress. Global progress has a lot more to do with the advocacy of the ideal of human freedom than with action plans[31] (Easterly, 2015, p. 324).

Também Weber (2017) sublinha que, se implementados na sua forma actual, os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável serão conducentes a maior empobrecimento e maior desigualdade, já que, em vez de se comprometerem em garantir direitos universais necessários para viver vidas dignas, a Agenda 2030 visa consolidar políticas neoliberais altamente contestadas.

3.2. Territorialização de políticas públicas e governança - *a nova acepção de desenvolvimento no quadro europeu*

Revolutions that last don't happen from the top down. They happen from the bottom up.[32]
Gloria Steinem, jornalista, feminista
(Steinem, 2011)

A coesão territorial apresenta-se hoje como o princípio orientador das políticas europeias, sendo incluída, no Tratado de Lisboa, em 2009, como o terceiro pilar da UE, a par com a coesão económica e a coesão social (Santinha, 2014). Enquanto novo paradigma de desenvolvimento dos Estados-membros, emerge

[31] Tradução livre da autora:
Os ODS podem ser a melhor demonstração de que os planos de acção não levam necessariamente à acção, que "nós" não somos necessariamente as pessoas certas para agir e que existem rotas alternativas para o progresso. O progresso global tem muito mais a ver com a defesa do ideal de liberdade humana do que com planos de acção.

[32] Tradução livre da autora:
As revoluções que duram não acontecem de cima para baixo. Acontecem de baixo para cima.

com o objectivo principal de “alcançar o desenvolvimento harmonioso de todos os territórios (ou seja, um desenvolvimento socioeconómico equilibrado e equitativo), valorizar a sua diversidade e complementaridades e facultar a possibilidade da população tirar o melhor partido das características existentes em cada território” (Santinha, 2014, p. 76).

A inclusão da importância do território nas agendas políticas (comunitárias, nacionais e regionais) leva a que este deixe de ser exclusivamente encarado como espaço físico de suporte às actividades existentes para passar a ser considerado, sobretudo, um sistema de múltiplas relações sociais e institucionais, actividades e transacções económicas.

Composto, na formulação de Luigi (2014, cit. por Dias & Seixas, 2019), por quatro dimensões fundamentais – 1) política: o território como espaço controlado e delimitado por um determinado poder, geralmente o poder político do Estado; 2) económica: o território como fonte de recursos, incorporado no confronto de classes e como produto da divisão territorial do trabalho; 3) cultural: o território como produto de apropriação de um grupo em relação ao seu espaço vivido; e 4) natural: o território como base das relações entre sociedade e natureza -, o território passa a ser concebido como oportunidade, exigindo um investimento selectivo, qualificador e capaz de valorizar os seus recursos endógenos.

A publicação de dois documentos estratégicos - o *Relatório Barca: uma agenda para a reforma da política de coesão* e o relatório da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) *How regions grow and regions matter: economic recovery, innovation and sustainable growth*, ambos de 2009 – vem impulsionar a territorialização de políticas públicas, que emerge no seio da Política de Coesão 2014-2020 da União Europeia e do Acordo de Parceria *Portugal 2020*, como o processo capaz de conduzir a territórios mais coesos, equitativos e equilibrados (Ferreira & Seixas, 2017).

De um modelo de procura de diminuição das assimetrias através da distribuição equitativa de fundos comunitários aos territórios menos desenvolvidos (Santinha, 2014), com a política de coesão a ditar o crescimento de regiões metropolitanas em detrimento das restantes (Dias & Seixas, 2019), a adopção de um modelo focado na territorialização atribui relevo ao princípio da subsidiariedade, com

vista a “garantir uma tomada de decisões tão próxima quanto possível do cidadão, mediante a verificação constante de que a acção a empreender a nível da UE se justifica relativamente às possibilidades oferecidas a nível nacional, regional ou local” (EUR-Lex, 2020).

Esta mudança de orientação conduz a que as intervenções públicas deixem de ser tendencialmente desenhadas a partir de situações problemáticas para passarem (também) a considerar o território enquanto recurso capaz de maximizar o leque de oportunidades de quem lá vive ou desenvolve actividade, enquanto fonte de qualidade de vida e bem-estar para as comunidades e de conhecimento e bom desempenho para as organizações (Ferrão, 2003, cit. por Santinha, 2014).

Com a territorialização a comportar, segundo a OCDE, a “concepção e implementação de programas com impacto territorial relevante, cujas prioridades são definidas em função de quadros estratégicos formulados para o território-alvo, com participação formal ou informal, na sua elaboração de instituições e actores identificados com tal território” (Ferreira & Seixas, 2017, p. 489), a dimensão local adquire novo destaque para a acção governativa, fazendo surgir o conceito de governança.

> Trata-se, afinal, da transição de um Estado directamente interventor e executor, que actua de forma verticalizada e sectorializada de acordo com uma função de comando e controlo, para uma outra concepção do papel do Estado, centrada em intervenções de natureza sobretudo reguladora e estratégica, valorizadoras de relações diversificadas com distintos actores e crescentemente organizados em rede (Ferrão, 2010, p. 131).

A governança transcende, por isso, os padrões tradicionais da governação, enquadrando realidades mais abrangentes que os limites da esfera pública e envolvendo as relações institucionais entre o Estado, a sociedade civil e as pessoas, conduzindo à alteração do elenco de actores intervenientes e a uma nova divisão do trabalho entre organizações que operam em diferentes níveis e sectores (Monteiro & Horta, 2018). A sua adopção vem impulsionar a multiplicação de parcerias (público-público e público-privadas) e a contratualização entre o Estado e outras entidades, esbatendo as fronteiras entre os domínios de actuação das entidades públicas, privadas e do Terceiro Sector e favorecendo métodos de democracia participativa e deliberativa (Dias & Seixas, 2019; Monteiro & Horta, 2018; Santinha, 2014; Ferrão, 2010).

A governança territorial engloba, pois, a:

> Capacidade de os actores públicos e privados de um determinado território conseguirem: i) construir um "consenso organizacional", envolvendo diferentes actores, de forma a definir objectivos e metas comuns; ii) acordar a contribuição de cada actor para a realização dos objectivos previamente definidos e iii) acordar a visão comum para o futuro do território (Feio & Chorincas, 2009, cit. por Santinha, 2014, p. 89).

O modelo vem produzir alterações na lógica de tomada de decisão e nas relações interinstitucionais, exigindo uma abordagem multinível, com maior integração horizontal (entre entidades públicas, entidades privadas e Terceiro Sector) e vertical (entre as administrações central, regional e local e entre quem define as políticas e quem é afectado pela sua implementação) (Santinha, 2014). A territorialização de políticas públicas pressupõe, por isso, a triangulação entre a existência de:

> 1) um território pertinente (de escala variável consoante a política pública); 2) uma visão descendente (*top-down*, sectorial, vertical ou não) sobre esse território; e, 3) uma dinâmica ascendente (construção integrada e prospectiva de natureza *bottom-up*) a partir do sistema de actores desse território capaz de configurar um centro de racionalidade estratégica (Figueiredo & Babo, 2014, cit. por Dias & Seixas, 2019, p. 53-54).

Ferrão (2010) considera, contudo, que a aposta linear nos pressupostos de cooperação entre actores, de coordenação e de territorialização de políticas foi feita sem que tenha sido garantida a necessidade de construir contextos sólidos de cooperação.

> Ignorando o desigual poder e capacidade de cada uma das entidades envolvidas, e as relações assimétricas que entre elas se podem estabelecer, criou-se um grau de complexidade que dificilmente se traduz, de forma proporcional, em termos de eficiência, mas também de justiça e democracia, no que toca a resultados e impactes, contribuindo para desmobilizar actores e descredibilizar instrumentos. O bom funcionamento das parcerias, sobretudo se têm graus significativos de complexidade, pressupõe confiança, reciprocidade e co-evolução envolvendo todos os parceiros. Exige, portanto, tempos e dinâmicas de maturação das relações de colaboração, sendo esses processos tanto mais decisivos – e lentos – quanto menor for a cultura de cooperação pré-existente (Ferrão, 2010, p. 137).

Das avaliações efectuadas à governança e à territorialização de políticas públicas, o autor salienta um conjunto de aspectos positivos e de obstáculos identificados. Entre os benefícios do modelo sobressai a partilha de informação, conhecimento e processos de aprendizagem colectiva; a maior partilha de riscos entre os sectores público, privado e Terceiro Sector, especialmente em investimentos críticos pela sua dimensão ou pela sua natureza inovadora; obtenção de economias de escala por meio da mobilização de recursos e competências que se complementam entre si; consolidação de uma estrutura institucional e organizacional com base na confiança, no diálogo, na concertação

de interesses e na cooperação, nomeadamente ao nível local; e maior possibilidade de disseminação de boas práticas.

Como obstáculos destaca os diferentes níveis de disponibilidade e capacidade das entidades envolvidas; a desproporção entre o esforço inerente à criação de parcerias e de estruturas em rede, os objectivos propostos e os resultados alcançados; a natureza oportunista de algumas parcerias e estruturas em rede, construídas exclusivamente para dar resposta a requisitos formais de candidatura e avaliação de projectos; e a dificuldade de gestão sustentável de soluções de governança em contextos marcados pela persistência de culturas institucionais e organizacionais centralizadas, verticalizadas e sectorializadas e pelo envolvimento de actores com poderes e motivações desiguais (Ferrão, 2010).

Acresce ainda que determinados temas de natureza transversal, como as questões relacionadas com a igualdade de género, ao serem transportados para o domínio da intervenção levam à *desdiferenciação* de políticas,

> aumentando as zonas de sobreposição de instrumentos de distintas políticas, com implicações negativas em termos de repartição de responsabilidades (insuficiente segregação de funções), de utilização do erário público (duplicação de apoios), de mobilização de actores (sobrecarga de tarefas e consequente "fadiga" institucional) e de definição de públicos-alvo (redundância) (Ferrão, 2010, p. 136).

Monteiro e Horta (2018) enumeram ainda um conjunto de outras falhas à governança multinível, nomeadamente no que toca à participação pública e à prestação de contas, considerada pela OCDE e pela Comissão Europeia como um dos pilares da boa governança. Se, por um lado, mecanismos como a consulta pública, a realização de sondagens, a aplicação de inquéritos de opinião e os orçamentos participativos, por exemplo, podem melhorar a democracia por via da participação, por outro lado, correm o risco de "ser capturados por elites não representativas da totalidade dos interesses em jogo na arena pública, enviesando o processo de tomada de decisão sob a capa de uma maior participação pública" (Monteiro & Horta, 2018, p. 28).

Também a obrigação legal, política e social de disponibilizar publicamente informação sobre as decisões, acções e resultados tem sido de difícil aplicação no contexto de governança pública, o que dificulta consequentes processos de responsabilização, dado que, entre a multiplicidade de entidades envolvidas,

existem actores “não sufragados pelos cidadãos e sem a necessária legitimidade democrática”, (Montalvo, 2003, cit. por Monteiro & Horta, 2018, p. 28), como o caso das entidades privadas com ou sem fins lucrativos, cuja natureza jurídica não obriga a reportar acções aos órgãos eleitos.

Com a territorialização, alicerçada num modelo de governança multinível, a constituir a “2ª geração de políticas públicas” (Dias & Seixas, 2019, p. 55), a mudança de cenário político-administrativo em contexto nacional decorre da introdução de legislação sobre a configuração das entidades intermunicipais e Regime Jurídico das Autarquias Locais, que vem conferir um conjunto de atribuições e competências, nomeadamente no âmbito de programas de desenvolvimento regionais e gestão de fundos comunitários.

4. Igualdade de género enquanto dimensão estruturante do desenvolvimento

Don't think about making women fit the world. Think about making the world fit women.[33]
Gloria Steinem, jornalista, feminista
(Steinem, 2010)

A relação entre igualdade de género e desenvolvimento sustentável encontra-se reconhecida nos principais documentos estratégicos orientadores da acção internacional, com enquadramento na Carta das Nações Unidas (ONU, 1945), na Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), no Tratado de Roma (CEE, 1957), na Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (ONU, 1979) - que surge no âmbito da Década das Nações Unidas para as Mulheres (1976 -1985) -, na Declaração do Rio (ONU, 1992), na Declaração e Plataforma de Acção de Pequim (ONU, 1995), no Tratado de Amesterdão (ONU, 1997), na Declaração do Milénio (ONU, 2000), na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (União Europeia, 2010), no documento *O futuro que queremos* (ONU, 2012) - aprovado na sequência da Conferência das Nações Unidas Rio+20 -, e mais recentemente na Agenda 2030 – Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2016).

Encarada como uma questão de justiça social e um requisito necessário e fundamental para a promoção de sociedades mais equilibradas e saudáveis, a igualdade de género figura como Objectivo de Desenvolvimento Sustentável 5, comportando nove metas específicas, de um total de 45 relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres que são transversais a todos os ODS, a que se juntam 54 indicadores (ONU, 2016).

Portugal é signatário destes documentos estratégicos, tendo apontado a igualdade de género como uma das suas seis prioridades no âmbito da implementação da Agenda 2030 (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2017). Esse compromisso político tem vindo, progressivamente, a reflectir-se no panorama local, com o indicador da igualdade de género a ser introduzido nos diagnósticos sociais e nos planos de desenvolvimento social dos municípios.

[33] Tradução livre da autora:
Não pensem em adaptar as mulheres ao mundo. Pensem em adaptar o mundo às mulheres.

> There is growing recognition that gender equality can be an accelerator - or a catalytic policy intervention - that triggers positive multiplier effects across the spectrum of development. A body of evidence shows that investing in expanded opportunities for women and girls; promoting their economic, social and political participation; and improving their access to social protection, employment and natural resources result in a more productive economy, reduced poverty and inequalities, enhanced human capital and ecosystem, and more peaceful and resilient societies[34] (Dugarova, 2018, p. 9).

Novas evidências recolhidas ao longo da última década têm vindo a revelar os inúmeros benefícios globais da igualdade de género, não só ao nível do crescimento económico como das múltiplas dimensões do desenvolvimento. Do aumento da produtividade laboral ao maior desenvolvimento de capital humano, através da melhoria da saúde e da educação, que conduz à redução da pobreza e das desigualdades sociais, a igualdade entre homens e mulheres é ainda impulsionadora de mudanças positivas no domínio da segurança alimentar e do combate às alterações climáticas, fortalecendo a resiliência das comunidades perante os seus efeitos e promovendo uma melhor gestão dos recursos naturais (Dugarova, 2018; UN Women, 2014; OECD, 2008).

A desigualdade acarreta, por outro lado, perdas económicas significativas. Wodon, Onagoruwa, Malé, Montenegro e, De la Brière (2020) demonstram que o capital humano equivale a dois terços da riqueza global e que a abolição da desigualdade salarial entre homens e mulheres[35] conduziria, por si só, a um substancial aumento da riqueza e, consequentemente, do PIB (Produto Interno Bruto) de cada país.

> If women were earning as much as men, women's human capital wealth could increase by more than half globally. Gains would differ between regions and countries, but globally for the 141 countries included in the analysis, the total gain in human capital wealth from gender equality is estimated at US$172.3 trillion in 2017 or US$24,586 per person. (…) Human capital wealth could increase by about one fifth globally under gender equality in earnings, leading to substantial gains in global wealth, including natural and produced capital[36] (Wodon, Onagoruwa, Malé, Montenegro, & De la Brière, 2020, p. 7).

---

[34] Tradução livre da autora:
Há um reconhecimento crescente de que a igualdade de género pode ser um acelerador - ou uma intervenção política catalítica - que desencadeia efeitos multiplicadores positivos em todo o espectro do desenvolvimento. Um conjunto de evidências mostra que investir em oportunidades ampliadas para mulheres e meninas; promover a sua participação económica, social e política; e melhorar o seu acesso à protecção social, emprego e recursos naturais resultam numa economia mais produtiva, redução da pobreza e das desigualdades, maior capital humano e ecossistemas melhorados e em sociedades mais pacíficas e resilientes.

[35] *Desigualdade salarial entre homens e mulheres* é a "diferença entre as remunerações médias das mulheres e as dos homens" (CIG, 2021c).

[36] Tradução livre da autora:
Se as mulheres ganhassem tanto quanto os homens, a riqueza do capital humano das mulheres poderia aumentar em mais de metade em todo o mundo. Os ganhos seriam diferentes entre regiões e países, mas

Também o relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OECD, 2008) sobre género e desenvolvimento demonstra que uma maior inserção das mulheres no mercado de trabalho potencia o crescimento económico dos territórios, evidenciando que, desde 1995, a redução do fosso entre as taxas de empregabilidade feminina e masculina foi responsável por um quarto do crescimento económico anual na União Europeia.

Para além de reduzir para metade a força laboral, a exclusão das mulheres do mercado de trabalho impede o desenvolvimento de novas ideias, limitando a capacidade empreendedora e a diversidade económica, pilares essenciais do crescimento sustentável (Dugarova, 2018; UN Women, 2014; Stevens, 2010; OECD, 2008).

> Interventions in increasing female educational attainment and labour force participation by 2030 will have contributed 3.6 percent, or US$4.4 trillion, to global gross domestic product (GDP) and will have reduced the share of the global population living in extreme poverty (measured at less than $1.90 a day) by 0.5 percentage points[37] (Dugarova, 2018, pp. 11-12).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, a redução da participação desigual entre homens e mulheres no mercado de trabalho contribuiria para um aumento global do emprego em 5,3%, ou seja, 189 milhões até 2025 (Dugarova, 2018). O relatório sobre desenvolvimento humano das Nações Unidas (UNDP, 2019) revela, contudo, que, com base nas tendências actuais, seriam necessários 202 anos para a eliminação completa dessa desigualdade no acesso às oportunidades económicas.

O impacte da migração feminina ocorre também ao nível do crescimento económico e desenvolvimento do capital humano, por via da transferência de ideias, conhecimento e tecnologia. Ainda que, de modo geral, as mulheres migrantes ganhem menos que os homens, contribuem mais frequentemente para o envio de rendimentos para os países de origem (Dugarova, 2018).

---

globalmente para os 141 países incluídos na análise, o ganho total em riqueza de capital humano derivado da igualdade de género é estimado em 172,3 biliões de dólares americanos em 2017 ou 24.586 dólares americanos por pessoa. (...) A riqueza do capital humano poderia crescer em cerca de um quinto globalmente por via da igualdade de género, gerando aumentos substanciais da riqueza global, incluindo capital natural e produzido.

[37] Tradução livre da autora:

As intervenções para aumentar o nível educacional feminino e a participação no mercado de trabalho até 2030 terão contribuído em 3,6 por cento, ou 4,4 biliões de dólares americanos, para o produto interno bruto (PIB) global e terão reduzido a percentagem da população mundial que vive em extrema pobreza (medida em menos de 1,90 dólares americanos por dia) em 0,5 pontos percentuais.

O acordar para os benefícios económicos de uma maior igualdade de género tem vindo a ser estimulado pela constatação de que empresas com maior número de mulheres em cargos de liderança têm tendência para apresentar melhores performances e lucros mais elevados (Stevens, 2010).

> Companies in the top quartile for gender diversity are 15 percent more likely to have financial returns above their respective national industry medians. Another study of 21,980 firms from 91 countries has shown that the presence of women in corporate leadership positions improves firm performance, which can be attributed to non-discrimination and skill diversity[38] (Dugarova, 2018, p. 14).

Apesar dos impactes positivos da igualdade de género no crescimento económico, a relação entre os dois factores não pauta pelo benefício mútuo. As especificidades dos padrões de crescimento económico, a estrutura da economia e a composição sectorial do emprego feminino contribuem para a prossecução das desigualdades entre homens e mulheres, nomeadamente através da desigualdade salarial, da segregação do mercado de trabalho[39] e de práticas discriminatórias.

Para além dos impactes directos no desenvolvimento económico, a igualdade de género potencia, indirecta mas significativamente, importantes mudanças no domínio social. O crescimento dos rendimentos e o maior acesso a recursos por parte das mulheres, associados a uma melhor alimentação e a níveis de escolaridade mais elevados, resulta no fornecimento de melhores cuidados de saúde e educação às crianças (UN Women, 2014; OECD, 2008), reflectindo-se no desenvolvimento do capital humano das gerações futuras. A participação das mulheres no mercado de trabalho tem ainda influência nas dinâmicas demográficas. Perante a existência de políticas de conciliação entre a vida profissional e familiar[40], redes adequadas de serviços de apoio à infância e

[38] Tradução livre da autora:
Empresas do top quartile em diversidade de género têm 15 por cento mais probabilidades de ter retornos financeiros acima das respectivas médias da indústria nacional. Outro estudo, realizado com 21.980 empresas de 91 países, mostrou que a presença de mulheres em cargos de liderança corporativa melhora o desempenho da empresa, o que pode ser atribuído à não-discriminação e à diversidade de competências.

[39] *Segregação do mercado de trabalho* é a "concentração das mulheres e dos homens em diferentes tipos de trabalho/profissões e em diferentes níveis de actividades. Nesta concentração as mulheres vêem-se confinadas a um leque restrito de ocupações/profissões (segregação horizontal) e aos níveis inferiores de responsabilidade e de decisão (segregação vertical)" (CIG, 2021c).

[40] *Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal* é a "adopção de sistemas de licença parental, de assistência à família e de estruturas de cuidados a crianças e pessoas idosas, paralelamente ao desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional propício à conciliação da actividade profissional, família e vida privada para homens e mulheres" (CIG, 2021c).

maior distribuição das tarefas domésticas, há uma maior tendência para que as mulheres trabalhadoras contribuam para o aumento da taxa de natalidade, fazendo face aos problemas de envelhecimento populacional dos países desenvolvidos. Por outro lado, nos países em desenvolvimento, a maior participação laboral das mulheres sem esses mecanismos de suporte conduz à redução da natalidade (UN Women, 2014; Stevens, 2010; OECD, 2008).

Uma maior igualdade na distribuição das tarefas domésticas e de cuidado não remuneradas confere às mulheres maior disponibilidade para o ingresso no mercado de trabalho, desenvolvimento de novos conhecimentos e competências e maior participação na vida pública, com reflexos no desenvolvimento económico, no aumento do bem-estar, do capital humano e da coesão social.

As mulheres desempenham um papel crucial em termos de gestão dos sistemas alimentares. 48% das que se encontram em idade activa a nível global e 79% das que residem em países em desenvolvimento trabalham na agricultura (Dugarova, 2018), sendo responsáveis pela produção de 50% da comida disponível no mundo (FAO, 2011). A igualdade de oportunidades no acesso aos recursos de produção agrícola (como terra, gado, financiamento e tecnologia) poderia, segundo a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO) aumentar o rendimento das culturas em 20 ou 30% e a produção agrícola em 2,5%, mitigando a fome a um mínimo de 100 milhões de pessoas e um máximo de 150 milhões (FAO, 2011).

Do ponto de vista do desenvolvimento ambiental, as mulheres vivem de forma mais sustentável que os homens (Dugarova, 2018; ONU, 2014; Stevens, 2010; OECD, 2008; Johnsson-Latham, 2007), em muito devido à sua condição desigual. Por via dos seus padrões especificos de consumo, influenciados pela menor taxa de empregabilidade, rendimentos mais baixos, reduzida mobilidade e maior susceptibilidade a situações de pobreza, são responsáveis por uma menor pegada ecológica (Johnsson-Latham, 2007).

O relatório da OCDE sobre género e desenvolvimento (OECD, 2008) demonstra que, enquanto responsáveis por 80% das decisões relativas ao consumo doméstico, as mulheres dos países desenvolvidos têm maior propensão para a reciclagem e para a aquisição de soluções energéticas eficientes. A aposta em

bens alimentares provenientes de sistemas sustentáveis contribui para a redução do impacte da agricultura na emissão de gases de efeito de estufa, acarretando inúmeros benefícios ao nível da saúde. A sua influência estende-se ao uso eficiente dos recursos naturais, à redução do lixo por via de meios de produção e consumo mais sustentáveis, à gestão dos impactes das alterações climáticas através de práticas de agricultura resilientes e à protecção dos ecossistemas e da biodiversidade (Dugarova, 2018).

Contudo, por se encontrarem afastadas dos centros de decisão política e das posições de liderança, contribuem em menor escala para o delineamento de estratégias ambientais, não tendo as suas práticas sustentáveis o efeito de disseminação desejado. Uma maior participação das mulheres nas instâncias políticas contribuiria para a redução das emissões de dióxido de carbono e para a preservação dos terrenos agrícolas, à medida que aumentaria a probabilidade de ratificação de tratados de protecção ambientais (Dugarova, 2018).

Dados do Relatório Stern (2006, cit. por Johnsson-Latham, 2007) demonstram que a adopção de medidas de combate aos efeitos das alterações climáticas tem um custo de 1% da riqueza gerada actualmente no planeta. A gestão dessas alterações ascende a 5% dessa riqueza, podendo atingir 20% do PIB (Público, 2006).

A influência positiva feminina é também visível ao nível da gestão de acordos de paz. As suas competências enquanto negociadoras e mediadoras, resultantes das funções de gestão doméstica, educação de crianças e promoção de diálogo e relações nas comunidades (Dugarova, 2018), levam a que a participação das mulheres nos processos de negociação tenda não só a conduzir à consagração de acordos como a resultados positivos derivados dos mesmos.

Ainda que estejam demonstrados os contributos positivos da igualdade de género para os indicadores tradicionais do desenvolvimento sustentável, as evidências apresentadas continuam a justificar a sua urgência com base nos impulsos que o capital social feminino e a sustentabilidade ambiental promovida pelas mulheres acarretam para o progresso económico, mantendo o foco num modelo de desenvolvimento neoliberal em que o combate à discriminação se apresenta como um meio e não como um fim. A igualdade de oportunidades

entre homens e mulheres[41] constitui, em si mesma, um direito humano fundamental. Com as lutas sociais pelos direitos das mulheres e pela igualdade de género a marcar, ao longo de décadas, o processo de reconhecimento dos direitos colectivos, estes existem hoje para "minorar ou eliminar a insegurança e a injustiça de colectivos de indivíduos que são discriminados e vítimas sistemáticas de opressão por serem o que são e não por fazerem o que fazem" (Santos B. S., 2014, p. 32), devendo ser essa a principal alavanca para a sua defesa e promoção no caminho para o alcance de sociedades mais justas, equilibradas e saudáveis.

[41] *Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres* é a "ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social" (CIG, 2021c).

5. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género – *o contexto nacional*

As mulheres e os homens serão livres
na medida em que tiverem oportunidade e vontade
Ana Vicente, escritora, feminista
(Vicente, 2002, p. 37)

Marcada por constantes avanços e retrocessos durante o período de vigência do Estado Novo, a promoção da igualdade entre homens e mulheres teve na revolução de 25 de Abril de 1974 o seu maior impulso, tendo vindo gradualmente a ser consolidada.

Debruçado sobre um universo temporal de 46 anos, este capítulo analisa a evolução legislativa ocorrida em Portugal em prol da igualdade de género, a criação dos mecanismos e estruturas de apoio à sua promoção e consolidação e o papel da territorialização das políticas públicas e da governança local neste domínio.

5.1. Evolução legislativa em matéria de igualdade de género (1974-2020)

Real change, enduring change, happens one step at a time.[42]
Ruth Bader Ginsburg, juíza, feminista
(Ginsburg, 2020)

Ainda que as políticas de igualdade de género em território nacional remontem à instauração da República, a aprovação da Constituição Política da República Portuguesa de 1933 simbolizou um recuo legislativo, que se manteve durante todo o período de vigência do Estado Novo, com o conceito de igualdade formal a ser juridicamente conciliado com a discriminação das mulheres, assente fundamentalmente "nas diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família" (CIG, 2007, p. 32).

O patamar de desigualdade para que eram legalmente remetidas começa, gradualmente, a ser eliminado logo após a revolução de 25 de Abril de 1974, com a liberalização do acesso à magistratura (Decreto-Lei n.º 251/74, 1974), ao

[42] Tradução livre da autora:
A verdadeira mudança, a mudança duradoura, acontece um passo de cada vez.

serviço diplomático (Decreto-Lei n.º 308/74, 1974) e a todos os lugares de âmbito administrativo (Decreto-Lei n.º 492/74, 1974).

A aprovação da Lei Eleitoral para a Assembleia Constituinte vem, ainda em 1974, eliminar as restrições quanto à capacidade eleitoral, definindo a idade e não o género como único requisito (Decreto-Lei n.º 621-A/74, 1974). Contudo, apenas em 1978, a aprovação da Lei do Recenseamento Eleitoral (Lei n.º 69/78, 1978) alarga o sufrágio a todas as eleições, estendendo-se aos órgãos das autarquias locais e eliminando os "chefes de família" como únicos eleitores para as Juntas de Freguesia.

Em 1975, é facultado o acesso das mulheres ao quadro do pessoal dos serviços de polícia e de transportes da Marinha, ainda que os grupos de admissão e a definição de funções se mantenham dependentes de despacho do Chefe de Estado-Maior da Armada (Decreto-Lei n.º 190/75, 1975), bem como ao quadro do pessoal dos Depósitos Gerais e Serviços de Vigilância do Exército, embora apenas para cargos igualmente a definir por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército (Decreto-Lei n.º 442/75, 1975). São também reintegradas, em 1975, no quadro de enfermeiros graduados pára-quedistas, as enfermeiras que tenham servido na Força Aérea como equiparadas a militares especializadas em pára-quedismo, afastadas por terem contraído matrimónio, sendo-lhes garantida a antiguidade e a anterior graduação (Decreto n.º 245/75, 1975), e extinguidas as secções femininas dos liceus, passando as mulheres a poder apresentar candidatura em pé de igualdade com os homens (Decreto-Lei n.º 260-A/75, 1975).

No mesmo ano, o Protocolo Adicional à Concordata entre a Santa Sé e a República Portuguesa (Decreto n.º 187/75, 1975) vem determinar que as pessoas casadas por meio de casamento católico possam pedir o divórcio civil, sendo estipulada, em 1981, a igualdade dos cônjuges em acção que implique perda de direitos (Lei n.º 35/81, 1981) e definido que a mãe e o pai têm a mesma influência na nacionalidade das crianças (Lei n.º 37/81, 1981).

Em 2004, a alteração efectuada à Lei da Nacionalidade (Lei Orgânica n.º 1/2004, 2004) determina que as mulheres que tenham perdido a nacionalidade portuguesa por efeito do casamento possam readquiri-la mediante declaração,

sendo, em 2008, alterado o Regime Jurídico do Divórcio (Lei n.º 61/2008, 2008) no sentido de permitir que o mesmo possa ocorrer sem consentimento de um dos membros do casal. O documento consagra ainda um regime de responsabilidades parentais (Lei n.º 61/2008, 2008).

É ainda, em 1975, revogado o artigo 372º do Código Penal (Decreto-Lei n.º 262/75, 1975), que colocava o adultério entre as causas para atenuação de homicídio voluntário, sendo a pena aplicada para homens casados e mulheres casadas que o cometessem sobre cônjuges e/ou amantes o desterro para fora da comarca por um período de seis meses (Diário do Gôverno, 1886). As próprias características do adultério diferiam mediante o género, sendo, no caso masculino, apenas considerado crime quando praticado na casa conjugal (Diário do Gôverno, 1886).

Apesar da alteração efectuada ao Código Penal, o adultério continua a figurar no capítulo dos *crimes contra a honestidade*, sendo a pena a aplicar às mulheres adúlteras prisão de dois a oito anos ou, em alternativa, "degredo temporário" (Diário do Gôverno, 1886, p. 117), e aos homens adúlteros multa de três meses a três anos (Diário do Gôverno, 1886, p. 118).

A violação manteve-se na secção de *atentados ao pudor* no capítulo dos *crimes contra a honestidade*, não sendo reconhecida como tal "quando o criminoso casar com a mulher ofendida" (Diário do Gôverno, 1886, p. 117).

A entrada em vigor da Constituição da República Portuguesa, em 1976, representa uma ruptura significativa com as políticas do antigo regime e alarga a consagração jurídica da igualdade de género tanto no domínio público como no privado, constituindo um impulso fundamental para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Embora se refira expressamente, no âmbito dos artigos 12º - *Princípio da universalidade*, 13º - *Princípio da igualdade*, 20º - *Defesa dos direitos*, 27º - *Direito à liberdade e à segurança*, 35º - *Utilização da informática*, 36º - *Família, casamento e filiação*, 37º - *Liberdade de expressão e informação*, 44º - *Direito de deslocação e de emigração*, 48º - *Participação na vida pública*, *49º - Direito de petição e acção popular*, 51º - *Direito ao trabalho*, 53º - *Direitos dos trabalhadores*, 63º - *Segurança social*, 64º - *Saúde*, 65º - *Habitação*, *66º -*

Ambiente e qualidade de vida e 73º - *Educação e cultura*, a todas as cidadãs e cidadãos como sujeitos aos mesmos direitos e deveres, o documento recorre à inserção do termo *sexo* nos artigos 13º - *Princípio da igualdade*, 52º - *Obrigações do Estado quanto ao direito ao trabalho* e 53º - *Direitos dos trabalhadores* como forma directa de o excluir das categorias passíveis de gerar discriminação, sendo garantida igualdade de oportunidades na escolha de profissão ou género de trabalho e igualdade salarial para trabalho igual (Decreto de Aprovação da Constituição, 1976).

A protecção da maternidade é assegurada nos artigos 54º - *Obrigações do Estado quanto aos direitos dos trabalhadores*, através da especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto; 67º - *Família*, que atribui ao Estado a responsabilidade de desenvolver uma rede nacional de assistência materno-infantil e uma política de Terceira Idade; e *68º - Maternidad*e, que determina que as mulheres grávidas tenham direito a um período de dispensa do trabalho sem perda de regalias (Decreto de Aprovação da Constituição, 1976).

Ainda que defina, no artigo 36º - *Família, casamento e filiação*, que os cônjuges são detentores das mesmas competências quanto à capacidade civil e política e de iguais responsabilidades quanto à manutenção e educação das filhas e filhos, o artigo 60º - *Maternidade* apenas ressalva o papel insubstituível da mãe nesse domínio (Decreto de Aprovação da Constituição, 1976), sendo necessário esperar até 1982 para que aos homens sejam atribuídos idênticos direitos de paternidade (Lei Constitucional n.º 1/82, 1982).

A I Revisão Constitucional (Lei Constitucional n.º 1/82, 1982) vem, então, introduzir alterações no artigo 68º, que passa a designar-se *Paternidade e maternidade*, alargando a acção do homem enquanto progenitor, e no artigo 67º - *Família*, consagrando a importância da realização pessoal de cada um dos seus membros para além do bem-estar da própria família, enquanto entidade colectiva a ser protegida.

É ainda incluída a promoção da "igualdade real entre portugueses" enquanto tarefa fundamental do Estado, no âmbito do artigo 9º (Lei Constitucional n.º 1/82, 1982), embora a promoção expressa da igualdade entre homens e mulheres só

passe a constar no documento em 1997 (Lei Constitucional n.º 1/97, 1997), habilitando constitucionalmente os poderes públicos para a adopção de medidas de acção positiva.

A IV Revisão Constitucional (Lei Constitucional n.º 1/97, 1997), de 1997, altera ainda o artigo 109º relativo à participação política, salientando a necessidade da participação de homens e de mulheres, e não apenas de cidadãos, no exercício de poderes cívicos e políticos para a consolidação do sistema democrático.

Em 2004, a Constituição da República Portuguesa sofre a VI Revisão (Lei Constitucional n.º 1/2004, 2004), sendo definido, no artigo 67º - *Família*, o dever do Estado de promoção da conciliação da actividade profissional com a vida familiar através da concertação das várias políticas sectoriais.

O ano de aprovação da Constituição da República Portuguesa é ainda marcado por nova alteração efectuada ao Código Penal de 1886, sendo abolido o direito do marido de abrir a correspondência da mulher e alterada a pena por lenocínio quando praticada pelo marido (Decreto-Lei n.º 474/76, 1976), até então fixada em desterro para fora da comarca e multa de três meses a três anos do rendimento com suspensão dos direitos políticos por 12 anos (Diário do Gôverno, 1886).

A aprovação do novo Código Penal (Decreto-Lei n.º 400/82, 1982), em 1982, vem introduzir importantes mudanças em termos de visibilidade dada à violência doméstica e à violência de género, ao penalizar os maus-tratos entre cônjuges e ao reconhecer a violação dentro do casamento como crime.

Ainda que a violação passe a constar na secção de *crimes sexuais* do capítulo dos *crimes contra os fundamentos ético-sociais da vida social* (Decreto-Lei n.º 400/82, 1982), e não dos *crimes contra a honestidade*, como no Código Penal de 1886 (Diário do Gôverno, 1886), a pena de prisão entre dois e oito anos é atenuada “caso a vítima, através do seu comportamento ou da sua especial ligação com o agente, tiver contribuído de forma sensível para o facto” (Decreto-Lei n.º 400/82, 1982). A cláusula só é eliminada com a aprovação do Código Penal de 1995 (Decreto-Lei n.º 48/95, 1995).

O adultério deixa, no documento de 1982 (Decreto-Lei n.º 400/82, 1982), de constar como crime, passando ainda a ser penalizada a subtracção de menores,

a falta de assistência material à família, a falta de assistência material fora do casamento, o abandono de cônjuge e/ou de filhas e filhos em perigo moral.

A prostituição, proibida desde 01 de Janeiro de 1963 (Decreto-Lei n.º 44579, 1962), passa a ser despenalizada, sendo apenas punida a pessoa que fomentar, favorecer ou facilitar a sua prática e explorar o ganho imoral "da prostituta", sendo esta encarada como uma actividade exclusivamente feminina. Passa também a ser punido o tráfico de seres humanos para a prática, noutros países, de prostituição (Decreto-Lei n.º 400/82, 1982).

Um maior controlo das mulheres sobre os seus próprios corpos e capacidades reprodutivas arranca também com a aprovação deste Código Penal, sendo penalizada a inseminação artificial quando praticada sem o seu consentimento (Decreto-Lei n.º 400/82, 1982).

Em 1984, uma alteração ao documento (Lei n.º 6/84, 1984) vem excluir a ilicitude da interrupção voluntária da gravidez nos casos específicos de risco de morte ou lesão grave e duradoura para a mulher ou para o nascituro ou perante a existência de sérios indícios de que a gravidez tenha resultado de violação.

O aborto só é definitivamente despenalizado em 2007, na sequência de um segundo referendo que consagra às mulheres o direito de o realizarem, por opção própria, até às 10 semanas de gravidez (Lei n.º 16/2007, 2007), uma conquista reivindicada durante décadas que lhes confere definitivamente o poder de decisão sobre a reprodução e o seu próprio corpo.

A alteração do Código do Processo Civil (Decreto-Lei n.º 368/77, 1977), também em 1977, vem facultar à mulher equiparação jurídica ao marido, abrir o acesso das mulheres à função de juízas e eliminar a discriminação sobre as crianças nascidas fora do casamento.

As alterações realizadas, no mesmo ano, ao Código Civil (Decreto-Lei n.º 496/77, 1977) vêm introduzir profundas mudanças legais em termos de dinâmicas familiares, retirando ao marido o papel de "chefe de família" e eliminando a sua "lei pessoal" de todas as dimensões relacionados com a representação da vida conjugal e decisão sobre descendentes.

O critério de igualdade entre homens e mulheres passa a constar em todos os artigos referentes ao casamento, à família, à vida conjugal e à administração de

bens e heranças, sendo eliminada toda a secção relativa ao *Regime Dotal* e concedido o total acesso das mulheres ao exercício do comércio, até então limitado à prévia autorização do marido (Decreto-Lei n.º 496/77, 1977). A falta de virgindade da mulher e as práticas anticoncepcionais são ainda eliminadas dos motivos para anulação do casamento ou divórcio litigioso (Decreto-Lei n.º 496/77, 1977).

Ainda que alargue as condições que facultam às mulheres a redução do prazo internupcial para o mesmo que os homens, fixado em 180 dias, a desigualdade continua, na generalidade dos casos, a imperar, com estas a ter de aguardar 300 dias até poderem voltar a contrair matrimónio (Decreto-Lei n.º 496/77, 1977), situação apenas regularizada em Setembro de 2019 com a abolição do prazo para ambos os géneros (Lei n.º 85/2019, 2019).

Em 1978, é eliminada a diferenciação entre o valor das pensões para homens e para mulheres (Decreto Regulamentar n.º 24/78, 1978), embora apenas em 1993 seja uniformizada a idade de acesso à reforma (Decreto-Lei n.º 329/93, 1993)

O excesso de faltas no âmbito de estágio do internato médico, por motivo de parto, deixa também, em 1978, de justificar a sua repetição integral, uma alteração que vem proteger a função social da maternidade e criar tutela específica da situação profissional das mulheres (Portaria n.º 393/78, 1978).

A igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e no emprego é reforçada em 1979, sendo facultado às mulheres acesso a igualdade salarial para trabalho igual ou de igual valor[43], quando prestado à mesma entidade patronal, e eliminada qualquer especificação ou preferência baseada no sexo em anúncios de oferta de emprego (Decreto-Lei n.º 392/79, 1979).

No entanto, apesar de terem sido eliminadas, em 1980, as restrições de acesso das mulheres à PSP, mantêm-se diferenças quanto à idade no acesso a concursos (Decreto-Lei n.º 134/80, 1980).

Em 1985 são revogados, do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, os artigos 116º, que aconselhava a entidade patronal a proporcionar às

[43] *Salário igual por trabalho de igual valor* corresponde a "igualdade de remuneração pelo trabalho a que é atribuído o mesmo valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, abrangendo todos os aspectos do salário e condições de remuneração" (CIG, 2021c).

mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, no sentido da preservação da saúde e moralidade; 117º, que permitia ao marido opor-se à celebração do contrato de trabalho da mulher; e 119º, que limitava o acesso das mulheres a qualquer profissão, emprego ou trabalho em prol da salvaguarda da saúde, moralidade e defesa da família (Decreto-Lei n.º 136/85, 1985).

Em 1986, a Lei de Bases do Sistema Educativo vem definir o objectivo geral de assegurar a igualdade de oportunidades para ambos os sexos, nomeadamente através das práticas de coeducação e da orientação escolar e profissional, sensibilizando para o efeito o conjunto de intervenientes no processo educativo (Lei n.º 46/86, 1986).

Em 1988 é disciplinado o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 426/88, 1988) e, em 1990, é liberalizado o acesso das mulheres à prestação de serviço militar efectivo nos quadros permanentes da Força Aérea (Portaria n.º 60/90, 1990). A candidatura voluntária das mulheres à prestação de serviço efectivo, em qualquer das modalidades em armas e serviços do Exército, é liberalizada em 1991 (Portaria n.º 1156/91, 1991), à Marinha em 1992 (Portaria n.º 163/92, 1992), e ao pleno serviço militar em 1999 (Lei n.º 174/99, 1999). Em 2009 são concedidos a homens e a mulheres os mesmos direitos e deveres militares (Decreto-Lei n.º 52/2009, 2009).

Em 1994, são estabelecidas acções e medidas prioritárias de promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres, designadamente através da sensibilização da opinião pública, da promoção de medidas de formação profissional para mulheres, de mecanismos de orientação profissional, da adaptação e organização dos tempos de trabalho para salvaguardar a vida profissional e familiar de ambos os cônjuges e do reforço da actividade inspectiva em áreas que possam envolver discriminação entre homens e mulheres (Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/94, 1994).

Em 1997 são definidas sanções a aplicar a entidades públicas ou privadas que façam uso de práticas discriminatórias em função do sexo (Lei n.º 105/97, 1997) e, em 1999, são tipificadas e classificadas as contra-ordenações correspondentes à violação dos diplomas reguladores do Regime Geral dos

Contratos de Trabalho, garantindo às mulheres igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, no que se refere à orientação e formação profissional, e atribuindo ao Estado a tarefa de promover, incentivar e coordenar acções de formação profissional destinadas às mulheres (Lei n.º 118/99, 1999).

Em 2001 são alargadas as competências da Inspecção-geral do Trabalho e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no sentido do reforço dos mecanismos de fiscalização e de punição de práticas laborais discriminatórias (Lei n.º 9/2001, 2001), sendo instituído um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a ser enviado pelo Governo à Assembleia da República, até final de cada sessão legislativa, onde constem os recursos e materiais envolvidos na observância da legislação, o número de acções de fiscalização e de inspecção realizadas e o número de queixas apresentadas sobre a violação da legislação em termos de igualdade de oportunidades (Lei n.º 10/2001, 2001).

A aprovação do Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003, 2003) vem, em 2003, reforçar a igualdade de tratamento e a não-discriminação como direitos fundamentais, sendo proibida a discriminação em função do sexo e o assédio[44] sobre trabalhadoras e trabalhadores ou candidatas e candidatos a emprego. O documento determina a implementação de medidas de acção positiva que visem combater as desigualdades existentes em termos de profissões ou categorias profissionais e proíbe ainda a exigência de apresentação ou realização de testes ou exames de gravidez, bem como qualquer pedido de informação sobre o estado de saúde ou de gravidez, salvo quando a natureza da actividade profissional assim o exija. É ainda determinado o direito de indemnização por práticas discriminatórias em função do sexo.

O novo Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 2009), de 2009, estipula um conjunto de contra-ordenações pelas práticas discriminatórias, instituindo que seja dada preferência a trabalhadoras e trabalhadores do género sub-

[44] *Assédio* é "todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador" (CIG, 2021c); *Assédio sexual* é "todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador" (CIG, 2021c).

representado em acções de formação profissional dirigida a profissões predominantemente exercidas por um dos géneros. Prevê ainda a atribuição de uma licença por interrupção da gravidez.

Em 2013 é aprovado um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre homens e mulheres no mercado de trabalho, sendo instituída a elaboração e divulgação de um relatório sobre as diferenças salariais por ramo de actividade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, 2013).

A medida de Promoção da Igualdade de Género no Mercado de Trabalho é criada e regulamentada em 2015 (Portaria n.º 84/2015, 2015), com o objectivo de combater a segregação em função do sexo e os estereótipos de género, facultando um apoio financeiro às entidades empregadoras que optem por contratar pessoas desempregadas do género sub-representado em determinada profissão.

As medidas de promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres são reforçadas em 2018 (Lei n.º 60/2018, 2018), ficando as entidades empregadoras obrigadas à adopção de uma política remuneratória transparente.

A aprovação da Lei dos Partidos Políticos (Lei Orgânica n.º 2/2003, 2003), em 2003, estabelece, sobre a participação política, que os estatutos devem assegurar uma participação directa, activa e equilibrada de mulheres e homens e garantir a não-discriminação em função do sexo no acesso aos órgãos partidários e nas candidaturas apresentadas pelos partidos políticos.

Ainda que indirectamente, a aprovação, em 2005, da lei que estabelece limites à renovação sucessiva de mandatos de presidentes dos órgãos executivos das autarquias locais (Lei n.º 46/2005, 2005) vem favorecer a integração das mulheres na função política, permitindo que estas se possam candidatar a cargos até então quase que exclusivamente ocupados por homens.

A Lei da Paridade (Lei Orgânica n.º 3/2006, 2006) surge como medida de discriminação positiva, em 2006, estabelecendo que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu, para os órgãos dos municípios de autarquias locais com mais de 7500 eleitoras e eleitores e para os órgãos de freguesias com mais de 750 devem assegurar uma representação mínima de

33% de cada um dos géneros. Contudo, a não conformidade apenas implica a redução do montante de subvenções públicas para as campanhas eleitorais, não sendo as listas rejeitadas (Lei Orgânica n.º 3/2006, 2006).

A lei apenas é alargada a todas as listas para as autarquias e freguesias, independentemente do número de pessoas eleitoras, em 2017 (Lei Orgânica n.º 1/2017, 2017), sendo aumentada a representação mínima dos 33% para os 40% em 2019 (Lei Orgânica n.º 1/2019, 2019), uma alteração que acarreta também a rejeição de toda a lista caso não se verifiquem os critérios de paridade impostos, em substituição da mera redução do montante das subvenções públicas para as campanhas.

O regime estende-se aos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, em 2017 (Lei n.º 62/2017, 2017), com exigência de uma representação mínima de 20% até 01 de Janeiro de 2018 e de 33,3% a partir de 01 de Janeiro de 2020, e ao pessoal dirigente e órgãos da Administração Pública (Lei n.º 26/2019, 2019), em 2019, fixando-se a representação mínima nos 40% de cada um dos géneros.

A protecção da parentalidade tem igualmente vindo a ser alvo de constante reforço legislativo, que se estende para além das revisões constitucionais. Logo em 1976, a licença de maternidade, até então fixada para mulheres trabalhadoras em 60 dias, é aumentada para 90, sem qualquer redução do período de férias ou prejuízo da antiguidade (Decreto-Lei n.º 112/76, 1976), sendo posteriormente criadas consultas de planeamento familiar nos serviços de saúde (Despacho, 1976), dois passos importantes no processo de conciliação entre a vida profissional e familiar.

Em 1977, é também concedida protecção na maternidade, através de assistência médica e medicamentosa, a trabalhadoras e mulheres de trabalhadores que exerçam a sua actividade não vinculados por contrato de trabalho (Portaria n.º 115/77, 1977).

Em 1980, são definidos os princípios gerais de protecção à família e à maternidade (Decreto-Lei n.º 503/80, 1980), cabendo ao Estado proporcionar um sistema de protecção social que permita à mãe e ao pai optar, alternada mas livremente, entre o exercício de uma actividade profissional e a dedicação à

missão educadora, desenvolver uma rede nacional de protecção materno-infantil e criar estruturas de apoio como creches e jardins-de-infância. A medida institui uma licença que permita à mãe ou ao pai suspender temporariamente a prestação da actividade profissional, com garantia de reingresso e sem quebra de quaisquer regalias, sempre que seja necessário o exercício dos deveres parentais (Decreto-Lei n.º 503/80, 1980).

Em 1982, a aprovação do Regime-base da Segurança Social aplicável a artistas (Decreto-Lei n.º 407/82, 1982) determina que as trabalhadoras grávidas que não possam exercer a sua profissão tenham direito a um subsídio de gravidez, ainda que não acumulável com subsídio de doença ou de maternidade.

Em 1984, é estabelecido o direito à educação sexual e de acesso ao planeamento familiar (Lei n.º 3/84, 1984), sendo no mesmo ano aprovada a Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade (Lei n.º 4/84, 1984), que garante à mãe e ao pai, em condições de igualdade, a realização profissional e a participação na vida cívica, a igualdade de direitos e deveres quanto à manutenção e educação das filhas e filhos, a protecção na saúde e no trabalho, o apoio em termos de Segurança Social e Acção Social, bem como direitos especiais para as mulheres, relacionados com o ciclo biológico da maternidade.

Em 1985, as mulheres grávidas em trabalho de parto passam a poder ser acompanhadas, a seu pedido, pelo futuro pai (Lei n.º 14/85, 1985), sendo o esquema de atribuição de subsídios de maternidade, paternidade, por adopção e para assistência a descendentes doentes revisto e melhorado em 1988 (Decreto-Lei n.º 154/88, 1988).

A licença de maternidade é aumentada de 90 para 98 dias (Lei n.º 17/95, 1995), em 1995, sendo conferida especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. No ano seguinte são fixados os agentes, processos e condições de trabalho proibidas ou condicionadas a mulheres nas mesmas condições (Portaria n.º 229/96, 1996).

A Lei-quadro da Educação Pré-Escolar (Lei n.º 5/97, 1997) vem, em 1997, definir como tarefa do Estado a criação de uma rede pública de educação pré-escolar, que generalizasse a oferta dos respectivos serviços, reforçando os mecanismos de conciliação entre a vida familiar e profissional, sendo igualmente, nesse ano,

determinada uma licença até seis meses, prorrogável até quatro anos, para mães e pais com actividade profissional, capaz de permitir o acompanhamento de crianças com deficiência ou doença crónica durante os primeiros 12 anos de vida (Lei n.º 102/97, 1997).

Em 1998, a licença de maternidade é novamente alargada, para 110 dias até 31 de Dezembro de 1999 e para 120 após essa data (Lei n.º 18/98, 1998), sendo igualmente criado um subsídio para assistência a filhas, filhos, crianças adoptadas ou filhas e filhos do cônjuge com deficiência profunda ou doença crónica (Decreto-Lei n.º 347/98, 1998).

Em 1999 são reforçadas as garantias do direito à saúde reprodutiva, sendo implementado um programa de educação sexual nos estabelecimentos de ensino básico e secundário e aumentado o acesso ao planeamento familiar e aos métodos contraceptivos (Lei n.º 120/99, 1999).

No mesmo ano é consagrado o direito do pai a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento da criança, sem influência no período de licença de maternidade da mãe (Lei n.º 142/99, 1999).

Em 2001, é garantido o recurso antecipado a contracepção de emergência, de forma gratuita nos centros de saúde ou, mediante prescrição médica ou venda livre, nas farmácias (Lei n.º 12/2001, 2001). As mães e pais estudantes passam, nesse ano, a poder usufruir de um regime especial de faltas bem como adiamento da entrega de trabalhos e realização de testes por motivo de consultas pré-natais, período de parto, amamentação, doença e assistência a filhas e filhos (Lei n.º 90/2001, 2001). O mesmo documento determina ainda direitos de preferência a crianças até aos cinco anos de idade, filhas de mães e pais menores, na admissão e frequência de equipamentos públicos da rede pré-escolar, creches e jardins-de-infância.

Em 2005, a protecção da maternidade e da paternidade é novamente reforçada, com atribuição de pagamento a 100% no caso de usufruto de licença por 120 dias e a 80% para licenças de 150 dias (Decreto-Lei n.º 77/2005, 2005).

As famílias monoparentais passam, em 2008, a beneficiar de uma majoração ao montante do abono de família destinado a crianças e jovens (Decreto-Lei n.º 87/2008, 2008).

Uma das mudanças mais significativas implementadas pelo Código do Trabalho de 2009 (Lei n.º 7/2009, 2009) é a possibilidade de partilha da licença parental inicial durante 120 ou 150 dias, pelo progenitor e pela progenitora, sem perda de direitos da mulher. Em 2015, a alteração efectuada ao documento (Lei n.º 120/2015, 2015) vem determinar que o gozo da referida licença possa ser usufruído em simultâneo pela mãe e pelo pai.

No mesmo ano é estipulado o impedimento de candidatura a subsídios públicos por parte de empresas que tenham sido condenadas por despedimento ilegal de mulheres grávidas, puérperas ou lactantes (Lei n.º 133/2015, 2015) e, em 2019, trabalhadoras e trabalhadores da Administração Pública passam a poder faltar justificadamente ao trabalho para acompanhamento de crianças menores de 12 anos ao primeiro dia do ano lectivo (Decreto-Lei n.º 85/2019, 2019), sendo proibida a discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade (Lei n.º 90/2019, 2019).

Já em 2020 é feito novo reforço à protecção da parentalidade a quem exerce funções públicas com regime de protecção social convergente, sendo fixado em 100% da remuneração de referência da pessoa beneficiária o montante diário do subsídio para assistência a filhas ou filhos (Decreto-Lei n.º 14-D/2020, 2020).

A defesa da imagem feminina no domínio da igualdade de género arranca no início da década de 80 do século XX, com o estabelecimento de normas relativas à actividade publicitária, estipulando que esta não deve veicular a ideia de inferioridade ou subalternidade das mulheres em relação aos homens ou reduzir as mesmas ao seu papel doméstico tradicional, sendo proibida a utilização da imagem feminina como mero objecto de promoção de bens ou serviços de que as mulheres não são as exclusivas consumidoras (Decreto-Lei n.º 421/80, 1980).

Após a ratificação, em 1980, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (Lei n.º 23/80, 1980), o reconhecimento e combate à violência doméstica e de género arranca em 1982,

com a aprovação do novo Código Penal (Lei Constitucional n.º 1/82, 1982) e a penalização da violência entre cônjuges.

Em 1991 são dados os primeiros passos no sentido de protecção às vítimas, ainda que apenas do género feminino (Lei n.º 61/91, 1991), através da promoção de campanhas de sensibilização da opinião pública, desenvolvimento de estudos sobre o fenómeno e criação de gabinetes SOS de atendimento telefónico e secções de atendimento directo junto dos órgãos de polícia criminal.

A aprovação do Código Penal de 1995 (Decreto-Lei n.º 48/95, 1995) vem enquadrar a violência doméstica em artigo próprio no capítulo dedicado aos *crimes contra a integridade física*.

Em 1998, é autonomizada a consecução dos crimes de coacção sexual e de violação através de abuso de autoridade, resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho (Lei n.º 65/98, 1998) e, em 1999, começa a ser criada uma rede pública de casas de apoio para mulheres vítimas de violência doméstica, constituída por casas de abrigo e centros de atendimento (Lei n.º 107/99, 1999), sendo aprovado o regime aplicável ao adiantamento pelo Estado da indemnização devida às vítimas (Lei n.º 129/99, 1999).

Em 2000 a violência doméstica é tornada crime público (Lei n.º 7/2000, 2000), deixando de ser necessária a apresentação de queixa por parte das vítimas e sendo abertas as portas ao envolvimento da sociedade no processo de denúncia e combate ao fenómeno.

Em 2007, as vítimas de violência doméstica, sem discriminação em função do género, passam a ficar isentas do pagamento de taxas moderadoras no acesso à prestação de cuidados de saúde (Decreto-Lei n.º 201/2007, 2007) e, em 2009, é aprovado novo regime de concessão de indemnizações (Lei n.º 104/2009, 2009).

Em 2017 é também reforçado o quadro legislativo para prevenção da prática de assédio (Lei n.º 73/2017, 2017). A alteração efectuada ao Código do Trabalho vem determinar que empresas com sete ou mais trabalhadoras e trabalhadores adoptem códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sendo a entidade empregadora responsável pela reparação dos danos

emergentes de doenças profissionais resultantes daquela prática. Maior protecção é também facultada a vítimas e testemunhas, que não podem ser sancionadas disciplinarmente. A alteração da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas define igualmente a adopção de um código de boa conduta e o dever de instauração de procedimento disciplinar sempre que existir conhecimento de alegadas situações de assédio.

Em 2019 passa a ser assegurada formação obrigatória a magistradas e magistrados em matéria de direitos humanos e violência doméstica (Lei n.º 80/2019, 2019).

A adopção de medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género é determinada, em 2008, para a administração central do Estado, sendo aprovado o estatuto de Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade e dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, 2008). Em 2012, nova resolução determina a obrigatoriedade de adopção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, de Planos para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, 2012), e, em 2013, o Regime Jurídico das Autarquias Locais estabelece ser responsabilidade das Câmaras Municipais assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de acção dos municípios, nomeadamente através da adopção de Planos Municipais para a Igualdade (Lei n.º 75/2013, 2013).

Em 2018, é reforçada a promoção da perspectiva de género e da utilização de linguagem não-discriminatória, através da aprovação do regime jurídico de avaliação de impacto de género nos actos normativos (Lei 4/2018, 2018). No entanto, apenas em 2019 foi determinada a substituição imediata da expressão *Direitos do Homem* por *Direitos Humanos* por parte do Governo e de todos os serviços, organismos e entidades sujeitas aos seus poderes de direcção, superintendência ou tutela (Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2019, 2019).

Apesar do constante reforço normativo e da ratificação da Plataforma de Acção de Pequim no sentido de adopção do *mainstreaming* de género de uma forma transversal, o quadro legislativo nacional continua a fazer uso de linguagem não

inclusiva, recorrendo, quase que exclusivamente, à utilização do masculino para se referir a ambos os géneros. Uma listagem completa da evolução da legislação portuguesa em matéria de igualdade de género, entre 1974 e 2020, encontra-se disponível como Apêndice V (p. 373).

5.2. Evolução dos mecanismos e estruturas de apoio à promoção da igualdade de género (1974-2020)

Visible and empowered, women will have in their hands the fundamental tools to shape the much needed civilizational change.[45]
Maria de Lourdes Pintasilgo, feminista, ex-Primeira-Ministra de Portugal
(Santos & Coutinho, 2011, p. 84)

A história daquela que viria a ser a primeira entidade dedicada à defesa da igualdade entre homens e mulheres tem origem ainda durante o período de vigência do Estado Novo, com o surgimento, em 1970, no seio do Ministério das Corporações e da Previdência Social, do Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher, liderado por Maria de Lourdes Pintasilgo e destinado a regulamentar o trabalho feminino (CIG, 2017).

O aumento de competências da estrutura, para lá da dimensão profissional, conduz à criação, em 1971, do Grupo de Trabalho para a Participação das Mulheres na Vida Económica e Social e, em 1973, da Comissão para a Política Social Relativa à Mulher (CIG, 2017).

Em 1975, ratificada a celebração do Ano Internacional da Mulher em Portugal (Resolução do Conselho de Ministros, 1975) e com o direito ao associativismo conquistado pela Revolução de Abril, surge, na sequência dos anteriores grupos de trabalho, a Comissão da Condição Feminina (CCF), que, ainda em regime de instalação (Decreto-Lei n.º 47/75, 1975), promove o levantamento das condições de discriminação a que as mulheres estavam sujeitas e participa no delinear das primeiras medidas legislativas, nomeadamente na redacção da Constituição da República Portuguesa de 1976.

Institucionalizada e com estruturação orgânica estabelecida em 1977 (Decreto-Lei n.º 485/77, 1977), contribui para a alteração do Código Civil e estabelece

[45] Tradução livre da autora:
Visíveis e empoderadas, as mulheres terão nas suas mãos as ferramentas para moldar as tão necessárias mudanças civilizacionais.

como objectivos a promoção de acções que levem as mulheres a tomar consciência da discriminação de que eram alvo, a assumir uma intervenção directa para o progresso do seu estatuto, a fomentar uma nova concepção individual e colectiva do seu papel na sociedade e a participar na elaboração de uma política global da condição feminina.

No mesmo ano é constituída, junto do Ministério dos Assuntos Sociais, uma comissão com vista à resolução "do problema da prostituição e fenómenos mais directamente com ela relacionados" (Resolução n.º 67/77, 1977), numa altura em que a prática era ainda considerada ilícita.

Modificado o estatuto legal das mulheres e consideradas como extintas as discriminações no âmbito jurídico, a Comissão da Condição Feminina é, em 1991, substituída pela Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), uma estrutura mais abrangente, direccionada para o estudo e análise da realidade na óptica da igualdade de direitos e oportunidades, no sentido de definir estratégias e executar programas que permitissem a mudança social e de mentalidades, conducente a uma igualdade, mais que jurídica, efectiva (Decreto-Lei n.º 166/91, 1991).

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), enquanto mecanismo nacional que prossegue a igualdade e a não-discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, surge em 1979 (Decreto-Lei n.º 392/79, 1979), dedicando-se a fazer cumprir a legislação vigente, a proteger a parentalidade e a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Em 1994, é criado o primeiro curso de mestrado em Estudos sobre as Mulheres, ao abrigo de um protocolo entre a Universidade Aberta e a CIDM, dando início à formação académica pós-graduada neste domínio (DGSS, 2014).

Em 1995, é constituída pela Assembleia da República a Comissão Parlamentar para a Paridade, Igualdade de Oportunidades e Família (DGSS, 2014) e, em 1996, instituído o Alto-Comissariado para as Questões da Promoção da Igualdade e da Família (Decreto-Lei n.º 3-B/96, 1996) que, no âmbito das competências promotoras da igualdade entre homens e mulheres ao nível social

e familiar, propõe políticas compensatórias destinadas à eliminação das discriminações.

Compete-lhe, nesse domínio, dinamizar a execução do Plano Global para a Igualdade de Oportunidades 1997-2002, um mecanismo que surge na sequência dos compromissos assumidos por Portugal enquanto signatário da Plataforma de Acção de Pequim da IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres e que tem como medidas prioritárias integrar o *mainstreaming* de género e o princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em todas as políticas económicas, sociais e culturais; prevenir a violência e garantir protecção adequada às vítimas; promover a igualdade de oportunidades no emprego e nas relações de trabalho, a conciliação da vida privada e profissional e a protecção da família e da maternidade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, 1997).

Enquanto órgão constitucional de consulta e concertação social, o Conselho Económico e Social passa a integrar na sua estrutura orgânica, em 1998, um representante das associações da área da igualdade de oportunidades para homens e mulheres (Lei n.º 80/98, 1998), naquele que é o espaço privilegiado de diálogo entre o Governo, as parcerias sociais e as organizações da sociedade civil.

A celebração dos 50 anos da então Declaração Universal dos Direitos do Homem - actual Declaração Universal dos Direitos Humanos – e as orientações das Nações Unidas e do Conselho da Europa para o combate à violência contra as mulheres[46] conduzem, em 1999, à aprovação do Plano Nacional contra a Violência Doméstica 1999-2002 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/99, 1999), um programa focado na sensibilização, prevenção e intervenção na protecção das vítimas, bem como no estudo e na investigação da problemática, que congrega um conjunto de medidas a adoptar aos níveis da Justiça, Administração Interna, Educação e Saúde.

[46] *Violência contra as mulheres* são "todos os actos de violência de género que resultem ou possam resultar em dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou económico para as mulheres, incluindo ameaças de tais actos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, seja em público ou na vida privada" (CIG, 2021c).

Ainda nesse ano, as Nações Unidas designam o dia 25 de Novembro como o Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres, que começa a ser assinalado em Portugal (DGSS, 2014).

Assumindo o compromisso de valorizar a política de igualdade entre homens e mulheres, o XIV Governo Constitucional cria, na dependência da Presidência do Conselho de Ministros, o Ministério para a Igualdade (Decreto-Lei n.º 474-A/99, 1999), extinguindo-o menos de um ano depois (Decreto-Lei n.º 267-A/2000, 2000) e criando, posteriormente, a Secretaria de Estado para a Igualdade (Decreto-Lei n.º 247/2001, 2001), não contemplada pela Lei Orgânica do XV Governo Constitucional (Decreto-Lei n.º 120/2002, 2002).

O II Plano Nacional contra a Violência Doméstica 2003-2006 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2003, 2003), elaborado por um grupo de trabalho composto por representantes de vários ministérios, surge organizado em sete capítulos principais – informação, sensibilização e prevenção; formação; legislação e sua aplicação; protecção da vítima e integração social; investigação; mulheres imigrantes; e avaliação -, requerendo a colaboração transversal entre vários organismos públicos e estendendo-se às autarquias e às organizações não-governamentais.

A responsabilidade de dinamização do programa recai, numa primeira fase, sobre a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, que é, em 2005, substituída pela Estrutura de Missão contra a Violência Doméstica (Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2005, 2005).

É, ainda em 2003, aprovado o II Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, 2003), que resulta da colaboração promovida pela Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres e pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego com todos os ministérios e as entidades da sociedade civil e que apresenta uma dupla abordagem, focada na integração da perspectiva de género em todas as políticas e programas e na adopção de estratégias específicas que incluam medidas de acção positivas.

Em 2006, é criada a Estrutura de Missão do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2006,

2006), a assinalar em 2007, a quem cabe garantir a execução de um programa de acção em território nacional que vise sensibilizar para o direito à igualdade e à não-discriminação, fomentar o debate sobre as formas de aumentar a participação equilibrada entre homens e mulheres, facilitar e celebrar a diversidade e a igualdade e promover uma sociedade mais coesa.

É ainda nesse ano sugerida, no seguimento da regulamentação das Redes Sociais, a inclusão de Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade, quando existam, na composição dos Conselhos Locais de Acção Social (Decreto-Lei n.º 115/2006, 2006).

No mesmo ano, o surgimento da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) extingue, por fusão, a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres e a Estrutura de Missão contra a Violência Doméstica (Decreto-Lei n.º 202/2006, 2006).

Passa a ser atribuição deste organismo garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, designadamente através da elaboração de propostas normativas e de pareceres sobre iniciativas legislativas, desenvolvimento de estudos e documentos de planeamento de suporte à decisão política, identificação de situações de discriminação e de formas de erradicação das mesmas, desenvolvimento de acções de intervenção contra todas as formas de violência de género e de apoio às vítimas, apoio às organizações não-governamentais relativamente a medidas de promoção da cidadania e da igualdade e sensibilização da opinião pública (Decreto-Lei n.º 164/2007, 2007).

Encontra-se igualmente sob o seu domínio a dinamização e execução dos I Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos 2007-2010 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2007, 2007), III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género 2007-2010 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, 2007) e III Plano Nacional contra a Violência Doméstica 2007-2010 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 83/2007, 2007), aprovados em simultâneo nesse mesmo ano.

Em 2008, são adoptadas medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprovado o estatuto

das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, 2008). A medida determina a elaboração de um diagnóstico da situação de homens e de mulheres, com base em indicadores para a igualdade, a concepção e aprovação de um plano sectorial para a igualdade e a sua consequente implementação, monitorização e avaliação, o desenvolvimento de práticas não discriminatórias na linguagem e a integração da dimensão de género no processo de preparação e execução do orçamento de cada departamento governamental.

Às Conselheiras e aos Conselheiros para a Igualdade cabe pronunciarem-se sobre o impacte de medidas de natureza legislativa, administrativa ou outras nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não-discriminação entre homens e mulheres, da protecção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, do combate à violência de género e ao tráfico de seres humanos e do apoio às vítimas; apresentar propostas concretas de acção sectorial; acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias nacionais de promoção da igualdade; e coordenar as funções dos membros da respectiva equipa interdepartamental para a igualdade.

Aos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade compete coordenar, dinamizar e acompanhar a implementação da integração da perspectiva de género em todas as políticas e programas do respectivo serviço, promover a realização das medidas previstas em planos sectoriais para a igualdade e que respeitem à sua área de intervenção, bem como colaborar na concretização das medidas que comprometem o seu departamento governamental no âmbito da estratégia.

Em 2009, o XVIII Governo Constitucional cria, na sua estrutura orgânica, a Secretaria de Estado para a Igualdade (Decreto-Lei n.º 321/2009, 2009), substituída, em 2015, no âmbito do XX Governo pelo Ministério da Cultura, Igualdade e Cidadania (Decreto-Lei n.º 249-A/2015, 2015) e novamente reposta pelo XXI Governo (Decreto-Lei n.º 251-A/2015, 2015), estrutura que se mantém neste XXII Governo Constitucional (Decreto-Lei n.º 169-B/2019, 2019).

Em 2010, surge na Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra o primeiro curso de doutoramento em Estudos Feministas. O ano é ainda marcado pela instituição do 24 de Outubro como Dia Municipal para a Igualdade, uma data que resulta de campanha *Igualdade é Desenvolvimento*, promovida pela Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local ANIMAR (DGSS, 2014).

É também nesse ano aprovado o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, 2010), a quem cabe dinamizar a implementação de políticas locais para a cidadania e a igualdade de género, ainda que o mesmo apenas seja aplicável por iniciativa dos municípios.

Aos anteriores planos nacionais é, ainda em 2010, dada continuidade através da aprovação dos II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos 2011-2013 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 94/2010, 2010), IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica 2011-2013 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010, 2010) e IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não-discriminação 2011-2013 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, 2011) e, em 2013, dos III Plano Nacional para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013, 2013), V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, 2013) e V Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, 2013).

Em 2012 é determinada a obrigatoriedade de adopção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, de Planos para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, 2012), uma medida que se estende aos municípios, em 2013, por via da aprovação do Regime Jurídico das Autarquias Locais e da transferência de competências do Estado para o poder local (Lei n.º 75/2013, 2013).

É nesse ano assinalado, pela primeira vez em Portugal, o Dia Europeu da Igualdade Salarial, uma data instituída, em 2011, pela Comissão Europeia, para registar o número de dias extra que as mulheres teriam de trabalhar num ano

para atingir o mesmo salário que os homens auferiram no ano anterior. Em 2013, as mulheres portuguesas necessitaram de mais 65 dias, sendo a data assinalada a 06 de Março. Nesse ano, a média europeia situava-se nos 59 dias.

Em 2017, é criado o Grupo de Trabalho de Educação para a Cidadania (Despacho n.º 6173/2016, 2016), com a missão de conceber a Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC), a implementar nas escolas de ensino público não superior com o objectivo de incluir nas saídas curriculares, em todos os graus de ensino, um conjunto de competências e conhecimentos em matéria de cidadania.

A ENEC (DGE, 2017) entra em vigor no ano lectivo de 2017/18, tendo a igualdade de género como uma das seis temáticas incluídas no Grupo 1, cuja abordagem é obrigatória em todos os níveis e ciclos de escolaridade, do ensino pré-primário ao secundário.

Em 2018, são aprovados o IV Plano de Acção para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, 2018) e a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-discriminação – *Portugal Mais Igual* (ENIND), alinhada com a Agenda 2030 – Objectivos de Desenvolvimento Sustentável e definida para o horizonte temporal 2018-2030 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018).

Construída com base na auscultação de departamentos governamentais, autarquias, especialistas, sector privado e sociedade civil organizada, e tendo em conta as recomendações das avaliações dos anteriores planos nacionais, a ENIND (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018) encontra-se estruturada em três planos de acção - Plano de acção para a igualdade entre mulheres e homens; Plano de acção para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica; e Plano de acção para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais – e define como linhas transversais a interseccionalidade[47], a territorialização e a promoção de parcerias.

[47] *Interseccionalidade* reporta-se às "discriminações múltiplas e ao reconhecimento de que as experiências de discriminação e de violação dos direitos humanos vividas pelas pessoas resultam não apenas do seu sexo, mas também de outras relações desiguais de poder como as que derivam da sua raça, etnia, classe, idade, situação de deficiência, orientação sexual, religião e de uma multiplicidade de factores incluindo a sua situação de migrantes" (CIG, 2021c).

5.3. Territorialização e governança local nos processos de promoção da igualdade de género

The future depends entirely on what each of us does every day; a movement is only people moving.[48]
Gloria Steinem, jornalista, feminista
(Steinem, s.d.)

No novo quadro europeu, em que a territorialização e a governança se assumem como a base da nova acepção de desenvolvimento e o território é encarado como um ecossistema em que se engendra a vida colectiva e onde coexistem as entidades que contribuem para a sua evolução, os actores locais desempenham um papel essencial nos processos de combate à discriminação e à desigualdade.

Ainda que tenha sido a Lei n.º 75/2013 (2013) a aprovar o regime jurídico de transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, dando oficialmente início à territorialização de políticas públicas como princípio da Política de Coesão da União Europeia (Dias & Seixas, 2019), os processos de territorialização no âmbito da promoção da igualdade de género arrancaram ainda nos anos 90 do século XX.

Ciente da posição privilegiada dos municípios relativamente às populações, e procurando responder às alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade, a CIG, enquanto organismo público responsável pela promoção da igualdade de género em território nacional, deu novo impulso à territorialização dessas políticas, através da concretização, prossecução e coordenação de instrumentos como os Planos Nacionais para a Igualdade e da aposta na capacitação de públicos estratégicos no contexto local (Queirós, Guerreiro, & Paiva, 2017).

Queirós, Guerreiro, e Paiva (2017) consideram que a territorialização de políticas públicas de igualdade de género em Portugal se tem desenvolvido em três fases distintas: a primeira entre a década de 90 do século XX e meados dos anos 2000, com o surgimento de iniciativas comunitárias direccionadas para o contexto local, especialmente focadas na redução do desemprego feminino; a

[48] Tradução livre da autora:
O futuro depende inteiramente do que cada um de nós faz todos os dias; um movimento são apenas pessoas a mover-se.

segunda entre 2007 e 2012, com a consolidação da política nacional no domínio da igualdade e a aprovação do III Plano Nacional para a Igualdade 2007-2010, que atribui novas competências aos órgãos municipais e sugere a adopção de Planos Municipais para a Igualdade; e a terceira entre 2012 e a actualidade, com o enfoque das políticas de igualdade a ser colocado no combate à violência contra as mulheres, emergindo núcleos distritais de apoio às vítimas e sendo firmados protocolos para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género e para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica.

A construção de parcerias locais adquire, desde então, uma importância estratégica fundamental, quer ao nível da concepção e operacionalização de projectos de intervenção social e cidadania quer do ponto de vista da sua execução efectiva e da análise dos respectivos resultados ou impactes (Alves, 2012).

Apesar do destaque atribuído pela CITE a dois grupos estratégicos no domínio da promoção da igualdade de género em Portugal - as organizações governamentais, como a União Europeia, o Estado português, o poder local e as comissões para a igualdade; e as organizações que derivam da sociedade civil, nomeadamente organizações não-governamentais, escola, media, empresas, famílias e pessoas (Guerreiro & Pereira, 2006) -, a literatura científica é unânime ao apontar os municípios, as organizações não-governamentais e a escola, enquanto principais actores-chave.

O III Plano Nacional para a Igualdade (PNI) 2007-2010 vem conferir um lugar de destaque à Administração Pública local, instituindo às autarquias a responsabilidade pela construção e implementação de políticas de igualdade e não-discriminação (Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, 2007), reafirmando a importância da componente municipal e o seu papel no desenvolvimento de estratégias de mobilização da sociedade civil.

O documento reforça a necessidade de integração da perspectiva de género em todos os domínios de política na Administração Local, enquanto requisito de boa governação (Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, 2007), e incentiva à adopção de Planos Municipais para a Igualdade, instrumentos que contêm o

“potencial para integrar todas as políticas sociais de promoção da igualdade e de combate à discriminação no território municipal” (Queirós, Marques da Costa, Vieira, & Palma, 2011, p. 50) e que “constituem uma oportunidade simultaneamente para mudar as estruturas e as mentalidades” (Queirós, Marques da Costa, Vieira, & Palma, 2011, p. 52).

Em 2010, é criado o quadro de referência do estatuto de Conselheiras e Conselheiros Municipais para a Igualdade, figuras nomeadas no seio das Câmaras Municipais que têm como principal atribuição “acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais para a cidadania e para a igualdade de género” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, 2010).

Entre as suas competências destacam-se ainda o acompanhamento da execução dos Planos Municipais para a Igualdade e de estratégias de prevenção da violência doméstica e de outras formas de discriminação, a apresentação de propostas de acção nos domínios da cidadania e da igualdade, a divulgação de informação sobre igualdade de género e a promoção da cooperação do município com a CIG (Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, 2010).

Em 2013, o Regime Jurídico das Autarquias Locais determina, expressamente, ser competência da Câmara Municipal assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de acção do município, designadamente através da adopção de Planos Municipais para a Igualdade (Lei n.º 75/2013, 2013).

A própria União Internacional das Autoridades e Poderes Locais (cit. por Perista & Silva, 2009, p. 17) vem afirmar que:

> O poder local é um responsável estratégico pela igualdade de género e pode fazer a diferença na vida e nas oportunidades de vida das mulheres. Aumentar o número de mulheres com participação política no poder local e manter uma preocupação com as necessidades das mulheres quando se desenvolvem políticas e serviços é um factor essencial para atingir as metas de um desenvolvimento sustentável. Os poderes locais estão numa posição única para melhorar a vida das mulheres através de políticas e orçamentos sensíveis ao género e de providenciar serviços orientados para as mulheres, particularmente em áreas como a saúde e a educação.

Também Perista e Silva (2009, p. 20) reforçam que:

> As administrações locais, órgãos de Administração Pública mais próximos das populações, são as entidades que detêm os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução de desigualdades em função do género e para promover uma sociedade verdadeiramente igualitária. São as entidades que podem, e devem, no âmbito das suas competências, e em cooperação com o conjunto de actores locais, empreender acções concretas visando a igualdade de mulheres e de homens.

As Câmaras Municipais apresentam-se, então, “inequivocamente como entidades privilegiadas para assegurar a passagem das prioridades identificadas ao mais alto nível da governação e as necessidades sentidas pela sociedade nos territórios de proximidade” (Queirós, Marques da Costa, Vieira, & Palma, 2011, p. 50).

Com o Terceiro Sector a surgir do confronto com a incapacidade do Estado em resolver problemas e necessidades, procurando dar resposta às populações excluídas e/ou marginalizadas e à própria sociedade, as ONG têm sido, nas últimas duas décadas, as principais promotoras de projectos co-financiados no domínio da igualdade de género.

De acordo com a secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade:

> A intervenção da sociedade civil é basilar para que se possam construir medidas e políticas públicas que, de facto, produzam melhorias significativas na vida de todos e todas. A nova Estratégia para a Igualdade e a Não-discriminação – Portugal + Igual pretende reforçar o envolvimento das organizações da sociedade civil, tendo designadamente em conta a especial proximidade e conhecimento empírico que as Organizações Não-governamentais têm dos contextos territoriais de aplicação das medidas de política e respectivos públicos-alvo. Estas são interlocutoras privilegiadas, participando de forma activa e substantiva na (re)formulação e execução das políticas (POISE, 2018).

A necessidade de promoção da igualdade de género, cidadania e não-discriminação é reconfigurada, na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-discriminação (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018), sendo a promoção de parcerias assumida como linha transversal, que se traduz num conjunto de acções que envolvem tanto as parcerias sociais e as associações empresariais, no âmbito do mercado de trabalho, como a sociedade civil, através do desenvolvimento de projectos no âmbito da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania.

Sendo a escala local a adequada para fazer face à desigualdade e à discriminação, “a rede de municípios que promovem a igualdade de género e a cidadania, bem como a sociedade civil organizada (Organizações Não-Governamentais), são os parceiros estratégicos na implementação das políticas públicas de igualdade e não-discriminação” (Queirós et al., 2011, cit. por Queirós, Guerreiro, & Paiva, 2017, p. 173).

Também a educação é apresentada, nos cincos Planos Nacionais para a Igualdade e na actual Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-

Discriminação, como uma das grandes áreas sectoriais prioritárias, sendo a formação de profissionais neste domínio a única medida comum a todos estes instrumentos políticos (Alvarez, 2019).

A aprovação, em 2017, da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (DGE, 2017) vem colocar a igualdade de género no seio das políticas educativas como domínio obrigatório para todos os níveis e ciclos de escolaridade do ensino não superior, reforçando o papel emancipatório da educação na formação de valores que fomentem o respeito pelas capacidades individuais de homens e de mulheres.

> Por essa razão, ela deve um dos principais domínios de intervenção, por parte de todas as instâncias – desde o poder político aos diferentes agentes da sociedade civil -, tendo em vista a promoção da igualdade de oportunidades nas diferentes esferas da vida (Alvarez & Vieira, 2014, p. 9).

De acordo com Alvarez e Vieira (2014, p. 14), a cultura organizacional, o funcionamento da escola e as parcerias firmadas com a comunidade "podem assumir um papel potenciador do processo de ensino/aprendizagem e da construção do conhecimento, congregador de uma visão do mundo alicerçada numa atitude crítica face aos estereótipos sexistas e à 'normalização' da desigualdade entre homens e mulheres".

> Um dos desafios da escola é, então, o de saber coexistir e dialogar com estes 'outros' espaços, preparando crianças e jovens para que saibam lidar com eles com responsabilidade social e autonomia crítica e para o exercício da cidadania na sociedade contemporânea (Matos et al., 2013, cit. por Alvarez & Vieira, 2014, p. 14).

Partindo da identificação dos actores-chave da promoção da igualdade de género a nível local e do referencial teórico fornecido pela revisão da literatura, é apresentado, na Parte II, o estudo empírico desenvolvido.

PARTE II. Estudo empírico

1. Metodologia do estudo

A metodologia consiste na aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observadas para a construção do conhecimento, com o propósito de comprovar a sua validade científica e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade (Prodanov & Freitas, 2013).

Este capítulo inclui, para esse efeito, uma descrição pormenorizada do problema em estudo, da abordagem metodológica seguida, do contexto territorial da investigação, das pessoas participantes no estudo e das técnicas utilizadas para a recolha e para a análise de dados.

1.1. O problema em estudo

Considerada um direito humano fundamental (ONU, 1948), uma questão de justiça social e um requisito essencial para a promoção de sociedades mais equilibradas e saudáveis, a igualdade de género é um dos 17 Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2016). Contudo, apesar da evolução legislativa registada em Portugal desde o 25 de Abril de 1974 [ver Apêndice V - *Evolução da legislação portuguesa em matéria de igualdade de género (1974-2020*), p. 373], da criação de mecanismos e estruturas de apoio à sua promoção [ver Apêndice VI. *Evolução dos mecanismos e estruturas de apoio à promoção da igualdade de género (1974-2019)*, p. 385] e da sua definição como um dos seis objectivos estratégicos nacionais no âmbito da implementação da Agenda 2030 (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2017), os dados mais recentes demonstram a prevalência de fortes assimetrias entre homens e mulheres, designadamente ao nível dos rendimentos e da qualidade do emprego:

- a disparidade salarial fixava-se, em 2019, num valor provisório de 10,6% (Pordata, 2021a) e, no quarto trimestre de 2020, nos 14%, atingindo um diferencial de 26,1% nos quadros superiores (CIMH/CGTP-IN, 2021);
- as mulheres com ensino secundário completo, licenciatura e mestrado recebiam, respectivamente, em 2020, menos 28%, 38% e 32% que os homens com a mesma qualificação (Fundação José Neves, 2021);

- o diferencial global quanto a ganhos mensais fixava-se, no quarto trimestre de 2020, nos 17,8% (CIMH/CGTP-IN, 2021);
- 73,5% do emprego das mulheres no sector privado concentrava-se, no quarto trimestre de 2020, nas nove actividades onde o peso do salário mínimo é mais elevado (CIMH/CGTP-IN, 2021); e
- 31% das mulheres recebia, em Abril de 2019, o salário mínimo nacional, face a 21% dos homens (CIMH/CGTP-IN, 2021);

da relação entre qualificação e taxa de empregabilidade:

- 58,3% das pessoas diplomadas, no ano lectivo de 2018/2019, foram mulheres (INE, 2020d);
- 54,4% das pessoas que completaram o doutoramento, em 2019, foram mulheres (Pordata, 2021b); e
- 55,5% das pessoas registadas como desempregadas, em 2020, eram mulheres (INE, 2021a);

do acesso a cargos de chefia:

- apenas 41% dos cargos de dirigentes na Administração Pública eram, no quarto trimestre de 2020, ocupados por mulheres, apesar de estas representarem 61% de todas as pessoas trabalhadoras no sector (CIMH/CGTP-IN, 2021);
- apenas 23,3% dos membros do Conselho de Administração de empresas pertencentes ao PSI20 (*Portuguese Stock Index*), em 2020, eram mulheres (INE, 2021c);
- apenas 25% dos membros do Conselho de Reitores das universidades portuguesas eram, em 2020, mulheres (INE, 2021d); e
- apenas 10,4% dos municípios eram, em 2017, dirigidos por mulheres (INE, 2019);

das responsabilidades parentais:

- 85,5% das pessoas beneficiárias de falta para assistência a filhas e filhos, em 2019, foram mulheres (INE, 2020a);

- 90,9% das pessoas beneficiárias de licença parental alargada, em 2019, foram mulheres (INE, 2020b); e
- 53,8% das pessoas beneficiárias de licença parental inicial, em 2019, foram mulheres (INE, 2020c).

e das relações de poder em contextos de intimidade:

- 75,3% das vítimas de crimes de violência doméstica contra cônjuge ou pessoa análoga, em 2020, foram mulheres (INE, 2021b); e
- 82,6% das pessoas identificadas como suspeitas de violência doméstica contra cônjuge ou pessoa análoga, em 2020, foram homens (INE, 2021e).

Com os territórios locais a ocuparem uma posição central no quadro de desenvolvimento europeu (Santinha, 2014), o Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e a Comissão de Eleitos Locais e Regionais consideram imperativo promover uma efectiva igualdade entre homens e mulheres na vida local:

> Primeiro, porque excluir as mulheres significa marginalizar a maioria da população europeia dos processos de tomada de decisão e da vida social, cívica e cultural. Segundo, porque a participação equilibrada de mulheres e homens na vida local é um princípio básico de democracia. Por último, e por razões económicas: a taxa de emprego das mulheres é inferior à dos homens e isto significa que uma parte significativa da força de trabalho europeia não está a ser utilizada quando podia dar um impulso importante à economia europeia, ao mesmo tempo que uma menor taxa de emprego feminino torna as mulheres mais vulneráveis à pobreza e à exclusão social (Perista & Silva, 2009, p. 16).

Contudo, não obstante:

- a territorialização das políticas públicas de igualdade de género (Queirós, Guerreiro, & Paiva, 2017);
- o lugar de destaque conferido à Administração Pública local na sequência da aprovação do III Plano Nacional para a Igualdade 2007-2010 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, 2007);
- o desenvolvimento, ao longo das últimas três décadas e com recurso a fundos comunitários, de projectos de promoção da igualdade de género nos municípios, em estudo, de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo (ESDIME, 2021); e
- a existência de um I Plano Intermunicipal para a Igualdade (ESDIME, 2017) e de um Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de

Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019) partilhados pelos quatro municípios;

a observação da realidade, por via da experiência profissional numa Cooperativa para o Desenvolvimento Local, revela a persistência de desigualdade e discriminação em função do género, uma constatação corroborada pelos Diagnósticos Sociais do território (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018), que identificam a violência doméstica, a violência no namoro e o desemprego feminino como problemáticas comuns. É ainda possível verificar que nenhuma das quatro Câmaras dos municípios em estudo é liderada por mulheres (Município de Aljustrel, 2019a; Município de Almodôvar, 2021a; Município de Castro Verde, 2021a; Município de Ferreira do Alentejo, 2021a), que apenas uma das quatro Assembleias Municipais é dirigida por uma mulher (Município de Aljustrel, 2019b; Município de Almodôvar, 2021b; Município de Castro Verde, 2021b; Município de Ferreira do Alentejo, 2021b) e que, em 18 Juntas de Freguesia, apenas existem seis presidentes do género feminino (Município de Aljustrel, 2019b; Município de Almodôvar, 2021c; Município de Almodôvar, 2021d; Município de Almodôvar, 2021e; Município de Almodôvar, 2021f; Município de Almodôvar, 2021g; Município de Almodôvar, 2021h; Município de Castro Verde, 2021c; Município de Castro Verde, 2021d; Município de Castro Verde, 2021e; Município de Castro Verde, 2021f; Município de Ferreira do Alentejo, 2021c; Município de Ferreira do Alentejo, 2021d; Município de Ferreira do Alentejo, 2021e; Município de Ferreira do Alentejo, 2021f).

Considerando que reflectir sobre igualdade de género implica repensar o que é socialmente tido como papéis, práticas e saberes das mulheres e dos homens, exigindo uma análise aos valores pessoais e um questionamento acerca das hierarquias de poder há muito estabelecidas, e que não existem estudos desenvolvidos em Portugal sobre as representações sociais de quem tem, ao abrigo da legislação e das orientações em vigor, responsabilidades na implementação de políticas públicas neste domínio [ver Apêndice I - *Listagem da produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de*

género (1974-2020), p. 302], o estudo que se apresenta teve como questão de partida:

- Quais são as representações sociais dos actores-chave da promoção da igualdade de género nos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo sobre as práticas e dinâmicas existentes no território?

Ao configurar o primeiro fio condutor de qualquer investigação, devendo exprimir "aquilo que se procura saber, elucidar e compreender melhor" (Quivy & Campenhoudt, 2005, p. 44), procurou-se que a questão de partida tivesse flexibilidade para lhe permitir, por um lado, ser genérica o suficiente para possibilitar a exploração e, por outro, ser específica o suficiente para identificar o problema e delimitar a investigação (Marshall & Rossman, 1995), articulando-se com o objectivo geral e com os objectivos específicos.

O objectivo geral do estudo em curso foi:

- compreender as representações sociais dos actores-chave da promoção da igualdade de género sobre as práticas e dinâmicas existentes no território,

sendo os objectivos específicos:

- explorar, caracterizar e compreender as representações sociais tidas pelos vários actores-chave da promoção da igualdade de género quanto aos significados, enquadramento legislativo, problemáticas e indicadores, práticas e dinâmicas, territorialização das políticas públicas e perspectivas de evolução neste domínio;
- descrever as relações de complementaridade e/ou conflito entre as representações sociais e o posicionamento dos vários actores-chave;
- identificar lacunas e boas práticas de promoção da igualdade de género; e
- propor estratégias de melhoria nas dinâmicas de enquadramento e de intervenção em matéria de igualdade de género.

1.2. Abordagem metodológica

A selecção de uma abordagem metodológica tem por base as características do problema em estudo e das variáveis que o constroem, as experiências pessoais de quem investiga e o público a que se destina a investigação (Creswell, 2014).

Considerando a natureza do objecto de estudo, o seu carácter multidimensional, o enfoque inovador no âmbito dos estudos já desenvolvidos sobre a temática, a óptica de análise intensiva pretendida e o seu enquadramento num mestrado em Desenvolvimento Comunitário e Empreendedorismo, optou-se por uma abordagem qualitativa de matriz construtivista e interpretativa.

Intensiva, prolongada e em profundidade (Flick, 2005), com vista à exploração e ao entendimento dos significados individuais ou colectivos atribuídos a um problema de carácter social ou humano (Creswell, 2014), a investigação qualitativa:

> (…) entails immersion in the everyday life of the setting chosen for the study, values and seeks to discover participants' perspectives on their worlds, views inquiry as an interactive process between the researcher and the participants, is both descriptive and analytic, and relies on people's words and observable behavior as the primary data[49] (Marshall & Rossman, 1995, p. 4).

Ao ter como característica mais distintiva a ênfase na interpretação, a investigação qualitativa atribui a quem investiga a principal função de manifestamente sustentar uma interpretação vigorosa durante a recolha dos dados (Stake, 2012). É sua intenção, numa óptica construtivista, "to make sense of (or interpret) the meanings others have about the world. Rather than starting with a theory (as in postpositivism), inquirers generate or inductively develop a theory or pattern of meaning"[50] (Creswell, 2014, p. 8). Pretende-se, com isso, que contribua para uma compreensão experiencial do objecto de estudo, sofisticando a contemplação da realidade e estimulando futuras reflexões e aprendizagens (Stake, 2012).

---

[49] Tradução livre da autora:
envolve a imersão na vida quotidiana do ambiente escolhido para o estudo, valoriza e procura descobrir as perspectivas dos participantes sobre os seus mundos, vê a investigação como um processo interactivo entre o investigador e os participantes, é descritiva e analítica e encara as palavras das pessoas e o comportamento observável como dados primários.

[50] Tradução livre da autora:
dar sentido (ou interpretar) os significados que outras pessoas têm sobre o mundo. Em vez de avançar com uma teoria (como no pós-positivismo), os investigadores geram ou desenvolvem indutivamente uma teoria ou padrão de significado.

Atendendo a que:

- os pressupostos epistemológicos, ontológicos e éticos implícitos à definição de metodologias têm implicações políticas (Neves, 2012; Narvaz & Koller, 2006);
- o feminismo é "um campo político, tanto quanto teórico-epistemológico" (Narvaz & Koller, 2006, pp. 648-649); e
- as investigações feministas têm o objectivo central de "desafiar as estruturas dominantes do poder" (Neves S. , 2012, p. 70), procurando "a mudança social, o resgate da experiência feminina, o uso de análises e de linguagens não sexistas e o empoderamento dos grupos oprimidos, em especial das mulheres" (Narvaz & Koller, 2006, p. 651),

considera-se que a abordagem qualitativa de perfil construtivista e interpretativa seguida se encontra alinhada com a matriz teórico-epistemológica defendida pelo feminismo e pela corrente subsequente dos Estudos de Género.

Os pontos de confluência entre as duas matrizes assentam essencialmente na:

> i) Assunção das realidades como processos socialmente construídos; ii) Recusa do essencialismo epistemológico; iii) Centralidade das experiências e dos dados subjectivos; iv) Primazia da linguagem; v) Preferência pelo não-estruturado; vi) Interdependência entre investigador/a e investigado/a; vii) Reconhecimento do pluralismo, da diversidade e da historicidade do conhecimento (Neves S. , 2012, p. 75).

Adicionalmente, e por se pretender explorar, caracterizar e interpretar as representações sociais partilhadas por actores-chave com responsabilidades no domínio da promoção da igualdade de género num território delimitado, correspondente a quatro municípios do Baixo Alentejo, seguiu-se a abordagem metodológica complementar de estudo de caso do tipo exploratório.

"O estudo de caso é o estudo da particularidade e complexidade de um caso único, conseguindo compreender a sua actividade no âmbito de circunstâncias importantes" (Stake, 2012, p. 11), sendo a ênfase colocada na singularidade e não na perspectiva de generalização. É, para Creswell (1998, p. 61),:

> an exploration of a "bounded system" or a case (or multiple cases) over time through detailed, in-depth data collection involving multiple sources of information rich in context. This bounded system is bounded by time and place, and it is the case being studied – a program, an event, an activity or individuals.[51]

[51] Tradução livre da autora:
uma exploração de um "sistema limitado" ou um caso (ou múltiplos casos) ao longo do tempo por meio de uma detalhada e profunda recolha de dados, envolvendo várias fontes de informação ricas em

Num estudo de caso do tipo exploratório:

> (…) fieldwork and data collection are undertaken prior to the definition of study questions and hypotheses. Research may follow intuitive paths, perceived by others as sloppy. However, you may be genuinely trying to discover theory by direct observing a social phenomenon in its "raw" form[52] (Yin, 1993, p. 5).

1.3. Contexto territorial do estudo

A selecção dos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo como contexto territorial do estudo teve por base:

- o prévio conhecimento da realidade local, por parte da investigadora, por via da sua experiência profissional;
- o perfil das problemáticas prevalentes (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018) após várias iniciativas e projectos em prol da igualdade de género (ESDIME, 2021);
- o facto de os quatro municípios corresponderem ao território de intervenção da ESDIME, uma Cooperativa para o Desenvolvimento Local com um vasto histórico na promoção da igualdade de género (ESDIME, 2021);
- a existência de um I Plano Intermunicipal para a Igualdade partilhado pela ESDIME e pelos quatro municípios (ESDIME, 2017); e
- a existência de um Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, coordenado pela ESDIME e partilhado pelos quatro municípios com uma vasta rede de parcerias (Presidência do Conselho de Ministros, 2019).

Segue-se, assim, o pressuposto de Marshall & Rossman (1995, p. 51) de que o local ideal para realização de um estudo qualitativo é aquele em que:

---

contexto. Este sistema limitado é limitado por tempo e lugar e é o caso que está a ser estudado - um programa, um evento, uma actividade ou indivíduos.

[52] Tradução livre da autora:
o trabalho de campo e a recolha de dados são realizados antes da definição das questões e hipóteses do estudo. A pesquisa pode seguir caminhos intuitivos, considerados por outros como desleixados. No entanto, pode estar-se genuinamente a tentar descobrir a teoria através da observação directa de um fenómeno social na sua forma "bruta".

> (1) entry is possible; (2) there is a high probability that a rich mix of the processes, people, programs, interactions, and structures of interest are present; (3) the researcher is likely to be able to build trusting relations with the participants in the study; and (4) data quality and credibility of the study are reasonable assured.[53]

Inseridos na NUTS (Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos) III – Baixo Alentejo, os municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo abrangem uma área total de 2.454 km^2 (INE, 2021f) e tinham, em 2020, uma população residente de 29.497 pessoas, sendo 15.241 do sexo feminino (o que equivale a 51,7%) e 14.256 do sexo masculino (o equivalente a 48,3%), distribuídas por:

- 8.140 em Aljustrel (51,5% do sexo feminino e 48,5% do sexo masculino);
- 6.660 em Almodôvar (52,2% do sexo feminino e 47,8% do sexo masculino);
- 6.890 em Castro Verde (51,2% do sexo feminino e 48,8% do sexo masculino); e
- 7807 em Ferreira do Alentejo (51,8% do sexo feminino e 48,2% do sexo masculino) (INE, 2021g).

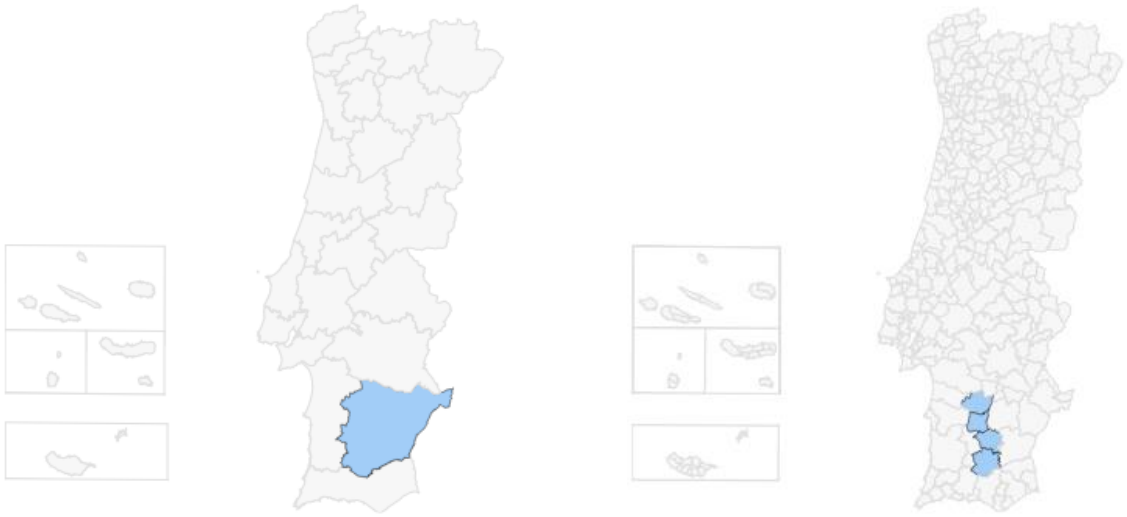


Figura 1: Identificação da NUTS III - Baixo Alentejo (à esquerda) e do território em estudo (à direita)
Fonte: Pordata (2021g)

[53] Tradução livre da autora:
(1) a entrada é possível; (2) há uma alta probabilidade de que uma rica mistura de processos, pessoas, programas, interacções e estruturas de interesse esteja presente; (3) é provável que o investigador/a consiga construir relações de confiança com as/os participantes no estudo; e (4) a qualidade dos dados e a credibilidade do estudo são razoavelmente garantidas.

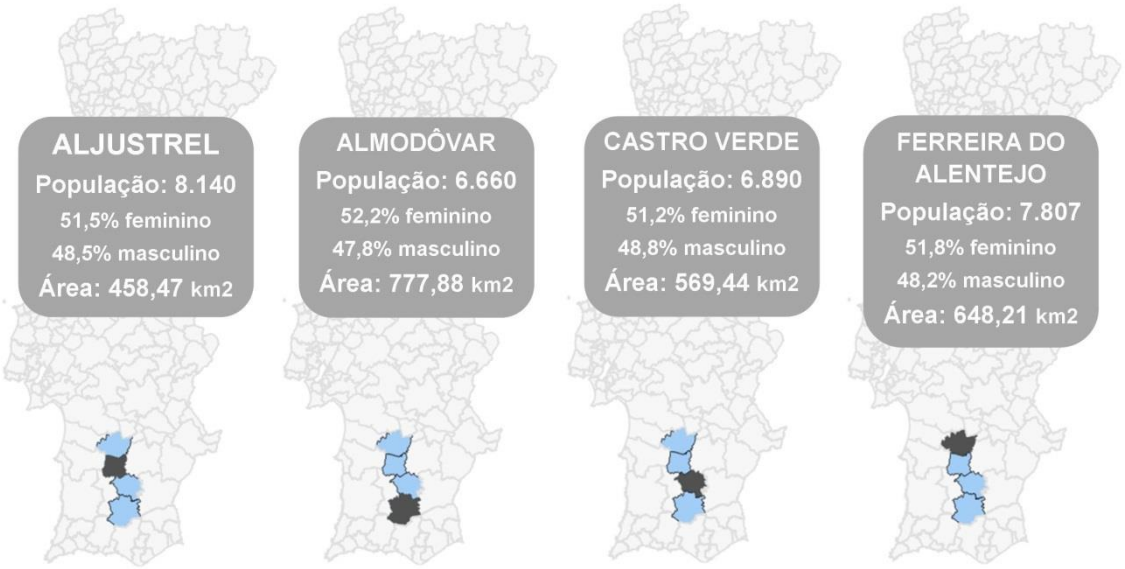


Figura 2: Identificação dos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo, respectiva população e área
Fonte: Elaboração própria com base em: mapa de localização dos municípios (Pordata, 2021g), população residente por município (INE, 2021g) e área dos municípios (INE, 2021f), 2021

Em termos de distribuição de grupos etários verifica-se que a percentagem de crianças e jovens com idade igual ou inferior a 14 anos era de:

- 12,3% em Aljustrel, sendo 48,3% do sexo feminino e 51,7% do sexo masculino;
- 11,5% em Almodôvar, sendo 49,9% do sexo feminino e 50,1% do sexo masculino;
- 11,6% em Castro Verde, sendo 48,8% do sexo feminino e 51,2% do sexo masculino; e
- 12,5% em Ferreira do Alentejo, sendo 50,2% do sexo feminino e 49,8% do sexo masculino (INE, 2021g);

face a uma média nacional de 13,4% (INE, 2021g). Já a percentagem de pessoas com idade igual ou superior a 65 anos superava a média nacional de 22,4% (INE, 2021g), fixando-se nos:

- 28,7% em Aljustrel, sendo 57,9% do sexo feminino e 42,1% do sexo masculino;
- 29,1% em Almodôvar, sendo 56,6% do sexo feminino e 43,4% do sexo masculino;

- 23% em Castro Verde, sendo 58,2% do sexo feminino e 41,8% do sexo masculino; e
- 25,8% em Ferreira do Alentejo, sendo 59% do sexo feminino e 41% do sexo masculino (INE, 2021g).

A percentagem de pessoas em idade activa, entre os 15 e os 64 anos, correspondia a:

- 59% em Aljustrel, sendo 49,1% do sexo feminino e 50,9% do sexo masculino;
- 59,4% em Almodôvar, sendo 50,5% do sexo feminino e 49,5% do sexo masculino;
- 65,4% em Castro Verde, sendo 49,1% do sexo feminino e 50,9% do sexo masculino; e
- 61,7% em Ferreira do Alentejo, sendo 49,1% do sexo feminino e 50,9% do sexo masculino (INE, 2021g);

encontrando-se a média nacional fixada nos 64,1% (INE, 2021g).

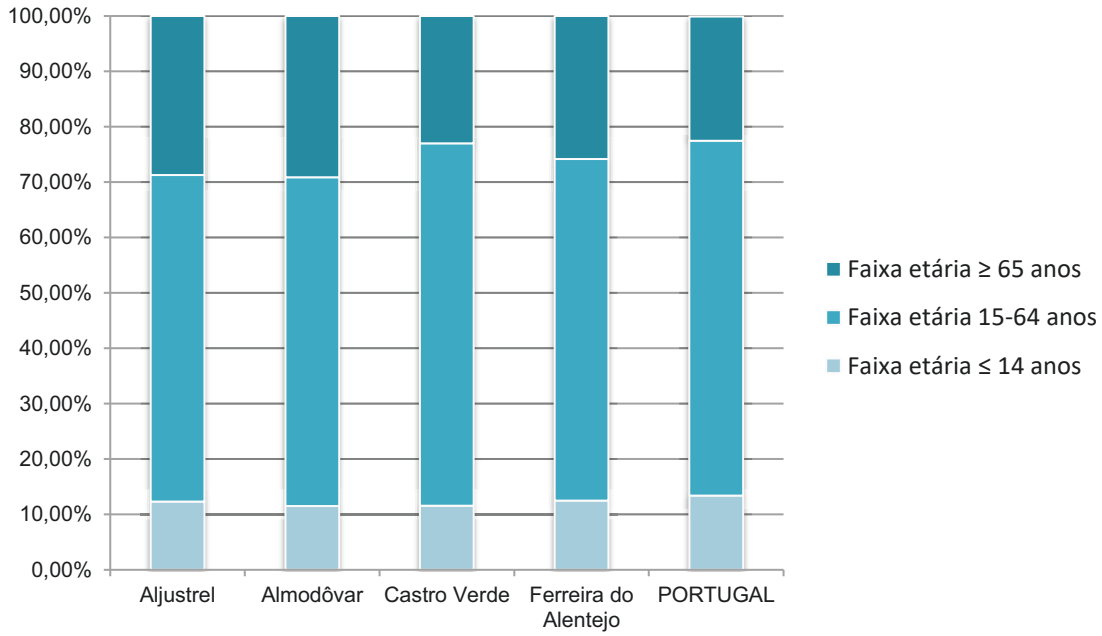


Gráfico 1: Distribuição da população residente por faixas etárias no contexto territorial em estudo e em Portugal
Fonte: Elaboração própria com base em: População residente por grupo etário (INE, 2021g), 2021

Caracterizados pela sua interioridade e ruralidade, os municípios tinham, em 2019, uma densidade populacional de:

- 18 habitantes por km^2 em Aljustrel;
- 8,6 habitantes por km^2 em Almodôvar;
- 12,2 habitantes por km^2 em Castro Verde; e
- 12,1 habitantes por km^2 em Ferreira do Alentejo (INE, 2020e);

valores muito abaixo da média nacional de 110 habitantes por km^2 (INE, 2020e).

Ainda que não se encontrem disponíveis os dados referentes a 2021, os Censos de 2011 demonstravam que a taxa de analfabetismo no território em estudo era largamente superior à média nacional de 5,2%, fixando-se nos:

- 10,8% em Aljustrel;
- 15% em Almodôvar;
- 8,8% em Castro Verde; e
- 13% em Ferreira do Alentejo (INE, 2014);

atingindo especialmente as mulheres, onde os valores ascendiam, respectivamente, aos 12,8%, 16,7%, 10,4% e 15,9% (INE, 2014).

A agricultura, de sequeiro no município de Almodôvar, e de regadio nos municípios de Aljustrel, Castro Verde e Ferreira do Alentejo, e a indústria mineira constituem actividades com forte expressão económica no território (Município de Aljustrel, 2019c; Município de Almodôvar, 2021e; Município de Castro Verde, 2021g; Município de Ferreira do Alentejo, 2021g), afectando, de forma diferenciada, a inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Não existindo dados disponíveis sobre a taxa de desemprego nos quatro municípios, sabe-se que, em 2020, a percentagem de mulheres por total de pessoas inscritas nos centros de emprego e formação profissional era de:

- 56,6% em Aljustrel;
- 56,9% em Almodôvar;
- 46,7% em Castro Verde; e
- 58% em Ferreira do Alentejo (Pordata, 2021c).

Em 2019, foram também as mulheres as principais beneficiárias de subsídio de desemprego atribuído pela Segurança Social em três dos quatro municípios do território:

- 66,4% de todas as pessoas beneficiárias em Aljustrel;
- 70% em Almodôvar;
- 48,2% em Castro Verde; e
- 60,7% em Ferreira do Alentejo (Pordata, 2021d).

Já os homens foram, em 2020, quem mais beneficiou do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção em três dos quatro municípios:

- 52,5% em Aljustrel;
- 48,2% em Almodôvar;
- 51,6% em Castro Verde; e
- 50,7% em Ferreira do Alentejo (Pordata, 2021e).

No que concerne a rendimentos, o ganho médio mensal de quem trabalhava por conta de outrem oscilava, em 2018, entre os 877,4 euros registados em Almodôvar e os 1831,9 euros registados em Castro Verde (Pordata, 2021f). A diferença de valores auferidos por homens e mulheres era, no mesmo ano, de:

- 356,4 euros em Aljustrel;
- 147,1 euros em Almodôvar;
- 801,6 euros em Castro Verde; e
- 98,7 euros em Ferreira do Alentejo (Pordata, 2021f);

sendo que estas recebiam face aos homens:

- menos 28% em Aljustrel;
- menos 15,2% em Almodôvar;
- menos 39,5% em Castro Verde; e
- menos 9,8% em Ferreira do Alentejo (Pordata, 2021f).

1.4. Participantes no estudo

Partindo dos pressupostos de que:

- no campo das Ciências Sociais, são, geralmente, "os comportamentos de conjunto que interessam em primeiro lugar, as suas estruturas e os sistemas de relações sociais que os fazem funcionar e mudar e não os comportamentos, por si próprios, das unidades que os constituem" (Quivy & Campenhoudt, 2005, p. 159);
- as investigações com estudo de caso, como a que se apresenta, não são investigações por amostragem, por não terem como objectivo primário entender outros casos mas antes compreender esse caso específico (Stake, 2012);
- "o investigador deverá possuir a intuição de um conhecedor para seleccionar as melhores pessoas, lugares e ocasiões. 'Melhores' normalmente significa aqueles que nos poderão ajudar da melhor maneira a compreender o caso, quer sejam representativos ou não." (Stake, 2012, p. 73);
- "the entire design of the case study as well as its potential theoretical significance is heavily dominated by the way the unit of analysis is defined"[54] (Yin, 1993, p. 10); e que
- "a key challenge in constructing an acceptable case study research design is to ensure that the major questions of study are pertinent to the selected unit of analysis."[55] (Yin, 1993, p. 48);

procedeu-se à selecção intencional de participantes, tendo em linha de conta os objectivos de investigação definidos e o identificado na literatura (Queirós, Guerreiro, & Paiva, 2017; Alvarez & Vieira, 2014; Queirós, Marques da Costa, Vieira, & Palma, 2011; Perista & Silva, 2009) sobre quais são os actores-chave dos processos de promoção da igualdade de género a nível local.

[54] Tradução livre da autora:
todo o design do estudo de caso, bem como o seu potencial significado teórico, é fortemente dominado pela forma como a unidade de análise é definida.

[55] Tradução livre da autora:
um desafio-chave na construção de um projecto de investigação aceitável com estudo de caso é garantir que as principais questões do estudo sejam pertinentes à unidade de análise seleccionada.

De facto,

> A questão central que se coloca na análise compreensiva não é a definição de uma imensidade de sujeitos estatisticamente "representativos", mas sim uma pequena dimensão de sujeitos "socialmente significativos" reportando-os à diversidade das culturas, opiniões, expectativas e à unidade do género humano (Guerra, 2006, p. 20).

É, assim, participante no estudo um actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, seleccionado com base na sua capacidade de decisão política e mudança legislativa neste domínio, influenciando as práticas e as dinâmicas locais.

No contexto local foram seleccionados como actores-chave:

- 1 coordenadora/técnica do departamento de igualdade da ESDIME, por ser esta a Cooperativa de Desenvolvimento Local responsável pela intervenção no território em estudo e entidade coordenadora do Plano Intermunicipal para a Igualdade e do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, partilhados pelos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde, Ferreira do Alentejo e Ourique;
- 1 presidente de Câmara Municipal, 1 vereador e 2 vereadoras, responsáveis pelos pelouros com a área da igualdade nos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo, pela responsabilidade na definição de políticas públicas neste domínio;
- 4 Conselheiras Municipais para a Igualdade e pontos focais dos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo no âmbito do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, pela responsabilidade na implementação e acompanhamento de práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género;
- 1 ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo (DRS Alentejo) da Direcção-Geral dos Estabelecimentos Escolares (DGEstE) no âmbito do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, pela responsabilidade sobre os agrupamentos de escolas e contexto educativo do território em estudo;

- 1 ponto focal do Instituto Politécnico de Beja (IPBeja) no âmbito do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, pela responsabilidade em contexto académico.

Foi excluído do território em estudo o município de Ourique e do grupo de participantes o presidente da Câmara Municipal e a Conselheira Municipal para a Igualdade por não ter existido, de qualquer das partes, resposta às sucessivas solicitações para participação no estudo efectuadas por correio electrónico e por telefone.

1.5. Técnicas de recolha de dados

Considerando que:

- "Many qualitative studies combine several data collection methods over the course of the study. The researcher can assess the strengths and limitations of each method, then decide if that method will work with the particular questions and in the particular setting for a given study"[56] (Marshall & Rossman, 1995, p. 99); e que
- "a case study calls for intensive amounts of data (i.e., a large number of variables) about a small number or a single unit of analysis (the 'case')"[57] (Yin, 1993, p. 78);

a investigação que se apresenta recorreu a duas técnicas de recolha de dados, designadamente a pesquisa documental e a entrevista semiestruturada em profundidade. Ambas constituem meios privilegiados de acesso ao objecto de estudo em investigações de carácter qualitativo (Creswell, 2014; Marshall & Rossman, 1995), sendo que combinadas permitiram maximizar o espectro de informação recolhida.

[56] Tradução livre da autora:
Muitas investigações qualitativas combinam vários métodos de recolha de dados ao longo do estudo. O investigador/a pode avaliar os pontos fortes e as limitações de cada método e, em seguida, decidir se esse método funcionará com as questões específicas e no ambiente específico para um determinado estudo.

[57] Tradução livre da autora:
um estudo de caso exige grandes quantidades de dados (ou seja, um grande número de variáveis) sobre um pequeno número ou uma única unidade de análise (o "caso").

1.5.1. Pesquisa documental

"Archival data are the routinely gathered records of a society, community, or organization, and may further supplement other qualitative methods"[58] (Marshall & Rossman, 1995, p. 85). Atendendo ao objectivo geral de compreender as representações sociais dos actores-chave da promoção da igualdade de género quanto às práticas e dinâmicas existentes em quatro municípios do Baixo Alentejo, recorreu-se à pesquisa documental por esta ser considerada uma técnica "rich in portraying the values and beliefs of participants in the setting"[59] (Marshall & Rossman, 1995, p. 85).

O processo de pesquisa documental assentou em quatro propósitos:

1) enriquecer o enquadramento teórico, dada a inexistência de uma listagem actualizada sobre a evolução legislativa e a criação dos mecanismos e estruturas de apoio à promoção da igualdade de género entre o 25 de Abril de 1974 e a actualidade, tendo o horizonte temporal sido seleccionado atendendo ao impulso que a Revolução de Abril deu à promoção da igualdade entre homens e mulheres;
2) situar o estado da arte no domínio da igualdade de género;
3) contextualizar a problemática em estudo por via da identificação de indicadores estatísticos de desigualdade de género a nível nacional e municipal; e
4) enquadrar as representações sociais tidas pelos actores-chave sobre práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género.

Com vista ao alcance do primeiro objectivo foi inicialmente seleccionado um conjunto de documentos, de carácter legislativo e/ou de orientação estratégica nacional, em vigor a 25 de Abril de 1974 e produzidos desde então, com influência nas esferas pessoal, familiar, social e profissional e ao nível da promoção da igualdade de género, designadamente:

- Código Penal de 1886, com as alterações em vigor a 25 de Abril de 1974;

[58] Tradução livre da autora:
Os dados de arquivo são os registos recolhidos rotineiramente de uma sociedade, comunidade ou organização e podem complementar outros métodos qualitativos.
[59] Tradução livre da autora:
rica em retratar os valores e as crenças das/os participantes no ambiente.

- Constituição Política da República Portuguesa de 1933, com as alterações em vigor a 25 de Abril de 1974;
- Constituição da República Portuguesa de 1976 e consequentes revisões constitucionais;
- Código Civil de 1966, com as alterações em vigor a 25 de Abril de 1974;
- Código Civil de 1977 e consequentes revisões e alterações;
- Lei do Contrato de Trabalho de 1969, com as alterações em vigor a 25 de Abril de 1974;
- Regime Jurídico da Duração do Trabalho, com as alterações em vigor a 25 de Abril de 1974;
- Regime Jurídico de Férias, Feriados e Faltas de 1976 e consequentes revisões e alterações;
- Lei da Igualdade de 1979 e consequentes revisões e alterações;
- Regime Jurídico do Trabalho Extraordinário de 1983 e consequentes revisões e alterações;
- Código do Trabalho de 2003 e consequentes revisões e alterações;
- Código do Trabalho de 2009 e consequentes revisões e alterações;
- Plano Global para a Igualdade de Oportunidades 1997-2002;
- II Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006;
- III Plano Nacional para a Igualdade - *Cidadania e Género* 2007-2010;
- IV Plano Nacional para a Igualdade - *Género, Cidadania e Não-Discriminação* 2011-2013;
- V Plano Nacional para a Igualdade - *Género, Cidadania e Não-Discriminação* 2014-2017;
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 - *Portugal Mais Igual*;
- Lei orgânica do I ao VI Governos Provisórios da República Portuguesa; e

- Lei orgânica do I ao XXII Governo Constitucional da República Portuguesa.

A selecção de documentos foi ainda completada com os resultados da pesquisa realizada no Diário da República Electrónico[60], utilizando-se como filtros o termo *igualdade* e o período temporal entre *25 de Abril de 1974 e 27 de Agosto de 2020*[61].

De modo a situar o estado da arte sobre igualdade de género foram efectuadas pesquisas em seis bases de dados de produção académica pós-graduada de acesso livre, utilizando como filtros comuns a expressão *igualdade de género* e o período temporal de *25 de Abril de 1974 a 15 de Setembro de 2020*[62].

No Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal[63] (RCAAP) foi feita uma pesquisa por assunto com recurso à expressão *igualdade de género*, sendo utilizados como filtros *dissertações de mestrado* + *teses de doutoramento* + *em português*, tendo sido excluídos dos resultados obtidos relatórios de estágio e teses e dissertações desenvolvidas em Língua Portuguesa mas em universidades brasileiras.

A pesquisa na Base de Dados em Estudos sobre as Mulheres, de Género e Feministas[64] (BDEsM) incluiu o recurso a dois tipos de filtro: 1) *igualdade de género* + *mestrados*; e 2) *igualdade de género* + *doutoramentos*. Foram excluídos dos resultados os documentos que não tinham expressões associadas à igualdade de género nas palavras-chave.

No RENATES[65] (Registo Nacional de Teses e Dissertações) a pesquisa incluiu os filtros *igualdade de género* + *doutoramentos em Portugal* + *mestrados em Portugal*, sendo excluídos os resultados que se referiam a relatórios de estágio.

Uma vez que o Observatório Nacional de Violência e Género[66] (ONVG) não permite efectuar pesquisa, foram eliminados da listagem apresentada com teses de doutoramento e dissertações de mestrado os documentos que, no

[60] https://www.dre.pt/
[61] A data final de referência utilizada corresponde à data em que a pesquisa foi efectuada.
[62] A data final de referência utilizada corresponde à data em que a pesquisa foi efectuada.
[63] https://www.rcaap.pt/
[64] https://www2.uab.pt/cemri_esm/index2.php
[65] https://renates2.dgeec.mec.pt/
[66] http://onvg.fcsh.unl.pt/category/documentos/teses-academicas/

cruzamento com a plataforma RENATES, se mostraram corresponder a relatórios de estágio. O mesmo procedimento foi aplicado à consulta da listagem constante no *website* da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género[67], que só apresenta teses de doutoramentos concluídos.

A pesquisa no repositório científico do Instituto Politécnico de Beja[68] teve como filtros a expressão *igualdade de género + teses de doutoramento + dissertações de mestrado*.

Da listagem elaborada com todos os resultados foram eliminados os documentos repetidos, resultando num conjunto de 535 itens [ver Apêndice I - *Listagem da produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género (1974-2020),* p. 302]. A mesma foi, posteriormente, alvo de uma pesquisa mais refinada, centrada:

1) nos estudos desenvolvidos no século XXI, de modo a garantir maior relevância e discussão sobre a evolução registada na produção académica pós-graduada; e

2) nas investigações que apresentavam enfoque na exploração e discussão das representações sociais partilhadas por determinados actores-chave sobre a evolução das políticas, práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género, por terem objectos e objectivos de estudo afins aos da investigação em curso;

sendo seleccionadas quatro dissertações de mestrado e cinco teses de doutoramento.

De modo a adensar o conhecimento sobre o que mais recentemente se tem produzido sobre a temática foi feita uma pesquisa complementar, incidindo sobre artigos científicos publicados em Portugal no período entre 2015 e 2020. Recorreu-se, para o efeito, a duas bases de dados de acesso aberto de referência internacional.

No SCIELO[69] foi utilizado como termo de pesquisa a expressão *igualdade de género*, acrescida dos filtros *colecções: Portugal + idioma: Português + Ano:*

[67] https://www.cig.gov.pt/siic/2011/12/teses-doutoramento-na-area-do-genero/
[68] https://repositorio.ipbeja.pt/
[69] https://www.scielo.org/

2015-2020 + tipo de literatura: artigo, resultando na identificação de 13 documentos. O acesso ao Scopus[70] foi efectuado com recurso ao *login* fornecido pelo Instituto Politécnico de Beja e, à expressão *igualdade de género,* foram adicionados os filtros de pesquisa *open acess + year: 2015-2020 + doc type: article + country: Portugal + language: Portuguese.* Foi identificado um total de 18 documentos, sendo seis em Língua Portuguesa, dois dos quais previamente identificados através da plataforma SCIELO.

Dos 17 documentos reunidos [ver Apêndice III - *Listagem da produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género (2015-2020*), p. 362] 13 identificados via SCIELO e quatro via Scopus, foram seleccionados sete para análise, dado serem os que tinham afinidades concretas com os objectivos do estudo em curso, no âmbito das representações sociais sobre igualdade de género e das mudanças existentes em termos de práticas e dinâmicas, evolução legislativa e políticas públicas registadas em Portugal neste domínio.

Para cumprir o propósito de enquadrar as representações sociais tidas pelos actores-chave sobre práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género e por terem especial relevância no território em estudo, foi feita uma pesquisa aos mais recentes documentos de orientação estratégica local, que resultou na identificação dos:

- Diagnóstico Social do Concelho de Aljustrel;
- Diagnóstico Social de Almodôvar;
- Diagnóstico Social do Concelho de Castro Verde;
- Diagnóstico Social e Plano de Desenvolvimento Social de Ferreira do Alentejo;
- Plano Intermunicipal para a Igualdade dos Municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde, Ferreira do Alentejo e Ourique 2018-2019; e
- Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica.

Complementarmente, e de modo a melhor contextualizar a temática em estudo e a sua relevância societal, foram recolhidos os indicadores estatísticos de

[70] https://www.scopus.com/

desigualdade de género mais actuais, nas esferas pessoal, familiar, social e profissional, com recurso ao INE (Instituto Nacional de Estatística), Pordata, Comissão Igualdade Mulheres e Homens e Fundação José Neves.

1.5.2. Entrevistas semiestruturadas em profundidade

Considerada "a conversation with a purpose"[71] (Kahn & Cannell, 1957, cit. por Marshall & Rossman, 1995), a entrevista em profundidade é uma das técnicas privilegiadas de quem faz investigação qualitativa, por permitir a rápida recolha de um vasto conjunto de informações (Marshall & Rossman, 1995). Ao facultar acesso às observações de outras pessoas, contribui para o entendimento de determinada situação (Weiss, 1994), produzindo "uma riqueza de dados, recheados de palavras que revelam as perspectivas dos respondentes" (Quivy & Campenhoudt, 2005, p. 192). Podendo variar quanto ao grau de estruturação, "mesmo quando se utiliza um guião, as entrevistas qualitativas oferecem ao entrevistador uma amplitude de temas considerável, que lhe permite levantar uma série de tópicos e oferecem ao sujeito a oportunidade de moldar o seu conteúdo" (Bogdan & Biklen, 1994, p. 135).

Pela sua maleabilidade e flexibilidade, optou-se por recorrer à condução de entrevistas semiestruturadas em profundidade, compostas por questões abertas e que, embora orientadas por um guião inicial (ver Apêndices VII, p. 391; VIII, p. 395; IX, p. 399; X, p. 403; XI, p. 407; - *Guiões de entrevista*), conferissem às pessoas entrevistadas liberdade de resposta e à entrevistadora ferramentas para direccionar ou redireccionar a narrativa para a recolha de dados essencial à investigação.

A construção dos guiões de entrevista teve por base a questão de partida, o objectivo geral, os objectivos específicos da investigação, o perfil funcional das pessoas entrevistadas, as entidades de pertença e os seus territórios de intervenção. A formulação das perguntas teve ainda em conta um conjunto de critérios estipulados por Foddy (2002), designadamente no que concerne à definição dos tópicos, relevância das questões, formulação dos pedidos de

71 Tradução livre da autora:
uma conversa com um propósito.

informação, influências do contexto na interpretação e eventual necessidade de fornecimento de quadros de referência para as respostas.

Apesar das diferenças inerentes aos diferentes perfis, todos os guiões são compostos por seis blocos de questões, estruturados de acordo com as dimensões de análise previamente definidas, designadamente:

1) Igualdade de género – *significados*;
2) Enquadramento legislativo em matéria de igualdade de género;
3) A realidade ao nível da igualdade de género – *problemáticas e indicadores*;
4) Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género;
5) Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género; e
6) Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género.

Após validação dos guiões pela orientadora do estudo, foi conduzida presencialmente, a 11 de Fevereiro de 2020, uma primeira entrevista-piloto à coordenadora e técnica da ESDIME, que decorreu nas instalações daquela entidade em Castro Verde, tendo permitido testar as perguntas (Stake, 2012). A sua realização levou a um necessário refinamento dos restantes guiões, com reorganização de questões em função das dimensões de análise, exclusão de algumas perguntas consideradas repetitivas e inclusão de outras.

Por se tratar de entrevistas semiestruturadas, que conferem algum grau de liberdade, os guiões finais aplicados apresentam variações face aos guiões inicialmente concebidos, uma vez que houve necessidade de explorar algumas das respostas fornecidas com inclusão de questões adicionais, confrontar e/ou dar seguimento a ideias com apresentação de dados, redireccionar as narrativas para os objectivos da investigação e eliminar perguntas cuja resposta havia previamente sido fornecida, evitando repetições desnecessárias.

As restantes entrevistas decorreram entre 12 de Março e 09 de Setembro de 2020, sendo duas realizadas presencialmente, no edifício da Presidência do Conselho de Ministros, em Lisboa, e na Câmara Municipal de Aljustrel. As restantes decorreram remotamente, tendo três sido realizadas por telefone e

sete com recurso a plataformas electrónicas como *Skype*, *Zoom* e *Google Meetings*. As 12 entrevistas realizadas tiveram uma duração que oscilou entre os 50 e os 150 minutos, tendo sido gravadas e, posteriormente, transcritas na íntegra.

Todas as entrevistas foram precedidas por contacto telefónico, em que foi contextualizado o estudo, apresentados os objectivos da investigação e as dimensões de análise e justificado o interesse da pessoa entrevistada, sendo o agendamento formalizado por correio electrónico com envio de um termo de aceitação [ver Apêndice XII - *Termo de aceitação para realização de entrevista*, p. 412], de acordo com o definido no Regulamento-Geral de Protecção de Dados.

Foram assim cumpridas, no processo de recolha de dados com recurso a entrevista, as três fases definidas por Quivy & Campenhoudt (2005): concepção dos instrumentos de recolha de dados, testagem dos instrumentos concebidos e aplicação dos mesmos.

1.6. Técnicas de análise e tratamento de dados

"Data analysis is the process of bringing order, structure, and meaning to the mass of collected data. (…) Qualitative data analysis is a search for general statements about relationships among categories of data"[72] (Marshall & Rossman, 1995, p. 111). Considerando que "analisar significa, na essência, fraccionar" (Stake, 2012, p. 87), os estudos de caso, como o que se apresenta, dependem de duas formas estratégicas de chegar a novos significados: "através da interpretação directa da circunstância individual e através da agregação de circunstâncias até que se possa dizer algo sobre elas como uma classe" (Stake, 2012, p. 89).

Atendendo às diferentes fontes de dados utilizadas, optou-se por recorrer a duas técnicas para a sua análise e tratamento, designadamente análise documental e análise de conteúdo. Embora existam semelhanças em certos procedimentos, as

[72] Tradução livre da autora:
A análise de dados é o processo de dar ordem, estrutura e significado à massa de dados recolhidos. (...) A análise qualitativa de dados é uma procura por afirmações gerais sobre as relações entre as categorias de dados.

duas técnicas apresentam, na formulação de Bardin (1977, p. 46), diferenças essenciais:

> A documentação trabalha com documentos; a análise de conteúdo com mensagens (comunicação). A análise documental faz-se, principalmente por classificação-indexação; a análise categorial temática é, entre outras, uma das técnicas da análise de conteúdo. O objectivo da análise documental é a representação condensada da informação, para consulta e armazenagem; o da análise de conteúdo é a manipulação de mensagens (conteúdo e expressão desse conteúdo) para evidenciar os indicadores que permitam inferir sobre uma outra realidade que não a da mensagem.

1.6.1. Análise documental

Correspondendo a "uma operação ou um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob uma forma diferente da original, a fim de facilitar, num estado ulterior, a sua consulta e referenciação" (Bardin, 1977, p. 45), a "análise documental permite passar de um documento primário (em bruto), para um documento secundário (representação do primeiro)" (Bardin, 1977, p. 46).

A técnica foi aplicada aos documentos de carácter legislativo e de orientação estratégica nacional previamente seleccionados. Foi, numa primeira fase, efectuada uma pesquisa em todos os documentos com recurso aos termos: i) *todos*; ii) *todos os cidadãos*; iii) *sexo*; iv) *género*; e v) *igualdade de género*, por poderem remeter para artigos que evidenciassem a inclusão de ambos os géneros ou a exclusão de um deles, indiciando factores inclusivos ou discriminatórios. A percepção de que existiria nos documentos informação relevante que não se encaixava nestes filtros levou a uma leitura integral e pormenorizada da documentação, que permitiu:

1) descrever a evolução legislativa ocorrida desde o 25 de Abril de 1974 em matéria de igualdade de género; e
2) identificar mecanismos e estruturas de apoio à promoção da igualdade de género criados desde o 25 de Abril de 1974.

A análise efectuada resultou na construção das listagens que se apresentam como Apêndice V - *Evolução da legislação portuguesa em matéria de igualdade de género (1974–2020)* [p. 373] e Apêndice VI - *Evolução dos mecanismos e estruturas de apoio à promoção da igualdade de género (1974–2019)* [p. 385], dando origem aos sub-capítulos 5.1 e 5.2 da Parte I do estudo (pp. 74-94).

A mesma técnica foi aplicada a:

1) quatro dissertações de mestrado e a cinco teses de doutoramento, seleccionadas entre os 535 documentos que compõem o Apêndice I - *Listagem da produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género (1974-2020)* [p. 302]*; e*

2) sete artigos científicos, publicados entre 2015 e 2020 e seleccionados entre os 17 que compõem o Apêndice III - *Listagem da produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género (2015-2020)* [p. 362].

A análise focou-se na identificação da questão de partida, objectivos da investigação, unidades de análise/participantes no estudo, metodologias/ técnicas de recolha de dados e conclusões, permitindo situar concretamente:

1) o estado da arte da evolução legislativa registada em Portugal desde o 25 de Abril de 1974; e

2) as representações sociais dominantes sobre igualdade de género em diferentes contextos sociais e profissionais.

Os resultados deram origem às matrizes de análise que constituem o Apêndice II - *Matriz de análise da produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género* (p. 342) e o Apêndice IV - *Matriz de análise da produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género* (p. 364), contribuindo para a elaboração do capítulo sobre o estado da arte da Parte I da investigação (pp. 30-43).

1.6.2. Análise de conteúdo

"A análise de conteúdo procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça" (Bardin, 1977, p. 44), pressupondo, como qualquer outra prática de pesquisa, a definição de objectivos e a selecção de referentes teóricos (Vala, 1999).

A análise de conteúdo como técnica de análise e tratamento de dados foi aplicada sobre as 12 entrevistas semiestruturadas em profundidade e sobre cinco documentos de orientação estratégica local, designadamente:

1) Diagnóstico Social do Concelho de Aljustrel;

2) Diagnóstico Social de Almodôvar;
3) Diagnóstico Social do Concelho de Castro Verde;
4) Diagnóstico Social e Plano de Desenvolvimento de Ferreira do Alentejo; e
5) Plano Intermunicipal para a Igualdade dos Municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde, Ferreira do Alentejo e Ourique.

Considerando uma abordagem analítica primeiro exploratória e depois descritiva, recorreu-se, de forma complementar, a dois métodos distintos:

1) análise de ocorrências e co-ocorrências; e
2) análise de conteúdo categorial temática;

utilizando-se, para esse efeito, dois diferentes *softwares* de análise de dados qualitativos:

1) T-Lab Plus 2021, que faz uso de uma abordagem automática para evidenciar padrões de palavras e/ou subconjuntos de temas significativos incluídos nos textos analisados; e
2) WebQDA, que permite a codificação de unidades de texto, com recurso a um método de codificação descritivo, capaz de simplificar e enriquecer a análise interpretativa dos dados por dimensões, sub-dimensões e categorias de análise emergentes.

Análise de ocorrências e co-ocorrências

A análise de ocorrências faz emergir as palavras mais frequentes existentes em determinado *corpus*[73], identificando o número de repetições.

Complementarmente, a análise de co-ocorrências permite assinalar as presenças simultâneas (co-ocorrência ou relação de associação) de dois ou

[73] *Corpus* é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos (Bardin, 1977). Se os documentos-fonte susceptíveis de permitir o estudo do problema foram produzidos independentemente da pesquisa, procede-se habitualmente a uma escolha e, dentro do tipo de documentos escolhidos, terá ainda muitas vezes de se fazer alguma selecção, com base em critérios a explicar (Vala, 1999).

mais elementos na mesma *unidade de contexto*[74], procurando extrair do texto as relações entre os elementos da mensagem (Vala, 1999).

Partindo do pressuposto de que quanto maior for a frequência das unidades de significação ou de elementos formais maior será a sua importância e que a co-ocorrência ou a não co-ocorrência de dois ou mais elementos revela a associação ou dissociação no espírito da fonte da mensagem (Vala, 1999; Bardin, 1977), recorreu-se à aplicação desta técnica sobre vários *corpora*, nomeadamente:

1) unidades de registo dos significados pessoais atribuídos pelos actores-chave locais ao conceito de igualdade de género;
2) problemas em matéria de igualdade de género constantes nos quatro Diagnósticos Sociais e no Plano Intermunicipal para a Igualdade;
3) unidades de registo da identificação de problemas da realidade local em matéria de igualdade de género por parte dos actores-chave locais;
4) unidades de registo da identificação de aspectos positivos da realidade local em matéria de igualdade de género por parte dos actores-chave locais;
5) estratégias de intervenção no domínio da igualdade de género constantes nos Diagnósticos Sociais e no Plano Intermunicipal para a Igualdade; e
6) unidades de registo da identificação, por parte dos actores-chave locais, de formas de promoção da igualdade de género a nível local.

A constituição dos *corpora* implicou a filtragem da informação contida nos documentos, com conversão do conteúdo de tabelas para texto em formato *Word* e organização dos ficheiros por tipo de fonte.

Após uma primeira utilização do T-Lab Plus 2021 e exploração dos *outputs*, optou-se pela eliminação das opções de criação automática de *lemas*[75] e de

[74] *Unidade de contexto* "serve de unidade de compreensão para codificar a unidade de registo e corresponde ao segmento da mensagem, cujas dimensões (superiores às da unidade de registo) são óptimas para que se possa compreender a significação exacta da unidade de registo. Isto pode, por exemplo, ser a frase para a palavra e o parágrafo para o tema (Bardin, 1977, p. 136). *Unidade de registo* é a "unidade de significação a codificar e corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade de base, visando a categorização e a contagem frequencial" (Bardin, 1977, p. 134).

construção automática de dicionário, por poderem contribuir para o enviesamento dos resultados. Considerou-se ainda adequado validar manualmente a lista de palavras a excluir através do processo de detecção de *stop-words*, de forma a ser incluída na análise a palavra *todos*, por ser relevante no contexto da investigação em igualdade de género. Foram igualmente excluídos manualmente dos resultados vários termos considerados irrelevantes para o estudo. Uma vez que o *corpus* composto pelas unidades de registo da identificação de problemas da realidade local em matéria de igualdade de género por parte dos actores-chave locais e o *corpus* com as unidades de registo da identificação, por parte dos actores-chave locais, de formas de promoção da igualdade de género tinham dimensões limitadas foi necessário reduzir manualmente o limiar de ocorrências de 4 para 3.

O recurso ao *software* permitiu listar os termos mais frequentes nos *corpora* definidos, proceder a uma análise de correspondências e de associação de palavras, criando núcleos temáticos com quatro quadrantes. Os resultados obtidos, nesta fase de exploração, com a análise de *corpora* retirados dos documentos de orientação estratégica local e das unidades de registo das entrevistas foram posteriormente comparados entre si. De facto, "a análise das co-ocorrências parece ter utilidade para clarificar as estruturas da personalidade, as preocupações latentes individuais ou colectivas, os estereótipos, as representações sociais e as ideologias" (Bardin, 1977, p. 202).

Análise de conteúdo categorial temática

Considerada, no conjunto das técnicas de análise de conteúdo, a mais antiga e a mais frequentemente utilizada, a análise por categorias:

> Funciona por operações de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos. Entre as diferentes possibilidades de categorização, a investigação dos temas, ou análise temática, é rápida e eficaz na condição de se aplicar a discursos directos (significações manifestas) e simples (Bardin, 1977, p. 153).

Fazer uma análise temática consiste, por isso, "em descobrir os «núcleos de sentido» que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objectivo analítico escolhido"

[75] *Lemas* são rótulos atribuídos a grupos de unidades lexicais, listadas e classificadas de acordo com critérios linguísticos.

(Bardin, 1977, p. 105), tendo como exigências "delimitação dos objectivos e definição de um quadro de referência teórico orientador da pesquisa; constituição de um *corpus*; definição de categorias; e definição de unidades de análise" (Vala, 1999, p. 109).

Para a análise de conteúdo das 12 entrevistas semiestruturadas em profundidade realizadas procedeu-se a uma análise de conteúdo categorial temática, suportada pelo recurso ao *software* de análise qualitativa de dados WebQDA.

O processo implicou a prévia transcrição integral das entrevistas para documentos independentes e a concepção de uma grelha de análise de conteúdo, dividida em:

- dimensões de análise;
- sub-dimensões de análise;
- categorias de análise;
- sub-categorias de análise; e
- unidades de registo.

Considerando que:

> A categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o género (analogia), com os critérios previamente definidos. As categorias, são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registo, no caso da análise de conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efectuado em razão dos caracteres comuns destes elementos (Bardin, 1977, p. 117),

a construção de categorias e sub-categorias decorreu em duas fases distintas, por via da combinação dos processos *a priori* e *a posteriori*. Definido o quadro teórico e atendendo à questão de partida e aos objectivos do estudo, foi conduzido um trabalho exploratório sobre o *corpus* através de uma *leitura flutuante*[76]. Esta abordagem levou a que a primeira exploração do material fosse, de facto, orientada pelas referências teóricas, questão de partida e objectivos mas que fossem, posteriormente, as transcrições das entrevistas em si a

[76] *Leitura flutuante* consiste em "estabelecer contacto com os documentos a analisar e conhecer o texto, deixando-se invadir por impressões e orientações. A leitura vai-se tornando mais precisa, em função de hipóteses emergentes, da projecção de teorias adaptadas sobre o material e da possível aplicação de técnicas utilizadas sobre materiais análogos" (Bardin, 1977, p. 96).

contribuir para a reformulação ou alargamento das problemáticas a estudar (Vala, 1999).

O processo de categorização implicou ainda a realização de um teste de validade interna, de modo a assegurar os critérios de exaustividade e exclusividade das categorias, garantindo que todas as unidades de registo pudessem ser colocadas numa das categorias e que a mesma unidade de registo pudesse caber apenas numa única (Vala, 1999). A grelha final de análise de conteúdo passou ainda por validação externa, efectuada pela orientadora.

Os documentos em formato *Word* com a transcrição das 12 entrevistas conduzidas foram depois importados para o WebQDA como fontes internas, procedendo-se de seguida ao processo de codificação do *software* com recurso a códigos em árvore, onde foram inseridas as categorias e as sub-categorias de análise.

Atendendo a que "a codificação é o processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exacta das características pertinentes do conteúdo" (Holsti, 1969, cit. por Bardin, 1977, pp. 103-104), procedeu-se à análise dos dados, seleccionando, em cada entrevista, as unidades de registo e organizando-as por categoria e sub-categoria na grelha previamente elaborada [ver Apêndice XIII. *Grelha de análise de conteúdo das entrevistas realizadas*, p. 414].

A análise de conteúdo categorial temática efectuada com recurso ao WebQDA permitiu a identificação dos principais elementos estruturantes das representações sociais tidas por actores-chave da promoção da igualdade de género quanto às práticas e dinâmicas existentes em quatro municípios do Baixo Alentejo, estabelecendo-se uma correspondência entre o nível empírico e o teórico. De modo a minimizar eventuais problemas de fidelidade intra-codificador no processo de análise de conteúdo (Vala, 1999), os dados exportados do *software* foram alvo de nova análise, sendo algumas unidades de registo recodificadas.

A interpretação dos resultados teve em linha de conta a regra de enumeração, definida por Bardin (1977) enquanto modo de quantificação, sendo a presença

ou a ausência de determinadas palavras, temas ou outras unidades nas unidades de registo encaradas como indicadores, a que foi atribuído significado.

Para a apresentação dos resultados optou-se por efectuar ligeiras alterações no posicionamento de algumas categorias, integrando-as em dimensões diferentes das inicialmente estipuladas, conferindo à narrativa um fio condutor mais coerente e robusto.

2. Análise dos resultados

Com o propósito de dar resposta à questão de partida, ao objectivo geral e aos objectivos específicos propostos para a investigação em curso, a análise dos resultados que se apresenta caracteriza as representações sociais de actores-chave da promoção da igualdade de género sobre as práticas e dinâmicas existentes em quatro municípios do Baixo Alentejo, resultando das 12 entrevistas semiestruturadas efectuadas e da análise documental levada a cabo a quatro Diagnósticos Sociais e ao I Plano Intermunicipal para a Igualdade partilhado pelos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo.

Tendo por base o perfil de resposta das pessoas entrevistadas e os seus contributos para a investigação, a análise dos resultados é apresentada em duas partes distintas. A primeira comporta a análise da entrevista efectuada a um actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, com responsabilidade directa no domínio da igualdade de género, e permite enquadrar as directrizes de pensamento tidas como adequadas, abrindo espaço analítico para as representações sociais dos actores-chave locais. Na segunda parte é apresentada a análise efectuada às entrevistas conduzidas a 11 actores-chave do território em estudo e aos cinco documentos de orientação estratégica local seleccionados.

Os resultados são apresentados em linha com as dimensões estruturantes do objecto de estudo, designadamente:

1. Igualdade de género – *significados*;
2. Enquadramento legislativo em matéria de igualdade de género;
3. A realidade ao nível da igualdade de género – *problemáticas e indicadores*;
4. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género;
5. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género; e
6. Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género.

2.1. Representações sociais de um actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa

A pessoa entrevistada é um actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa do género feminino.

2.1.1. Igualdade de género - *significados*

Em linha com a definição da Comissão Europeia, que determina que "todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentemente dos papéis atribuídos a homens e mulheres" (Comissão Europeia, 1998, p. 31), o **significado pessoal** atribuído pela entrevistada à igualdade de género encontra-se directamente relacionado com o conceito de estereotipia de género.

> *A igualdade de género é centrada nas questões da desigualdade entre mulheres e homens, que decorrem da estereotipia de género. A estereotipia de género considera concepções dominantes e de normalidade daquilo que é a masculinidade e a feminilidade e é na base disso que determina papéis sociais e sexuais - chamados papéis sexuais. No fundo, marca a diferença entre os dois sexos, em termos de papel social. Não só marca a diferença como marca também uma assimetria, hierarquizando, valorizando aquilo que são traços associados ao masculino e desvalorizando aquilo que são traços associados ao feminino.* (E1)

Ao associar traços de instrumentalidade, independência e dominância ao masculino e traços de expressividade, dependência e submissão ao feminino (Amâncio, 1992), a estereotipia conduz a processos de diferenciação, que se internalizam e sedimentam através da socialização, moldando expectativas e influenciando práticas sociais e organizacionais:

> *É nessa base que depois um conjunto de práticas sociais e de representações sociais das pessoas concorrem não só para comportamentos de desigualdade, e de discriminação também, no quadro das relações interpessoais, mas também que está entranhada na própria organização social e naquilo que são as relações sociais de género. Portanto, é essa a base das próprias práticas e modelos de funcionamento das organizações, de muitas das organizações de trabalho. Todo o modelo de funcionamento e de pensamento sobre o próprio Direito, a própria Medicina, está profundamente enraizado nestas concepções e nestas assimetrias que tornam alguns fenómenos, por exemplo, invisíveis e legitimados, como era o caso, até há pouco tempo, da violência contra as mulheres - a violência de género.* (E1)

Esta diferenciação de papéis reflecte-se em **indicadores** que ultrapassam o domínio da violência de género – tida como uma problemática "*daquelas óbvias*" (E1) em matéria de desigualdade entre homens e mulheres:

> (*…) é o caso, por exemplo, das questões da desigualdade no mercado de trabalho, das diferenças salariais, mas também da particular dificuldade das mulheres que estão no mercado de trabalho de conciliação com a sua vida pessoal e familiar porque sobre elas*

> *recai um conjunto de sobrecargas e de tarefas associadas ao feminino, pelo facto de serem mães.* (E1)

Transversais às esferas pessoal, familiar, social e profissional, as assimetrias em termos de oportunidade acentuam-se, nalguns domínios, em função do contexto geográfico:

> (…) *as assimetrias que existem em termos de mobilidade entre homens e mulheres, por exemplo, em contexto rural - que se acentuam em contexto rural pela menor literacia das mulheres, até pelas questões do envelhecimento, pelo facto de haver um* gap *incrível nos grupos mais velhos em termos de carta de condução, de veículo próprio*. (…) *O próprio acesso à água* (…)*, a própria detenção e posse de propriedade. De quem é a propriedade? Quem é que pode candidatar-se como proprietário de propriedade a um próprio benefício, a determinado fundo comunitário para desenvolver uma iniciativa?* (E1)

A origem étnica é também motora da acentuação de algumas formas de manifestação da desigualdade de género:

> (…) *se atendermos ao facto das mulheres ciganas e das meninas ciganas terem muito mais dificuldade de terem trajectórias de ensino, de terem escolaridade ou de continuarem para anos para além daquilo que é a Primária. Muitas delas, de gerações mais antigas, nem isso faziam. A reduzidíssima participação no mercado de trabalho, especialmente das mulheres* (…) (E1)

Apesar da evolução das representações quanto ao papel das mulheres na sociedade e da gradual redução de alguns índices de desigualdade (EIGE, 2019), as faixas etárias mais avançadas continuam a evidenciar as consequências da perpetuação de condições desiguais ao longo da vida:

> *Se as mulheres mais velhas, devido às suas carreiras contributivas, têm pensões que em alguns casos são quase metade que os homens nesses grupos, é evidente que estão em maior situação de vulnerabilidade e de pobreza.* (E1)

As **formas de manifestação da desigualdade de género** influenciam-se e são mutuamente influenciadas, contribuindo, por isso, para que a discriminação ultrapasse as fronteiras da vida pública e privada e cruze territórios, etnias e gerações.

> *Está tão embrenhada nos territórios que nem se percebe. Quando pensamos que os territórios são constituídos por mulheres e homens está lá a desigualdade.* (E1)

A sua **influência nos processos de desenvolvimento local** é, portanto, "*total*" (E1), o que determina a importância de adopção do *mainstreaming* de género como princípio orientador da acção política.

> *Quando se pensa uma estratégia de mobilidade a nível local, temos de perceber quais são as diferenças de vida e de indicadores, de saúde, de acesso a cuidados de saúde, de necessidades de acesso a cuidados de saúde, de isolamento, de pobreza, por exemplo.* (…) *Portanto, quando eu desenho um projecto de luta contra a pobreza a nível local e não tenho lá uma palavra que dê conta desta dimensão de género, do fenómeno da pobreza…* (…) *Quando eu faço um projecto de intervenção no território sobre uma problemática que,*

> *à partida, pode parecer neutra*[77] *- porque todas nos parecem sempre neutras a não ser aquelas óbvias da violência…* (E1)

A perspectiva do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa sobre igualdade de género, formas de manifestação da desigualdade e influência no desenvolvimento local contempla um conjunto de conceitos, referências e indicadores que reflectem não só a abrangência do fenómeno da desigualdade entre homens e mulheres, demonstrada pela literatura sobre o tema (Torres, et al., 2018; Vicente, 2002; Amâncio, 1992), como as orientações das instâncias internacionais que operam neste domínio.

2.1.2. Enquadramento legislativo em matéria de igualdade de género

O processo de combate à desigualdade entre homens e mulheres em território nacional ocorreu, segundo a entrevistada, em três **ciclos de políticas públicas**, cujo delineamento contou, numa primeira fase, com um forte envolvimento dos movimentos de mulheres e da então Comissão para a Condição Feminina (CIG, 2017):

> *Em primeiro lugar, temos históricos com as políticas anti-discriminação, ou de igualdade de acesso, limpando dos textos legais, da lei, a discriminação explícita, que era a proibição, por exemplo, de certos trabalhos às mulheres* (…), *a questão da figura do chefe de família, ao qual era atribuído o poder nas relações de intimidade e familiares.* (E1)

A segunda fase é marcada pela adopção de medidas de acção positiva, constitucionalizada em 1997, aquando da IV revisão da Constituição da República Portuguesa, por via da inclusão da "promoção da igualdade entre homens e mulheres" (Lei Constitucional n.º 1/97, 1997) como tarefa fundamental do Estado.

> *E depois, com a renovação legislativa intensa após o 25 de Abril e naquele período de democratização e de modernização geral do país, com o avançar para as políticas que reconhecem a desigualdade indirecta, ou seja, não é uma discriminação directa e explícita na lei mas um avançar para políticas de acção positiva que, no fundo, dizem que já não está na lei a proibição, a discriminação directa e aberta, mas que subsistem desigualdades.* (E1)

A terceira fase tem o *mainstreaming* de género como pilar central.

> *E, finalmente, o terceiro tipo de política pública, que é, avançando das políticas anti-discriminação ou de igualdade de oportunidades, garantindo a segunda fase, das medidas de acção positiva, até ao* mainstreaming*, o chamado* mainstreaming *de género, que é transversalizar e reconhecer que, em todas as áreas de política, as políticas não são neutras, afectando sempre de forma diferencial mulheres e homens, e que é importante*

[77] *Neutro em termos de género* significa que "não tem qualquer impacto diferencial, negativo ou positivo, nas relações de género ou na igualdade entre homens e mulheres" (CIG, 2021c).

> *apurar esses impactos diferenciados para definir políticas que reequilibrem e que não acentuem desigualdades.* (E1)

No âmbito das **mudanças legislativas**, a entrevistada destaca a "*viragem civilizacional*" (E1) que simbolizou a revisão do Código Civil (Decreto-Lei n.º 496/77, 1977) e do Direito da Família, a Lei da Igualdade no Trabalho (Decreto-Lei n.º 392/79, 1979) e, "*depois disso, as grandes revisões constitucionais, que vão introduzindo espaço para novas agendas e novas áreas de política e novos tipos de discriminação*" (E1). Salienta ainda "*toda a legislação que foi possível fazer-se no quadro da descriminalização da IVG* (interrupção voluntária da gravidez)" (E1) e "*as questões da primeira Lei da Paridade*" (E1), que, *"por limitada que tenha sido, foi um avanço civilizacional muito significativo*" (E1).

Mais recentemente, sublinha a importância da revisão feita ao Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 2009), "*pelo reconhecimento e atribuição de licenças pagas aos homens e, essencialmente, pela indução da partilha, pela criação das licenças partilhadas, das licenças de parentalidade,*" (E1) e "*porque não é só o direito para eles, é a mensagem social para as entidades empregadoras de que não são apenas as mulheres que podem tirar uma licença e ser penalizadas, directa ou indirectamente, por isso*" (E1).

Ainda que reconheça a existência de **lacunas** "*em termos de melhoria - aperfeiçoamento da Lei n.º 112 da violência doméstica* (Lei n.º 112/2009, 2009) *-, em algumas áreas, ainda na área da violência, violência sexual*" (E1), a entrevistada salienta que "*a questão agora, neste momento, não é legislativa, é traduzir tudo isto em acção efectiva e verdadeiramente em* mainstreaming*, a nível central e a nível local*" (E1).

O **principal obstáculo à aplicação prática da legislação e das orientações** em vigor é, na sua perspectiva, a "*incapacidade do Estado*" (E1):

> *É um conceito académico mas que traduz basicamente o facto de, porque o Estado é heterogéneo – tem administrações públicas, tem municípios, tem tribunais, é muito diverso, muito heterogéneo –, a materialização e a concretização da lei esbarra com um conjunto de obstáculos na sua efectividade, seja por incapacidade efectiva por falta de recursos humanos, falta de recursos efectivos de financiamento mas também por falta de conhecimento técnico.* (E1)

Alinhada com as fases em que se processaram as diferentes políticas públicas de promoção da igualdade de género, a entrevistada identifica os marcos legislativos que impulsionaram as mudanças mais significativas em diferentes áreas das esferas pessoal, familiar, social e profissional, atribuindo à incapacidade do Estado o principal impedimento para a aplicação prática do quadro normativo e das orientações existentes.

2.1.3. A realidade ao nível da igualdade de género – *problemáticas e indicadores*

Considerando que Portugal saiu de uma "*cortina negra de 50 anos*" (E1), correspondente ao período de vigência do Estado Novo, a entrevistada faz uma avaliação positiva da **realidade nacional**, sublinhando que o país teve uma evolução "*muito rápida*" (E1) em termos de igualdade de género desde o 25 de Abril de 1974, sendo aquele que "*mais avança, a um ritmo mais intenso, no quadro europeu*" (E1), uma tendência que se reflecte nos índices de modernização de algumas práticas sociais no domínio das relações de intimidade, como "*o aumento das taxas de divórcio, a percentagem de nascimentos fora do casamento*" (E1).

Apesar do exponencial crescimento registado, o **Index de Igualdade de Género da União Europeia** (EIGE, 2019), publicado em 2019 mas com dados referentes a 2017, coloca Portugal abaixo da média dos 28 em cinco dos seis indicadores analisados. A excepção assenta no *trabalho*, um indicador globalmente positivo, impulsionado pela elevada participação das mulheres no mercado de trabalho, mas que contrasta com a igualmente elevada segregação do meio e a baixa qualidade do emprego.

O resultado positivo não se traduz, segundo a entrevistada, em emancipação, contrariando a perspectiva de que o ingresso no mercado de trabalho permite às mulheres emanciparem-se:

> *Não, não se emancipou nada porque continuam a ganhar muito menos que os homens, porque continuam a ter dupla jornada e tripla jornada, porque continuam a ser discriminadas se vêm a ser mães ou só pelo potencial de virem a ser mães, porque mantêm as assimetrias profundas no domínio das suas relações de intimidade e domesticidade e porque continuam em áreas menos valorizadas socialmente e remuneratoriamente, porque continuam a ir trabalhar para as áreas consideradas de mulheres… Portanto, temos elevadíssimos índices de segregação das profissões e isso é um indicador que penaliza e onde estamos mal.* (…) *fala-se muito dos tectos de vidro*[78] *e não se fala tanto das paredes*[79] *e as paredes é que determinam os tectos.* (E1)

Em linha com os dados divulgados, aponta como outros **indicadores negativos** as desigualdades sentidas no seio familiar, pautado por elevadas taxas de dedicação feminina ao desempenho de tarefas domésticas e a trabalho não

[78] *Tectos de vidro* são barreiras invisíveis; "atitudes fundadas em preconceitos, normas e valores tradicionais que impedem a responsabilização e a participação plena das mulheres na sociedade" (CIG, 2021c). Assume-se que limitam o acesso das mulheres a cargos de poder.

[79] *Paredes de vidro* são barreiras invisíveis, "atitudes fundadas em preconceitos, normas e valores tradicionais que impedem a responsabilização e a participação plena das mulheres na sociedade" (CIG, 2021c), limitando o acesso a determinadas profissões, segregando horizontalmente o mercado de trabalho.

remunerado, nomeadamente no que concerne a cuidado a pessoas dependentes, um factor que contribui para que as mulheres sejam remetidas para uma condição de maior desfavorecimento e vulnerabilidade noutros domínios:

> *O tempo que os homens e as mulheres dedicam às tarefas, nas suas várias esferas de vida, continua a ser muito, muito, muito assimétrico e isto é uma raiz que causa depois limitações imensas às reais oportunidades, não só de acesso mas de resultados, no mercado de trabalho, na visibilidade pública… Não é só a questão de ter emprego, é a questão de, numa determinada área cultural, artística, ser reconhecido. Não é só ter acesso a, ou estar numa categoria, é ser mais conhecido, por exemplo, que um criador homem.* (E1)

A "*persistência de relações de violência nas relações de intimidade, seja nos mais novos, seja nas pessoas mais velhas*" (E1), é outro dos aspectos negativos evidenciados como dos mais marcantes da realidade nacional, um indicador não contemplado pelo Index da UE (EIGE, 2019) e cuja responsabilidade a entrevistada atribui a:

> *algum atraso no tratamento destas matérias na área da educação. Não podemos continuar a fazer toda a educação um espaço neutro e de neutralidade. Não, porque isto ensina-se, basicamente. Isto ensina-se. E, portanto, aí, a disciplina de Educação para a Cidadania, a educação para a igualdade de género, é fundamental.* (E1)

Em termos de **indicadores positivos**, o destaque reside na evolução verificada no cuidado a crianças, "*por efeito dessa alteração legislativa de 2009* (Lei n.º 7/2009, 2009), *designadamente no reconhecimento dos direitos dos pais, dos homens, que induziu mais partilha*" (E1).

Apesar de afirmar não conhecer os indicadores referentes à igualdade de género nos quatro municípios abrangidos pela investigação em curso, reconhece que, por vezes, "*surgem barbaridades que é, em baterias de indicadores e de balanços que se pedem, dizem 'nós temos mais mulheres, logo estamos a promover a igualdade'*" (E1), indiciando a insuficiente qualificação técnica dos recursos humanos.

Quanto à **interpretação do conceito de igualdade de género**, a entrevistada constata, por um lado, que "*toda a gente acha que sabe um bocadinho de igualdade, porque é um assunto familiar*" (E1), admitindo, por outro, que "*há imensos equívocos e há muitos ruídos*" (E1). Ainda que assuma que "*as concepções enraizadas - que são aquilo que está na raiz deste problema, que é a estereotipia, que é esta representação do que é masculino ou do que é que deve ser - estão lá*" (E1), refere acreditar que, de um modo geral, "*já ninguém é insensível à violência. Já ninguém é insensível ao facto de as mulheres ganharem menos, hoje em dia*" (E1).

Ao recorrer ao Index de Igualdade de Género da União Europeia para afirmar que Portugal é o país que mais cresce e a um ritmo mais intenso no quadro europeu, o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa salienta como indicadores negativos da realidade nacional as desigualdades existentes na esfera profissional e no seio familiar, com destaque para a prevalência de violência nas relações de intimidade. Sublinha, contudo, no que concerne a aspectos positivos, a indução de maior partilha no cuidado a crianças, que atribui à aprovação da Lei n.º7/2009 (2009).

2.1.4. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género

No âmbito das **práticas de promoção da igualdade de género** em contexto local, a entrevistada tece críticas a intervenções centradas exclusivamente em processos de sensibilização:

> *Andou-se a gastar rios de dinheiro em acções de sensibilização. O que é que me interessa sensibilizar se eu não dou ferramentas para saber como mudar? Sensibilidade devemos ter todos. Claro que temos de fazer literacia de direitos, literacia de cidadania – isso é sensibilizar e, desde logo, na escola.* (…) *Agora, reduzir a intervenção a isso… Não, obrigado! Porque isso é brincar com coisas muito sérias.* (E1)

Daí que refira existir investimento e terem sido criadas ferramentas, como guiões com *checklists* e indicadores, capazes de "*ilustrar como é que se faz, como é que se deve fazer*" (E1), e de orientar a acção prática para a obtenção de resultados:

> *A nossa óptica, e no domínio do desenvolvimento local, dos apoios que existem neste momento para programas de índole regional, trabalho com CIMs* (Comunidades Intermunicipais)*, trabalho com agrupamentos de municípios, é muito de concretizar. Foi isso que fizemos, por exemplo, no protocolo da CIG com os municípios. Não é só exigir. Aquilo tem orientações muito concretas sobre o que é que se pretende, por exemplo, de um Plano Municipal para a Igualdade. Eu não posso continuar a ter Planos que é um diagnóstico – que as empresas de consultoria faziam iguais em todos os territórios e mal.* (…) *Se eu não digo quais são os indicadores, é muito difícil.* (E1)

O mesmo princípio refere aplicar-se à intervenção em contexto escolar, no âmbito da implementação da **Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania**, que tem a igualdade de género como um dos seis domínios obrigatórios em todos os ciclos e níveis de escolaridade (DGE, 2017):

> *Nós temos os guiões da CIG e eles têm de ser utilizados na formação de professores e professoras. Portanto, formaram-se docentes coordenadores de Educação para a Cidadania. Aqui, mais do que directrizes sobre o que é que se ensina e o que é que se trabalha - e tem de ser um bocadinho de tudo isto, desde as representações até aos conceitos, àquilo que é adequado aos vários níveis de ensino – mas, essencialmente, a ideia é que não são jogos recreativos pontuais que resolvem e que ensinam a cidadania. Não tenho nada contra os jogos, podemos usar o jogo, mas isto são áreas de conhecimento e, portanto, têm de ser tratadas como tal.* (E1)

Afirmando não ter elementos suficientes para avaliar se a promoção da igualdade de género tem, de facto, sido uma prioridade para os agrupamentos de escolas, refere que:

> *Cada vez mais se percebe que, para as escolas, é importante, até por causa das questões da violência. Vai um bocadinho a reboque, então usemos o reboque e aproveitemos de forma correcta, porque não é só lá irmos fazer uma peça de teatro ou ir lá fazer as tais sensibilizações para as crianças.* (E1)

A **melhoria dos processos de promoção da igualdade de género a nível local** implica, por isso, "*maior produção de conhecimento, maior responsabilização dos vários parceiros, dos vários* stakeholders*, maior robustez técnica das pessoas, seja na Administração Pública seja nos vários sectores*" (E1):

> *Por exemplo, na gestão de recursos humanos, há empresas que querem ter políticas de responsabilidade social, de conciliação e de igualdade, e as pessoas que gerem os recursos humanos nunca tiveram uma formação sobre ferramentas específicas de auditorias de género, de desigualdade e discriminação no local de trabalho. Nunca!* (E1)

Essa responsabilização é também induzida pela concretização das intervenções, que, ao situarem as manifestações da desigualdade de género, permitem imputar à comunidade um papel activo no seu combate:

> (…) *a violência era responsabilidade só de um certo grupo - era dos tribunais e era dos polícias e da Igualdade, no sentido da coordenação das questões da violência. Então e tudo o resto? Onde é que está tudo o resto? Isto acontece porque nós não vemos ainda como é que a desigualdade se expressa na vida. Lá está aquela questão por onde eu comecei: temos de concretizar cada vez mais porque só concretizando é que as pessoas pensam e percebem:* 'Bom, isto diz-me respeito… mulheres, homens, nas empresas, nas Câmaras, nos tribunais, onde for…' (E1)

Considera, por isso, que o **trabalho necessário para garantir uma correcta interpretação do conceito** de igualdade de género passa por "*termos dados e estarmos a bombardear permanentemente com informação sobre isto*" (E1), "*um caminho que é longo para fazer e que não é a passagem de gerações que o resolve. Tem de ser pró-activo*" (E1).

Com a promoção da igualdade de género assente nos agentes locais, na sequência da territorialização das políticas públicas neste domínio, a entrevistada considera que os **actores-chave** nestes processos:

> (…) *são os municípios, as escolas, o mercado de trabalho, os parceiros sociais - os parceiros sociais são fundamentais e, às vezes, querem escudar-se e subtrair-se a essas responsabilidades -, as universidades, porque a produção de conhecimento e a disseminação de conhecimento são muitos importantes.* (E1)

À semelhança da realidade nacional, também no território em estudo se verifica uma **predominância feminina na promoção da igualdade de género**, com apenas duas das 11 pessoas do panorama local entrevistadas a ser do género

masculino, um aspecto que a entrevistada justifica com o facto de serem as mulheres quem "*mais sente a desigualdade e a discriminação*" (E1), tendo "*uma consciência da desigualdade superior*" (E1), mas também pela sua "*maior capacidade de mobilização a partir desta experiência*" (E1).

Ainda que, com a Plataforma de Acção de Pequim, se tenha procurado "*retirar isto como um exclusivo das mulheres, seja como objecto de direitos, beneficiárias de direitos, seja enquanto activistas – activistas políticas, académicas, de movimentos sociais, o que seja*" (E1), e que haja hoje em dia "*já preocupação em envolver os homens, não só como aliados nas lutas, nas várias esferas, mas também na intervenção, nos vários domínios, e ter aliados políticos nos processos legislativos*" (E1), as dinâmicas de trabalho centradas no feminino têm como desvantagem não permitirem "*universalizar a causa*" (E1):

> *Esta luta só se faz também com os homens. Esta luta consiste em mudar as realidades e mudar as organizações, as práticas. Se quero mais raparigas nas engenharias ou nas tecnologias, por exemplo, não me basta capacitar as mulheres.* (E1)

Com a governança a assumir um papel central na promoção da igualdade de género, a entrevistada reconhece as fragilidades ainda existentes no **trabalho em rede**:

> *Acho que se está pouco habituado a trabalhar realmente em articulação e em parceria e ir buscar onde exista. Deparo-me, muitas vezes, com isso nos territórios.* (…) *Por vezes, queixam-se que ainda querem mais coisas e não dialogam sobre o que é que uns e outros andam a fazer. Como é que isto é possível?! Não é, nem é possível, nem é aceitável. Organizem-se e usem os recursos de uma e outra organização, de um e outro projecto, as redes de uma e de outra organização, e vejam: '*se, no quadro deste financiamento há outras entidades pelo país que estão a fazer coisas, deixa-me cá ver o que é que está a acontecer'. (E1)

O olhar da entrevistada sobre as práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género ressalta a urgência de acções orientadas para a obtenção de resultados em detrimento de intervenções focadas exclusivamente na sensibilização. A melhoria dos processos implica, na sua perspectiva, maior produção de conhecimento, maior robustez técnica e científica das equipas que operam neste domínio e maior responsabilização das entidades locais, com enfoque nas autarquias.

Em consonância com as orientações dos anteriores Planos Nacionais para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, 2013; Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, 2011; Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, 2007) e com a literatura científica, destaca o papel fundamental dos municípios (Queirós, Marques da Costa, Vieira, & Palma, 2011; Perista & Silva,

2009), da escola (Alvarez & Vieira, 2014) e das ONG (Queirós, Guerreiro, & Paiva, 2017) para a promoção da igualdade de género a nível local.

2.1.5. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género

Estruturada nos:

- Plano de acção para a igualdade entre homens e mulheres;
- Plano de acção para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica; e
- Plano de acção para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais;

a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal Mais Igual** (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018) assume a territorialização e a promoção de parcerias como prioridades, reforçando o papel das autarquias locais e o contributo da academia, do sector privado e da sociedade civil como agentes estratégicos do *mainstreaming* do combate à discriminação em função do género (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018).

Para além de trazer, de acordo com a entrevistada, "*essencialmente muitas inovações*" (E1) face aos anteriores Planos Nacionais:

> *Desde logo, o facto de ter indicadores de medida que permitem medir avanços e que permitem medir pontos de partida, pontos de melhoria e pontos de chegada, quando chegarmos a 2030. E tem também a dotação financeira, sempre que for possível identificar - e a esmagadora maioria das medidas tem-na -, o que não existia* (E1),

permite "*um olhar mais longo sobre a evolução destas várias áreas de intervenção*" (E1), projectando o compromisso de encarar a igualdade de género como um dos objectivos estratégicos no âmbito da implementação da **Agenda 2030** (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2017), considerada o "*grande referencial*" (E1) da acção:

> *Temos ODS e a Agenda 2030 plasmada nas estratégias nacionais, não só da igualdade, mas também na integração das pessoas ciganas, todos os planos na área do tráfico* (de seres humanos)*, na área das migrações…* (E1).

Tal reflecte-se na:

> *própria identificação de muitas intervenções e das próprias actividades e orientações, projectos que são financiados e apoiados à sociedade civil e até a empresas, organismos*

> *de natureza muito diversa como municípios, associações de âmbito regional, que são norteados precisamente por esta Agenda e pela relação entre os seus objectivos.* (E1)

Com a estratégia de territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género a procurar "*traduzir precisamente essa necessidade de impulso daquilo que é local, formação de Conselheiros* (para a Igualdade) *na vida local, formação das equipas para a igualdade na vida local*" (E1), a entrevistada salienta o reforço e a reformulação dos **protocolos de territorialização** firmados entre a CIG e os municípios, que atribuem maior responsabilização às entidades locais:

> *Consolidou e obrigou, nomeadamente os municípios que têm este protocolo, a cumprir toda a Estratégia e a desenvolverem medidas naquelas áreas. Depois, todos os financiamentos têm sido voltados para a concretização disso a nível local* (E1),

sublinhando que, "*para além desses protocolos de territorialização, colocamos recursos no terreno, colocamos equipas, financiamos ONGs, financiamos CIMs na área da violência e em outras áreas"* (E1).

Apesar do investimento, considera existir "*realmente um descompasso muito grande entre aquilo que é um objectivo e aquilo que é a capacidade de o concretizar*" (E1). As **lacunas nos processos de territorialização** prendem-se, na sua perspectiva, não só com a "*perícia técnica*" (E1) que estas áreas de intervenção exigem e que as equipas locais não detêm, como também com a "*desresponsabilização*" (E1) dos organismos e das entidades a nível local, que contribuem para "*alguma descontinuidade dos processos de capacitação*" (E1), vivendo "*muito ao sabor daquilo que vão sendo as exigências das várias ondas de financiamento que vão surgindo*" (E1).

> *E esse financiamento decorre de quê? De se ter definido que aquilo é uma orientação política importante. E penso que, por vezes, não se tem muito essa ideia. 'Agora há financiamento para aquilo? Então, pronto!' É puramente instrumental, não é porque aquilo seja um grande objectivo. E se é um grande objectivo é agora e há-de ser para sempre.* (E1)

Essa visão é evidenciada pela diminuta adesão dos municípios à adopção de **Planos Municipais para a Igualdade**. Apesar de obrigatórios por via da aprovação do Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, 2013), de enquadrados na ENIND (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018) e de ter sido lançado, em Fevereiro de 2020, um concurso com a dotação de mais de três milhões de euros para a sua concepção (Governo da República Portuguesa, 2020), dos 308 municípios portugueses apenas 97 tinham em vigor, em 2020, um Plano Municipal para a Igualdade, existindo mais 31 abrangidos por Planos Intermunicipais (CIG, 2020).

A entrevistada volta a justificá-lo com a desresponsabilização dos municípios e das restantes instâncias que operam nos territórios locais:

> *É a tal coisa: queixar-se que não há financiamento… Quando há financiamento falta sempre qualquer coisa. Falta, realmente, é responsabilização.* (E1)

Ao sublinhar que a concepção e implementação de Planos Municipais para a Igualdade "*está na lei. Portanto, não é só fazer seminários*" (E1), volta a criticar o impulso para a acção centrado na disponibilização de linhas de financiamento e não na assunção da promoção da igualdade de género como área de intervenção prioritária:

> *Quer dizer, é só quando que há um novo aviso para Planos Municipais que vem tudo a correr, que querem fazer protocolo para serem elegíveis. Não pode ser!* (E1)

e deixa um alerta aos movimentos de mulheres para que lancem um olhar mais atento àquelas "*que são as responsabilidades das instâncias locais, do Governo local, porque não é por falta de recursos*" (E1).

Sobre o **desempenho de funções neste domínio** sublinha que implica muito mais do que sensibilidade para o tema:

> *Existe esse problema, que é achar-se que basta ter sensibilidade para, sem competências jurídicas, sem competências de administração, sem competências científicas robustas para o fazer. E é isso também que determina muita da incapacidade do Estado* (E1),

sendo a "*robustez de conhecimento técnico e científico sobre as áreas*" (E1) uma característica de perfil crucial, nomeadamente para quem ocupa a posição de **Conselheira ou Conselheiro Municipal para a Igualdade**. Refere ser preciso:

> (…) *saber identificar a raiz dos problemas, saber identificar os problemas, saber fazer diagnósticos, análise de dados estatísticos, análise de problemas sociais, conhecimento jurídico, conhecimento de Administração Pública - no sentido de saber fazer e instruir processos, seja de que natureza for - e também conhecer ferramentas. Não quer dizer que a pessoa tenha de saber tudo mas vai a todo um manancial que há, a nível internacional, procurar e fazer. Portanto, o trabalho com rigor é fundamental.* (E1)

A **eficácia dos processos de territorialização das políticas públicas** para a promoção da igualdade de género depende, por isso, de uma maior "*responsabilização das entidades*" (E1):

> *É que ouço, há décadas, o argumento de que as pontos focais para a igualdade não são capazes porque não têm o reconhecimento na sua organização, não têm as competências necessárias. Eu sou professora e investigadora e, quando quero dar aulas, tenho de ir estudar.* (…) *E, portanto, acho que, por vezes, também temos uma atitude muito passiva*. (…) *Se uma entidade tem competências para, tem na missão que tem de fazer aquilo – no caso dos municípios está na lei – e não faz… Pois, nós podemos perguntar. Nós temos de induzir, temos de empurrar, mas não compete apenas aos organismos e mecanismos oficiais fazer, porque nunca vai haver formação suficiente* (E1),

a que se associa a necessidade de reestruturação da acção local:

> *Eu não posso formar os profissionais de todo o país constantemente. Se não há uma preocupação de retenção de competências das organizações na área da igualdade, se não há uma preocupação de introduzir nos sistemas de trabalho qualificação e ferramentas que confiram essa robustez… Há aqui realmente também uma tentativa e uma tendência que é de chutar para algum lado. Há sempre um défice de qualquer coisa. Ou é de financiamento… Quando há financiamento não há pessoas que saibam. Pois não! Então, mas onde é que andam as que tiveram financiamento?* (E1)

Volta, portanto, a salientar a necessidade de **adopção do *mainstreaming* de género**, com "integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades de homens e mulheres, com o objectivo de promover a igualdade entre eles" (Comissão Europeia, 1998, p. 35), quer nas universidades:

> *É pôr as universidades a integrarem a perspectiva nos cursos, nos vários cursos de formação. Como é que nós, ainda hoje, temos um problema social, um crime que se chama mutilação genital feminina*[80]*, e na formação de médicos e de enfermeiros, e das respectivas compartes mulheres, não é tratado este tema, não é estudado?! Como é que isto é possível?! Como é que, num curso de Direito, não é aprofundada a questão da violência, da discriminação?!* (E1)

quer na acção municipal:

> *Como é que eu tenho, por exemplo, nos municípios, uma transversalização se as pessoas, assistentes sociais, não têm formação nestas áreas?! Como é que vão fazer um CLDS* (Contrato Local de Desenvolvimento Social) *ou fazer um trabalho do CLAS* (Conselho Local de Acção Social)*, diagnósticos, planos de acção locais…?! Olha-se para aquilo e aquilo é tudo neutro. Todos estes programas têm uma dimensão fortíssima de género e não aparece nada. Como é que isto é possível? Como é que queremos avançar assim?* (E1),

reforçando que "*há uma CIG que está sempre disponível para ir dar formação, para disponibilizar bolsas de formadores, para isto, para aquilo*" (E1).

A estratégia de territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género tem, de acordo com a entrevistada, vindo a consolidar-se por via da reformulação dos protocolos com os municípios, com imputação de maior responsabilidade às entidades locais, e pela mobilização de recursos e disseminação de ferramentas capazes de orientar a intervenção e auscultar resultados práticos. Ao reconhecer a existência de um descompasso entre os compromissos assumidos e a sua execução, o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa volta a apontar o dedo à falta

[80] *Mutilação genital feminina* é: "a) excisão, infibulação ou qualquer outra mutilação total ou parcial da labia majora, da labia minora ou do clitóris de uma mulher; b) O acto de constranger ou criar as condições para que uma mulher se submeta a qualquer um dos actos enumerados na alínea a); c) O acto de incitar, constranger ou criar as condições para que uma rapariga se submeta a qualquer um dos actos enumerados na alínea a)" (CIG, 2021c).

de competência técnica das equipas que actuam no território e à desresponsabilização dos organismos locais.

2.1.6. Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género

Em concordância com os estudos efectuados em Portugal, que apontam a necessidade de medidas com carácter vinculativo, maior fiscalização (Marques S. , 2017), criação de sanções (Alexandre, 2010) e capacitação de equipas técnicas, nomeadamente no contexto escolar (Carlos, 2019; Teixeira, 2016; Tavares, 2008) e na Administração Pública (Alexandre, 2010), como fundamentais para a **efectiva promoção da igualdade de género** nos territórios, a entrevistada destaca que:

> *Por isso é que a nova Lei da Paridade obriga ao cumprimento, com risco de exclusão de listas. Por isso é que se inverteu o ónus da prova na lei da igualdade salarial. Sim, temos de avançar cada vez mais para uma abordagem de obrigatoriedade e de sanção, mesmo na representação equilibrada nas empresas.* (E1)

Apesar de céptica sobre a **possibilidade de alcance de uma efectiva igualdade** entre homens e mulheres, salienta que:

> *Aquilo que eu acho que é muito importante é que, no quadro de momentos de reflexão sobre os mesmos* (grandes referenciais de política internacional neste domínio*), não haja espaço nem abertura para retrocessos, até porque está bastante claro que a margem de retrocesso existe e que a possibilidade de retrocessos existe nesta matéria, com a emergência de partidos com alguns quadros nacionais, em alguns países e continentes, que são totalmente adversos a estas questões da igualdade.* (E1)

Ainda que evidencie os avanços significativos que o Portugal democrático tem experienciado em termos da igualdade de género, o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa reconhece que este domínio não se encontra imune de retrocessos, pelo que salienta a necessidade de um quadro normativo ainda mais rigoroso, que não deixe margens para que a possibilidade de pagamento de coimas se sobreponha ao cumprimento da legislação em vigor.

2.2. Representações sociais dos actores-chave dos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo

Os actores-chave do panorama local seleccionados no território para integrarem o estudo foram:

- 1 coordenadora/técnica no domínio da igualdade de género na ESDIME, a Cooperativa de Desenvolvimento Local responsável pela intervenção nos quatro municípios, do género feminino;
- 1 presidente de Câmara Municipal, do género masculino, 1 vereador do género masculino, e 2 vereadoras, do género feminino, responsáveis pelos pelouros com a área da Igualdade em cada um dos quatro municípios;
- 4 Conselheiras Municipais para a Igualdade, do género feminino, uma por cada um dos quatro municípios;
- 1 ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da DGEstE no âmbito do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, do género feminino; e
- 1 ponto focal do Instituto Politécnico de Beja no âmbito do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, do género feminino.

A par com a análise das 11 entrevistas em profundidade efectuadas é apresentada a análise documental feita a cinco documentos de orientação estratégica local, designadamente:

- Diagnóstico Social do Concelho de Aljustrel (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016);
- Diagnóstico Social de Almodôvar (Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016);
- Diagnóstico Social do Concelho de Castro Verde (Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019);
- Diagnóstico Social e Plano de Desenvolvimento Social de Ferreira do Alentejo 2019-2022 (Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018); e
- Plano Intermunicipal para a Igualdade dos Municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde, Ferreira do Alentejo e Ourique 2018-2019 (ESDIME, 2017).

2.2.1. Igualdade de género – *significados*

Nos **significados pessoais atribuídos ao conceito de igualdade de género** pelos actores-chave do território em estudo surgem como as 12 palavras mais repetidas (Tabela 1) igualdade; homens; mulheres; direitos; género; oportunidades; todos; iguais; pessoa; masculino; condições; e feminino.

ITEM	OCC
IGUALDADE	12
HOMENS	10
MULHERES	10
DIREITOS	9
GÉNERO	9
OPORTUNIDADES	8
TODOS	5
IGUAIS	5
PESSOA	5
MASCULINO	3
CONDIÇÕES	3
FEMININO	3

Tabela 1: Palavras mais repetidas e número de ocorrências nos significados atribuídos a igualdade de género pelos actores-chave locais
Fonte: T-LAB Plus 2021, entrevistas aplicadas, 2021

Verifica-se, nas unidades sintácticas analisadas, a predominância dos aspectos fundamentais das definições assumidas pela Comissão Europeia (1998, p. 31) e pelo Conselho da Europa (1999, cit. por Alexandre, 2010), com sete das 11 pessoas entrevistadas a incluir na sua definição de igualdade de género todos os eixos estruturantes do conceito:

> *É a oportunidade de, quer homens quer mulheres - quer qualquer tipo de pessoa, qualquer género de pessoa* – (…) *tenha as mesmas oportunidades e isso não significa dar as mesmas condições a homens e a mulheres.* (…) *é poder ter de dar condições diferentes a pessoas que são do género feminino e pessoas que são do género masculino em função daquilo que são já os seus pontos de partida. Portanto, é fazer com que estejam no mesmo patamar de chegada, ainda que, para isso, possam ter de ser dadas, no início, condições diferentes.* (E2)

> *É dar iguais oportunidades a ambos os géneros, sexo feminino e masculino. É permitir que ambos os lados tenham voz activa nas decisões e nas execuções que fazemos.* (E4)

> *Está na Constituição da República Portuguesa e, como diz, todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Para mim, igualdade de género significa dar igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres, em todas as esferas da vida privada e pública.* (E5)

Tem a ver com igualdade de direitos, igualdade de deveres, tem a ver com igualdade em termos de cidadania e, portanto, aquilo que é o acesso, no fundo, àquilo que são os vários direitos que existem na nossa sociedade. (E6)

Tem a ver com as questões da não-discriminação, de haver igualdade de oportunidades a todos os níveis, em todas as esferas, mais a questão da equidade para atingirmos depois a igualdade. Termos direitos de acesso da mesma forma a todos os géneros, digamos assim. (E10)

É a igualdade de oportunidades (*…). Não é igualdade de género no sentido em que os homens têm de ter os mesmos direitos que as mulheres e as mulheres têm de ter os mesmos direitos que os homens.* (…) *É não ser vedado ao género feminino ou ao género masculino as oportunidades de que ambos podem usufruir.* (E11)

(…) *consubstancia-se e traduz-se, para mim, nesta dimensão de igualdade de direitos, responsabilidades e de oportunidades entre homens e entre mulheres.* (E12)

Ainda que mais redutores nas suas interpretações, os restantes actores-chave locais continuam a incluir, nos significados que atribuem à igualdade de género, alguns dos aspectos que constam nas definições oficiais:

É, acima de tudo, um direito humano e não deve haver discriminação entre homens e mulheres. Todos devem ter os mesmos direitos. (E3)

É a igualdade entre homens e mulheres. Direitos iguais e deveres iguais. (E7)

(…) *é, acima de tudo, oportunidade, respeito pela identidade.* (E8)

Será a igualdade entre homens e mulheres dentro do que é uma cultura de direitos humanos – que é o que todos nós defendemos -, dentro de uma cultura que promove a não-discriminação, a igualdade entre homens e mulheres, e que trabalha sempre em prol da não-violência. (E9)

Daí que associados à palavra *igualdade* surjam, nas unidades de registo, termos como *direitos*, *todos*, *oportunidades* e *iguais* (Gráfico 2), estando as representações sociais sobre o conceito em linha com as orientações das entidades europeias com responsabilidade neste domínio.

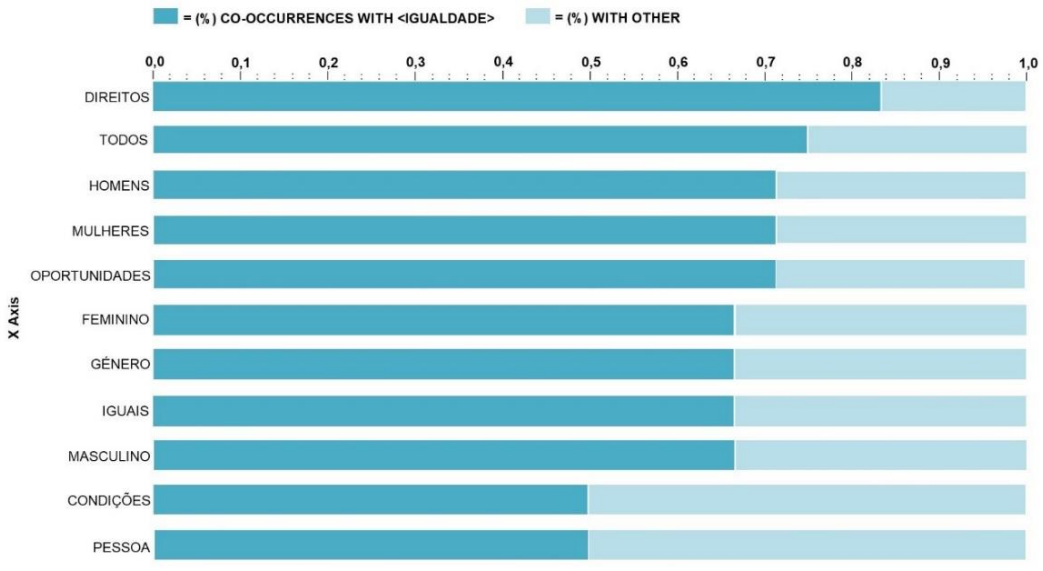


Gráfico 2: Palavras associadas ao termo *igualdade* nos significados atribuídos pelos actores-chave locais a igualdade de género
Fonte: T-LAB Plus 2021, entrevistas aplicadas, 2021

Apesar do generalizado entendimento do conceito, apenas um dos actores-chave locais parece reconhecer, na sua definição, as diferenças inerentes ao género como requisito para uma efectiva igualdade entre homens e mulheres (Silva M. , 1999) e imperativo para um tratamento diferenciado que minimize as desigualdades (Santos B. S., 2014; Lummis, 1992):

> *(…) isso não significa dar as mesmas condições a homens e a mulheres.* (…) *é poder ter de dar condições diferentes a pessoas que são do género feminino e pessoas que são do género masculino em função daquilo que são já os seus pontos de partida. Portanto, é fazer com que estejam no mesmo patamar de chegada, ainda que, para isso, possam ter de ser dadas, no início, condições diferentes.* (E2)

Uma das unidades de contexto demonstra, contudo, que a atribuição de um significado afim às definições oficiais de igualdade de género não implica necessariamente entendimento ou concordância com os seus pressupostos:

> *É dar iguais oportunidades a ambos os géneros, sexo feminino e masculino. É permitir que ambos os lados tenham voz activa nas decisões e nas execuções que fazemos. E é, naturalmente, não exagerar naquilo que são as igualdades de género porque, na minha perspectiva, existe uma necessidade permanente de afirmação de quem tem, ao longo da história, sido mais sacrificado, nomeadamente o género feminino, mas entramos num campo em que começa a ser necessário igualar, ou seja, daqui a pouco começam os homens a dizer que estão a ser colocados de parte e que não têm valor na sociedade. Eu penso que - e naturalmente tem necessidade de ser visto com os mesmos olhos, com o mesmo valor - começamos a entrar em detalhes e em pequenas lutas, pequenas casmurrices, entre homem e mulher, no trabalho, no dia-a-dia, na sociedade, que já não se justifica. De facto, já começamos a olhar todos uns para os outros de igual modo.* (E4)

A percepção dos actores-chave sobre as **formas de manifestação da desigualdade de género** cinge-se, contudo, na grande maioria dos casos, à esfera familiar, com particular identificação da desequilibrada distribuição das tarefas domésticas:

> *Ainda são as mulheres quem mais fica em casa a cuidar com as licenças de maternidade.* (…) *a mulher tem muito menos tempo para si própria do que propriamente o homem.* (E2)
>
> *Ainda há muito aquela parte de masculinidade do homem em termos da igualdade. Eu sou, posso, quero e mando!* (E3)
>
> *Ainda vamos ao meio rural e ainda vemos o homem que chega a casa e que quer ver tudo feito – o jantar, a roupa lavada, etc, -, que toma banho e vai para o café e volta às 11h00 para dormir e espera ter tudo arrumado.* (E4)
>
> *Na família, por vezes, aqui na nossa região, ainda há jovens que têm aquela ideia de que as mulheres é que têm de fazer tudo em casa.* (E5)
>
> (…) *continua a dar à mulher um conjunto de responsabilidades daquilo que é o dia-a-dia das famílias e que lhes retira tempo, disponibilidade, energia para poder depois ter outro tipo de funções.* (E6)
>
> *As mulheres acabam por assumir a maior parte das tarefas domésticas e mesmo na educação com os filhos.* (E7)
>
> *Elas têm de ir para casa fazer a comida ou passar-a-ferro, que eles estão na horta.* (E8),

e à esfera profissional, com destaque para as desigualdades salariais e para a particular dificuldade de acesso das mulheres a cargos de chefia:

> (…) *são ainda as mulheres que abdicam mais da sua carreira para cuidar dos filhos. Logo, as promoções são dadas maioritariamente aos homens.* (…) *Mesmo com a paridade, se formos ver a quantidade de mulheres que estão na frente das listas… Elas, de facto, estão nas listas, mas agora em que posições é que estão?* (E2)
>
> *Verificamos essa diferença, por exemplo, ao nível dos salários ou dos rendimentos ou daquilo que é o acesso mais difícil, que existe no género feminino, ao desempenho de determinado tipo de funções ou determinados cargos e que são considerados mais importantes.* (E6)
>
> (…) *salários diferentes entre homens e mulheres. As mulheres recebem, em média menos, que os homens.* (E7)
>
> *Ainda se nota uma grande diferença de ordenados entre os homens e as mulheres. Nas categorias de hierarquia ainda se nota alguma diferença entre homens e mulheres. Em princípio, são os homens que dominam.* (E9)
>
> *A nível do trabalho, em termos salariais, existem muitas desigualdades.* (E10)

A relação de mútua influência entre estas duas esferas parece ser menos evidente para os actores-chave locais, sendo que apenas duas das pessoas entrevistadas reconhecem o impacte significativo que a sobrecarga de tarefas no seio familiar tem na vida profissional das mulheres.

> *São ainda as mulheres que abdicam mais da sua carreira para cuidar dos filhos. Logo, as promoções são dadas maioritariamente aos homens, porque estão a maior parte do tempo no trabalho, enquanto as mulheres acabam por se ausentar mais.* (E2)
>
> *Tem tudo a ver com uma carga cultural que continua a existir e que, de facto, continua a dar à mulher um conjunto de responsabilidades daquilo que é o dia-a-dia das famílias e que lhes retira tempo, disponibilidade, energia para poder depois ter outro tipo de funções.* (E6)

Ainda que o território em estudo partilhe um Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019) e que os Diagnósticos Sociais identifiquem a prevalência desta problemática nos quatro municípios (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018), apenas uma das pessoas entrevistadas apontou a violência contra as mulheres como consequência da desigualdade de género:

> (…) *quer seja no âmbito da violência, quer seja no âmbito dos estereótipos e do discurso de ódio* (…)*, quando nós falamos em casamentos forçados de raparigas - porque é isso que acontece -, quando falamos em mutilação genital feminina, quando falamos em todas essas dimensões que são o resultado negativo do que é a desigualdade de género.* (E2)

A visão dos actores-chave locais contrasta, assim, com a perspectiva do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, que

considera que a violência doméstica é uma problemática "*daquelas óbvias*" (E1), à qual "*já ninguém é insensível"* (E1).

Entre os 11 actores-chave do território em estudo, dois reconhecem a existência de desigualdade em função do género em vários domínios sem conseguir, no entanto, enumerar qualquer forma específica de manifestação:

> *Social, sobretudo. Social, familiar.* (E11)
>
> *Ainda temos aqui a dimensão dos papéis e da representatividade social, do papel masculino e do papel feminino, e nessa diversidade de campos e de raios de acção, da profissional, da familiar, da pessoal, nas relações íntimas, nas suas relações pessoais.* (E12)

Com apenas três das 11 pessoas entrevistadas a conseguir identificar mais do que uma esfera em que se manifesta a desigualdade entre homens e mulheres e apenas uma a não se limitar a apontar o desigual desempenho das tarefas domésticas e as diferenças salariais, os actores-chave do panorama local parecem demonstrar desconhecer toda a abrangência desta problemática e a sua influência no funcionamento das sociedades.

Essa perspectiva fica também evidente nos entendimentos sobre o **impacte da desigualdade de género no desenvolvimento local**, ainda que, na generalidade, as pessoas entrevistadas reconheçam a existência de influência:

> *Eu penso que tem alguma influência, porque não encaramos todos as coisas da mesma forma, não vemos da mesma forma, e, quando isso acontece, começa a haver discriminação.* (E3)
>
> *Todos os domínios estão interligados, desde a familiar, à política, à social. Isso está tudo ligado, por isso vai ter influência*. (E5)
>
> *Vão ter influência, obviamente. Vamos ter territórios menos igualitários, obviamente, e estes territórios vão estar sempre muito mais centrados nos homens porque eles têm mais disponibilidade para assumir cargos de poder.* (E7)
>
> *Como é que tu podes fazer um projecto se é só pessoas de um género, se é só pessoas de uma etnia? Imagina que tu fazes um projecto para a população… Tens um projecto muito mais rico, muito mais diverso, se tiveres variedade de pensamento, de tudo… É sempre muito mais rico teres diversidade.* (E8)
>
> *Nós sabemos que tudo se reflecte nas populações e nas sociedades. Uma sociedade que é, maioritariamente, "comandada" por homens irá sempre fortalecer mais a figura masculina do que a feminina, na minha opinião.* (E9)
>
> *Eu acho que tem bastante porque condiciona todo o papel da mulher em si, porque tem de dar mais provas, tem de provar mais e acabam por não lhe ser dadas as mesmas oportunidades.* (E10)
>
> *Tem* (influência)*, na questão das oportunidades. E então em territórios como o caso dos nossos territórios do interior, em que ainda existe um estigma, digamos assim, sobre a questão dos direitos das mulheres e dos homens relativamente à sua postura dentro da própria sociedade, isso ainda se reflecte mais. Reflecte-se na maneira de estar, nas atitudes e nos valores, sobretudo.* (E11)

Apenas três actores-chave locais aproximaram as suas narrativas daqueles que são considerados, designadamente pelas Nações Unidas, os três pilares essenciais do desenvolvimento – social, económico e ambiental (ONU, 2016) - cuja sustentabilidade está intimamente ligada à igualdade entre homens e mulheres (União Europeia, 2010; CEE, 1957; ONU, 2016, 2012, 2000, 1997, 1995, 1992, 1979, 1948, 1945), mencionando a relação existente entre os dois conceitos:

> *Todas aquelas questões que são da violência, da violência doméstica, que só por si têm um impacto negativo a vários níveis* (…)*, promove o absentismo, faz com que as populações, os territórios, sobretudo os menos desenvolvidos, se mantenham nesta roda de violência gera violência, desigualdade gera desigualdade.* (…) *é onde nós ainda percebemos que os cargos de maior poder ainda são de homens, que a maior parte das empresas e o poder está com os homens e as mulheres ainda são remetidas para cargos menos importantes. Claro que sim, que faz com que o desenvolvimento não seja tanto como poderia ser, porque se explorássemos as vantagens e as capacidades positivas de ambos, evoluiríamos mais, com certeza.* (E2)

> *Os processos de desenvolvimento devem conseguir envolver o máximo de pessoas possível e, de facto, quando nós pensamos que há determinadas pessoas que, pelo facto de serem de um género, estão condicionadas culturalmente - e também naquilo que é a sua energia depois para desempenhar determinadas funções, não podendo pôr todas as suas competências, o seu talento, ao serviço do território, do desenvolvimento do território - isso não é positivo.* (E6)

> *Não é à toa que um dos próprios Objectivos de Desenvolvimento Sustentável está associado à igualdade de género. Portanto, mais do que um direito fundamental, é importante termos aqui uma perspectiva sustentável de prosperidade, de qualidade de vida, para um verdadeiro desenvolvimento. Nós não podemos deixar, efectivamente, de parte o peso que esta dimensão da igualdade tem na sedimentação desta dimensão da sustentabilidade e prosperidade e melhoria, não apenas por aquilo que nós reconhecemos que são as capacidades do homem e da mulher mas, principalmente – ou, pelo menos, também com um peso muito significativo - por esta dimensão de equilíbrio, de justiça, com uma dimensão mais conducente a uma coexistência pacífica.* (E12)

Apesar de todas as pessoas entrevistadas terem responsabilidades directas no âmbito da promoção da igualdade de género, um dos actores-chave locais demonstra desconhecer quer os imperativos desta problemática quer a sua influência no desenvolvimento local:

> *Eu não sei, não tenho bases científicas para responder a essa questão. Não sei, não tenho conhecimento de nenhum estudo que tenha sido feito que me diga se, de facto, considera a mulher mais importante ou menos importante, mais activa na sociedade em termos profissionais ou não, se isso significa maior ou menor desenvolvimento* (E4),

confirmando a perspectiva do membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa de que "*há imensos equívocos e há muitos ruídos*" (E1) quanto à interpretação do conceito e falta de *"perícia técnica"* (E1) nos territórios.

A análise das unidades sintácticas relativas aos significados pessoais atribuídos à igualdade de género pelos actores-chave locais parece demonstrar que,

apesar de associarem ao conceito termos fundamentais das definições oficiais da Comissão Europeia e do Conselho da Europa, têm dificuldade em identificar a total abrangência da problemática e a forma como a mesma influencia negativamente a sustentabilidade dos processos de desenvolvimento local.

2.2.2. Enquadramento legislativo em matéria de igualdade de género

Embora os actores-chave locais pareçam não deter um conhecimento detalhado sobre as inúmeras **alterações legislativas ocorridas em Portugal desde o 25 de Abril de 1974** [ver Apêndice V - *Evolução da legislação portuguesa em matéria de igualdade de género (1974 – 2020*), pp. 373], seis das 11 pessoas entrevistadas conseguiu apontar dois marcos que considera relevantes para a promoção da igualdade de género.

O destaque vai para a Lei da Paridade, que determinou, numa primeira fase, a obrigatoriedade de inclusão de 33% de pessoas do género menos representado nas listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu, para os órgãos dos municípios com mais de 7.500 pessoas eleitoras e para os órgãos de freguesia com mais de 750 pessoas eleitoras (Lei Orgânica n.º 3/2006, 2006). Ainda que haja actores-chave locais que demostrem não concordar com a sua implementação:

> (…) *não digo a obrigatoriedade de colocar uma mulher ou de colocar 33% de sexo diferente - eu não me refiro a isso -,* (…)*. Portanto, não me refiro a ser bem feito o ser obrigatório.* (E4)

e outros que lhe apontam falhas:

> *Mesmo com a paridade, se formos ver a quantidade de mulheres que estão na frente das listas… Elas, de facto, estão nas listas, mas agora em que posições é que estão? Ainda, mesmo assim, não estão na frente* (E2),

a sua aprovação foi considerada como essencial para o processo de mudança na esfera política:

> *A questão da paridade nas listas dos candidatos políticos, que foi uma medida muito controversa, mas que efectivamente trouxe alguma mudança.* (…) *anteriormente a esta obrigação, as listas eram maioritariamente constituídas por homens. (E2)*
>
> (…) *um dos factores mais importantes foi a Lei da Paridade* (…) *Essa lei, a implementação, essa conquista por parte da mulher, veio permitir, em parte, que nós, homens, ficássemos mais sensíveis ao facto de ter de ter uma pessoa do sexo feminino numa lista política, num emprego público, etc, porque veio mostrar que, afinal de contas, tínhamos de fazer, faz parte da evolução da espécie.* (E4)

(…) *foi muito importante a introdução das quotas. Embora muita gente discorde, eu acho que tinha mesmo de ser para conseguirmos alterar aqui alguns aspectos que só mesmo com quotas é que nós conseguimos.* (E6)

(…) *também é importante a questão da paridade. Queria que fosse uma coisa natural mas se tiver de ser assim, que as mulheres que estejam lá tenham uma voz activa, olha…aguento*. (E8)

As alterações efectuadas ao enquadramento legislativo em torno da violência doméstica foram também indicadas como significativas, ainda que as justificações apresentadas nem sempre sejam concordantes com o que determina a legislação em vigor:

Penso que esta sobre a violência doméstica, que é legislação que protege um bocadinho mais as mulheres. (E3)

Também quando a própria legislação começou a considerar crime as questões da violência doméstica. (…) *As pessoas começaram a encarar isso como um crime e antes não. Havia muito o mito 'entre marido e mulher ninguém meta a colher', que isso eram lá problemas deles. Era considerado como algo muito íntimo e, a partir do momento em que começou a ser crime público, as pessoas começaram a ficar muito mais despertas e a apontar e a denunciar. Até mesmo as próprias pessoas que eram vítimas, muitas vezes sem noção de o ser, começaram a ter noção que aquilo era uma violência e passaram também a denunciar essa situação e a não permitir que isso acontecesse.* (E7)

Tenho a consciência da violência ter sido considerado crime público, mas isso não tem a ver com igualdade de género. Mas, no fundo, acaba por se reflectir. A violência doméstica é um crime público e qualquer pessoa pode ter a sua intervenção. (E11)

Sendo que todas as pessoas entrevistadas no panorama local representam entidades signatárias do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019) seria expectável que existisse um número superior de actores-chave locais a identificar a importância da legislação neste domínio. As narrativas parecem, contudo, revelar ainda alguma confusão quanto à constituição da violência entre cônjuges como crime (Decreto-Lei n.º 400/82, 1982) e a constituição da violência doméstica como crime público (Lei n.º 7/2000, 2000), nem sempre sendo identificada a relação entre esta vertente da violência de género e a desigualdade entre homens e mulheres.

Ainda no âmbito do enquadramento legislativo nacional, as pessoas entrevistadas apontaram como relevantes as medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar, designadamente em torno da parentalidade:

(…) *há aqui a questão dos benefícios que são dados da licença parental que também vai ser alargada aos homens.* (…) *Se a lei permite que o homem fique em casa a tirar uma licença de paternidade, no caso, é porque se calhar também não é assim tão mau se eles cuidarem dos filhos.* (E2)

(…) *o conceito da mulher e do homem poderem tirar dias para cuidar das crianças foi algo também muito importante*. (E4),

a par com o direito das mulheres ao voto (Lei n.º 69/78, 1978; Decreto-Lei n.º 621-A/74, 1974):

> (…) *desde logo, o 25 de Abril, a possibilidade que houve de participação igualitária ao nível das eleições. Igualitária, enfim… Em primeiro lugar, talvez no papel.* (E6)
>
> *O direito ao voto das mulheres foi um dos principais.* (…) *Foi extremamente importante. O facto de a mulher poder decidir e ter o direito ao voto fez com que as mulheres passassem a ser seres com vontade própria e com importância e poder de decisão.* (E7)

e com a aprovação da Constituição da República Portuguesa (Decreto de Aprovação da Constituição, 1976):

> *O que tem a ver com as alterações à Constituição. Isso acabou por marcar efectivamente a questão dos direitos. Estão legislados.* (…) *A mulher acabou por ter outro papel, foi-lhe dada outra visibilidade, outras oportunidades.* (E10)
>
> (…) *temos noção da importância e da relevância daquela que é a Constituição da República Portuguesa nas nossas vidas, naquela que é a nossa dimensão de respeito enquanto cidadãos dentro de determinado contexto.* (…) *a Constituição da República Portuguesa preconiza a dimensão da igualdade entre homens e mulheres no Princípio da Igualdade - o artigo 13º, que é aquele que praticamente todos sabemos assim de cor* (E12)

Foi ainda referida a importância da igualdade salarial:

> *Para mim, a igualdade de vencimentos é fabuloso. É fabuloso. Porque é assim: parecendo que não, quando uma mulher tem independência económica abre imensas portas, de liberdade, de sair da violência, de tudo. (E8)*

e da construção do orçamento de Estado tendo em conta o impacte de género:

> (…) *a verdade é que uma dimensão que assumi como uma conquista foi quando, em 2018, tivemos uma proposta no sentido de se adoptarem orçamentos de Estado com impacte no âmbito das questões do género.* (…) *No fundo, permitiu que se introduzissem dimensões de igualdade entre homens e mulheres nos procedimentos orçamentais. Nós sabemos que os orçamentos públicos, no fundo, são a expressão das opções das políticas, sabemos que as políticas públicas assumem um papel basilar na definição dos objectos e, portanto, quando dizemos que queremos combater a desigualdade nós temos de ter visível que essa é uma opção política de quem nos governa, que é um caminho que se quer seguir e, para isso, ela tem de estar naturalmente orçamentada.* (E12)

Dois dos actores-chave não conseguiram, no entanto, indicar qualquer alteração legislativa em prol da igualdade de género, limitando-se a referir a aprovação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação (ENIND) 2018-2030:

> *Acho que esta Resolução de Ministros de 2018 veio dar um grande impulso no desenvolvimento das estratégias e do envolvimento das entidades, dos actores sociais, nesse assunto da igualdade de género.* (E5)
>
> *Estive aqui a ler o que é a Estratégia Nacional e será neste âmbito que lhe consigo dar alguma resposta.* (E9)

As justificações apresentadas para a sua identificação como marcos relevantes neste domínio:

> *Provocou um empurrão, um abanão, nas redes sociais, no envolvimento de todos os actores sociais.* (E5)
>
> (…) *do conhecimento que tenho acerca desta estratégia, este* Plano (Intermunicipal para a Igualdade) *da Câmara Municipal, que nós temos, e o desenvolvimento de acções mediante o Plano, acho que é muito benéfico para os territórios, uma vez que se começa mais a falar e a ver acções neste âmbito. Começa-se a incentivar e a sensibilizar mais e as pessoas ficam mais despertas para estas questões da violência doméstica e da igualdade de género*. (E9)

parecem, contudo, desajustadas da realidade, se se considerar que a territorialização das políticas públicas no domínio da igualdade de género arrancou ainda nos anos 90 do século XX (Queirós, Guerreiro, & Paiva, 2017) e que o território em estudo é alvo, desde essa altura, de intervenções neste domínio (ESDIME, 2021). Antes da aprovação, em 2018, da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018) já os municípios em causa contavam com a intervenção do Gabinete VERA (ESDIME, 2012), uma estrutura de atendimento e acompanhamento a vítimas de violência doméstica, sob a responsabilidade da ESDIME. Em 2016, assinaram um primeiro Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género (Presidência do Conselho de Ministros, 2016), que contava com um conjunto de parcerias sociais e previa o desenvolvimento de acções no domínio da igualdade de género, de onde resultou, em 2017, a construção do Plano Intermunicipal para a Igualdade (ESDIME, 2017). A existência prévia de práticas e dinâmicas no território em estudo, com envolvimento de uma vasta rede de parcerias, torna desadequadas as justificações apresentadas por estes dois actores-chave locais, que consideram que a aprovação da ENIND foi o marco mais significativo desde o 25 de Abril de 1974 por ter impulsionado o *"envolvimento de todos os actores sociais"* (E5), levando a que se comece *"mais a falar e a ver acções neste âmbito"* (E9).

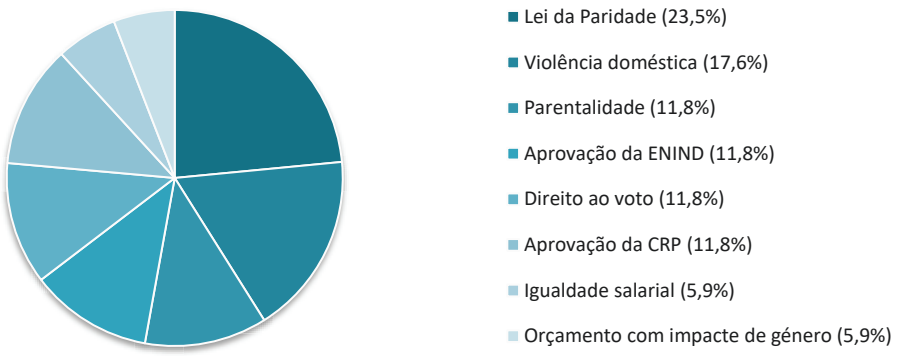


Gráfico 3: Marcos legislativos mais relevantes em prol da igualdade de género desde 25 de Abril de 1974 apontados pelos actores-chave locais
Fonte: Elaboração própria, com base nas entrevistas aplicadas, 2021

Quando questionados sobre a existência de eventuais **lacunas legislativas**, os actores-chave locais evidenciam aspectos relacionados com a problemática da violência doméstica, ainda que não necessariamente em termos de enquadramento normativo, o que parece contrariar a anterior dificuldade demonstrada em associar esta forma de violência de género à desigualdade entre homens e mulheres:

> (…) *eu acho que, em termos do agressor, ainda há muito a fazer. É sempre a mulher que é vítima e o agressor é sempre aquele que fica no seu bem-estar.* (…) *Acho que haviam - as entidades - de agir mais rapidamente para que não aconteçam os fenómenos que, infelizmente, ainda vemos e que principalmente o ano passado, foram bastantes em termos de violência doméstica. Eu penso que, apesar de haver legislação, de estarmos mais abertos para esta problemática, ainda não é o suficiente, na medida em que a mulher acaba por ser sempre a vítima.* (E3)
>
> *Acho que ainda devíamos olhar mais para a violência nas mulheres.* (E5)
>
> *Eu não sei se existem lacunas. O que sei é que, muitas vezes, quem está a decidir em termos de processos está cheio de estereótipos e, culturalmente, também não encara as coisas como um crime. Há situações que não são punidas devidamente, que não têm as penas que deveriam ter. Também não sei se as penas não são leves demais para as situações que, por vezes, ocorrem. Se calhar há aí essa lacuna.* (E7)
>
> *Por exemplo, na violência doméstica* (…) *Na minha opinião, acho que devia haver legislação mais a favor das vítimas, neste caso, não serem retiradas da própria habitação. Nós sabemos que, normalmente, estes casais têm filhos e isto muda a vida da vítima – da mãe – e muda a vida dos filhos. Nós sabemos que a maior parte são menores e mudar a escola, mudar de amigos… Ainda há uma lacuna nessa área.* (E9)
>
> *Mesmo em tribunal, quando há processos de violência doméstica… Eu acho que isso depende muito da avaliação do juiz e do seu julgamento em relação ao caso concreto. Acho que existe muito preconceito ainda e isso depois diferencia a forma de aplicar a lei.* (E10)

Sem fazer referência ao Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, 2009) que, no artigo 16º, determina que a entidade empregadora e a pessoa trabalhadora têm o direito à reserva da intimidade da vida privada e que esta abrange quer o acesso quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, e, no artigo 17º, proíbe que a entidade empregadora exija da pessoa candidata a emprego informação sobre o seu estado de saúde ou de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação, um dos actores-chave locais apontou como lacuna a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho por parte das mulheres jovens:

> *Podíamos tentar criar condições de favorecimento nas empresas - favorecimento é mesmo a palavra certa -, favorecimento nas empresas para futuras mães, porque era importante a mulher não se sentir diferente quando lhe perguntam* 'mas está a pensar em ter filhos? Já tem os filhos todos?' *e ter de mentir e dizer* 'não, já está bem; não vou ter

> mais filhos; não planeio agora'*, para poder, às vezes, ter emprego. Eu penso que era importante ter essa componente.* (E4)

Duas das pessoas entrevistadas consideram não existirem lacunas no enquadramento legislativo nacional em torno da igualdade de género:

> *Estando o nosso país inserido num continente que é a Europa e que é um dos mais desenvolvidos do mundo - se não o mais desenvolvido do ponto de vista daquilo que são estes aspectos da cidadania - e havendo, de facto, um investimento muito grande da Europa e que Portugal acabou também por seguir as políticas europeias, eu penso – não conhecendo a fundo todas as políticas – que nós, em termos legislativos, não estamos atrás daquilo que se faz na Europa.* (E6)

> *Não sei… Eu relativamente à legislação não tenho presente as questões todas que, no fundo, suportam toda esta questão da igualdade de género. Mas eu creio que não* (há lacunas)*, creio que no fundo não.* (E11)

e uma aponta aspectos que fogem ao âmbito desta investigação:

> *Isso* (lacunas legislativas) *há sempre. Sim, sim… Nós estamos a falar em igualdade e estamos só a falar de homens e mulheres. Mas depois há outro mundo ao lado, pessoas com etnias, com crenças, com tanta questão diferente.* (E8)

A dificuldade de **aplicação prática da legislação** em vigor é, no entanto, salientada como uma fragilidade:

> *De facto, a nossa lei até é bastante boa, tanto quanto nós a aplicássemos e a implementássemos tal como ela está.* (E2)

> *Têm a paridade e a questão da legislação que obriga a... Mas, na prática, aquilo não…* (E8)

> *Nós temos uma boa legislação, e a nível da Constituição acho que sim, que está lá tudo, mas depois não é aplicado. E esse é que é o grande problema.* (E10)

> *Demora muito* (a ser aplicada). (E11)

> *Nós temos um enquadramento legislativo com alguma sustentabilidade e amplitude para a maioria das questões. Depois é a operacionalização que começa, de facto, a falhar.* (E12),

seja por força das representações sociais e da matriz patriarcal enraizada:

> (A principal dificuldade são) *As pessoas que a aplicam. É tão simples quanto isso porque, se quem está a tentar aplicar a lei se revê nela e lhe reconhece validade, então vai tentar que ela seja aplicada da melhor forma, que não seja só, como se costuma dizer, 'para inglês ver'* (…) *Só que parece que as pessoas acham que isto é para ficar bem, mas que na verdade não tem essa importância toda. Então, se não tem essa importância toda, também não temos de a aplicar assim tão linearmente quanto nos obrigam. Então, vamos tendo para ali uns Planos, vamos fazendo para ali umas coisas, mas que não têm depois muita eficácia. Portanto, tem tudo a ver com quem tenta implementar.* (E2)

> *Parece-me que este aspecto da igualdade de género é algo que é muito cultural. Isto não muda por leis. As leis são importantes mas elas, por si só, não fazem todo o trabalho e, portanto, estamos a falar de mudanças culturais, mudanças de comportamento das pessoas e isso são coisas que levam gerações.* (E6)

> *Eu acho que não é aplicado porque nós somos uma sociedade que… Eu acho que não é por mal mas as pessoas discriminam-se umas às outras e as mulheres ainda são mais discriminadoras das outras mulheres, ou seja, são mais críticas. Temos de obedecer a determinados papéis e quando saímos um bocadinho fora da caixa somos discriminadas.* (E10)

> *Porque nestes territórios, que são pequenos, têm comunidades pequenas, há muita dificuldade. O vizinho ouve que há um problema no vizinho do lado mas ainda existe muito aquela teoria que 'entre marido e mulher ninguém mete a colher'. Ainda existe, ainda está muito enraizada esta questão de não ter de dizer, não ter de denunciar, não ter de apontar o dedo ao vizinho.* (E11)

seja por constrangimentos no plano da operacionalização:

> *Muitas vezes o problema não está na legislação. Está na dificuldade que, muitas vezes, existe de conseguir operacionalizar aquilo que está legislado.* (E6)
>
> *É quando nós passamos para a dimensão prática, de intervenção, de abordagem directa dos problemas, que vamos encontrando défices e aquilo que estava previsto, na verdade e em termos práticos e objectivos, ainda não é acessível.* (E12)

Esta perspectiva vai ao encontro da visão do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, que coloca na "*incapacidade do Estado*" (E1) a principal barreira, referindo que "*a materialização e a concretização da lei esbarra com um conjunto de obstáculos na sua efectividade, seja por incapacidade efectiva por falta de recursos humanos, falta de recursos efectivos de financiamento mas também por falta de conhecimento técnico"* (E1).

De um modo geral, os actores-chave do panorama local conseguem identificar algumas das alterações legislativas mais significativas ocorridas em Portugal em prol da igualdade de género desde o 25 de Abril de 1974, ainda que nem sempre as justificações apresentadas sejam concordantes com o que determinam os documentos em vigor. Contudo, a menor incidência de respostas sobre o domínio da violência doméstica reforça a percepção de que, apesar de todas as pessoas entrevistadas representarem entidades signatárias do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, a sua associação à desigualdade entre homens e mulheres não se encontra ainda consolidada.

2.2.3. A realidade local ao nível da igualdade de género – *problemáticas e indicadores*

Da análise dos **principais problemas identificados na documentação de orientação local** (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018; ESDIME, 2017) emergem como as 25 palavras mais repetidas (Tabela 2): violência; doméstica; género; vítimas; situações; social; igualdade; jovens; profissional; psicológica; integração; controlo; namoro; mulheres;

crianças; emprego; física; formação; sexo; feminino; desemprego; agressões; comportamentos; poder; e respostas.

ITEM	OCC
VIOLÊNCIA	32
DOMÉSTICA	15
GÉNERO	12
VÍTIMAS	10
SITUAÇÕES	8
SOCIAL	8
IGUALDADE	8
JOVENS	8
PROFISSIONAL	8
PSICOLÓGICA	7
INTEGRAÇÃO	7
CONTROLO	7
NAMORO	6
MULHERES	5
CRIANÇAS	5
EMPREGO	5
FÍSICA	5
FORMAÇÃO	5
SEXO	5
FEMININO	4
DESEMPREGO	4
AGRESSÕES	4
COMPORTAMENTOS	4
PODER	4
RESPOSTAS	4

Tabela 2: Palavras mais repetidas e número de ocorrências nos problemas identificados nos Diagnósticos Sociais e no Plano Intermunicipal para a Igualdade
Fonte: T-LAB Plus 2021, Diagnósticos Sociais e Plano Intermunicipal para a Igualdade, 2021

Quando organizadas em núcleos temáticos (Figura 3), as palavras mais repetidas colocam a *violência* a ocupar uma posição central, sendo comum aos quatro quadrantes, permitindo ainda identificar quatro conjuntos adicionais de problemas:

1) os relacionados com o desemprego feminino e com situações de violência que colocam em causa a igualdade de género (no quadrante superior esquerdo);

2) os relacionados com a violência no namoro (no quadrante superior direito);
3) os relacionados com a integração profissional e social de vítimas de violência doméstica (no quadrante inferior esquerdo); e
4) os relacionados com a exposição de crianças e jovens a violência física e psicológica (no quadrante inferior direito).

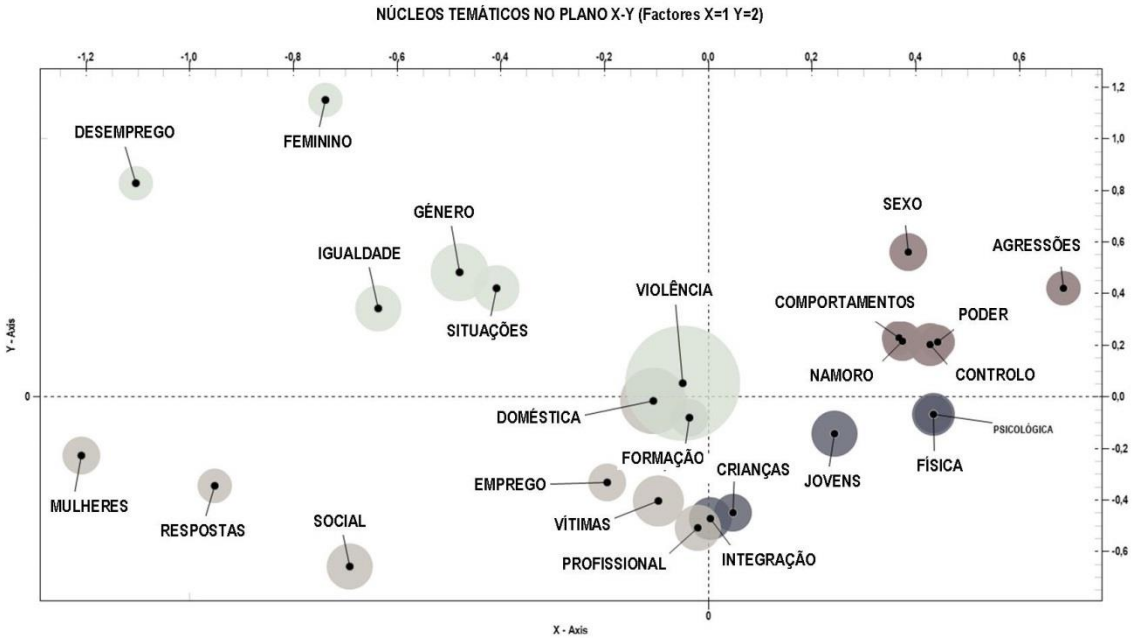


Figura 3: Núcleos temáticos no plano X-Y, construídos com as palavras mais repetidas nos problemas identificados nos Diagnósticos Sociais e no Plano Intermunicipal para a Igualdade
Fonte: T-LAB Plus 2021, Diagnósticos Sociais e Plano Intermunicipal para a Igualdade, 2021

Uma análise mais pormenorizada aos documentos demonstra, efectivamente, que a violência – doméstica e no namoro - surge como principal problemática nos Diagnósticos Sociais dos quatro municípios (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018) e no Plano Intermunicipal para a Igualdade (ESDIME, 2017), a par com o desemprego feminino, igualmente identificado em todo o território. Entre outros problemas encontra-se identificado, em três munícipios, o desconhecimento da realidade local em matéria de igualdade de género (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018). Dois sinalizam a inexistência de

planos institucionais para a igualdade (Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018) e um identifica ainda como problema no domínio da igualdade de género a reprodução de papéis de género, a desigual participação social e política e a ausência de políticas e respostas de conciliação da vida profissional e familiar (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016).

A identificação da violência doméstica e da violência no namoro como problemáticas comuns a todo o território é suportada, nos Diagnósticos Sociais dos concelhos de Aljustrel (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016), Almodôvar (Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016) e Castro Verde (Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019), pelos **indicadores** relativos ao número de denúncias efectuadas à GNR (Guarda Nacional Republicana) e ao número de sinalizações recebidas quer pelo Gabinete VERA quer pela CPCJ (Comissão de Protecção de Crianças e Jovens), um dado que se encontra indisponível no documento referente ao concelho de Ferreira do Alentejo (Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018).

Ainda que o desemprego feminino conste como outro dos problemas existentes nos quatro municípios, o Diagnóstico Social de Aljustrel (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016) é o único que apresenta como indicador os dados que colocam as mulheres como 58% das pessoas desempregadas naquele concelho. Sendo o único a identificar como problema a desigual participação social e política, apresenta como indicador os dados referentes à percentagem de homens que ocupam cargos políticos, eleitos entre 2013 e 2017, revelando existir paridade total em apenas dois dos oito órgãos municipais.

Nenhuma das restantes problemáticas é, nos Diagnósticos Sociais, suportada por quaisquer indicadores da realidade local, resultando a sua identificação em cada município da realização de um *workshop* participado em plenário de CLAS e da constituição de grupos de trabalho entre as entidades parceiras (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018).

Mais completo em termos de indicadores, o Plano Intermunicipal para a Igualdade (ESDIME, 2017) recorre aos Censos de 2011 e a números do IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional) não datados para indicar que os municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo têm maior percentagem de mulheres residentes, maior percentagem de mulheres no sector terciário e menor nos sectores primário e secundário, maior percentagem de mulheres inscritas como desempregadas no IEFP, maior taxa de analfabetismo nas mulheres, maior percentagem de mulheres com ensino secundário e superior e rendimento feminino mensal inferior ao masculino entre os 94,30 euros (no concelho de Almodôvar) e os 194,30 euros (no concelho de Castro Verde), a que se associa o número de denúncias por violência doméstica efectuadas à GNR e o número de vítimas de violência doméstica, exposição à violência doméstica e violência no namoro sinalizadas através do Gabinete VERA ou das CPCJ.

Numa primeira análise às **narrativas dos actores-chave locais sobre os problemas existentes** em matéria de igualdade de género emergem como mais expressivas as referências (Tabela 3): homens; mulheres; violência; mentalidade; cargos; casa; desigualdade; filhos; presidentes; salário; trabalho; vida; e indicadores.

ITEM	OCC
HOMENS	11
MULHERES	10
VIOLÊNCIA	5
MENTALIDADE	4
CARGOS	4
CASA	3
DESIGUALDADE	3
FILHOS	3
PRESIDENTES	3
SALÁRIO	3
TRABALHO	3
VIDA	3
INDICADORES	3

Tabela 3: Palavras mais repetidas e número de ocorrências nos problemas em matéria de igualdade de género identificados pelos actores-chave locais
Fonte: T-LAB Plus 2021, entrevistas aplicadas, 2021

Distribuídas por núcleos temáticos (Figura 4), as 12 palavras mais repetidas revelam como principais problemáticas as relacionadas com:

1) a violência, a desigualdade salarial, os cargos profissionais e a vida familiar (identificadas no quadrante superior direito);
2) a mentalidade patriarcal que conduz à segregação do mercado de trabalho e à reprodução de papéis sociais de género (no quadrante superior esquerdo);
3) os indicadores de desigualdade que afectam sobretudo as mulheres (no quadrante inferior direito); e
4) o desigual desempenho de tarefas domésticas (no quadrante inferior esquerdo).

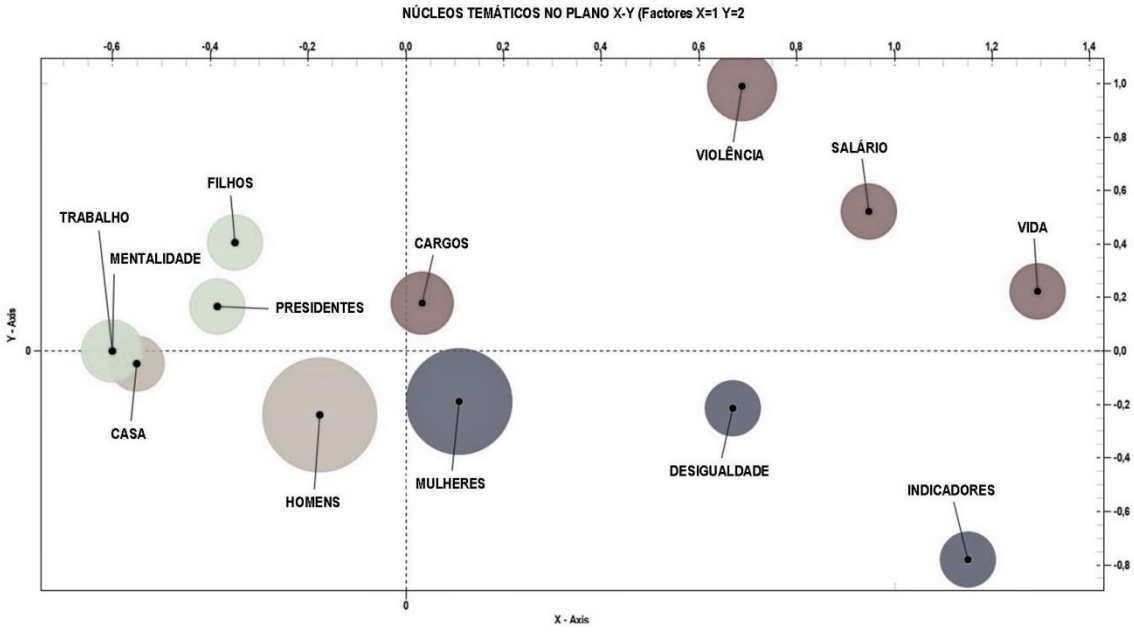


Figura 4: Núcleos temáticos no plano X-Y, construídos com as palavras mais repetidas nos problemas em matéria de igualdade de género identificados pelos actores-chave locais
Fonte: T-LAB Plus 2021, entrevistas aplicadas, 2021

A análise detalhada dos discursos demonstra, contudo, que são as problemáticas relacionadas com o domínio profissional as que reúnem maior consenso entre as pessoas entrevistadas.

A desigualdade salarial:

> *A desempenhar os mesmos cargos, a mulher e o homem, penso que os salários ainda não são iguais.* (E3)

(…) *quando comparamos a questão do salário entre as pessoas e outro tipo de questões, aquilo que nós vemos é que continua a existir uma desvantagem das mulheres relativamente aos homens.* (E6)

De uma forma geral, em termos de salário entre homens e mulheres ainda há uma diferença. Os homens recebem ligeiramente mais que as mulheres. Isso não se aplica na função pública mas no particular ainda se aplica. (E7)

e a existência de tectos de vidro:

Também na questão do poder dos cargos de chefia, que eu acho que é muito notório. Nós só temos presidentes homens. Quando temos presidentes mulheres estamos a falar ao nível das Juntas de Freguesia mas, se nós formos falar ao nível das empresas, das direcções, também a maior parte são homens. Tudo o que são entidades destes territórios de intervenção, maioritariamente, os cargos de chefia são desempenhados por homens. Portanto, acho que esse é um dos maiores indicadores de desigualdade, no fundo. (E2)

Em termos de cargos políticos também. Actualmente temos duas mulheres como presidentes de Junta (de Freguesia) *mas, na sua maioria, ao longo da história, têm sido sempre mais homens.* (E7)

ou de paredes de vidro:

(…) *talvez pelo tipo de trabalho muito dominante aqui, que é o da mina, que se continua a associar aos homens* (E8),

evidenciadas na própria selecção do percurso académico:

A questão que se fala é relativamente às escolhas dos jovens no seu percurso académico e essas escolhas, muitas vezes, reflectem-se precisamente no género e depois no seu percurso mais tarde. (E11),

são os problemas mais enumerados.

A desigualdade na esfera familiar é também reconhecida como uma das problemáticas existentes no território:

Em termos do tempo, da divisão de tarefas entre homens e mulheres, também acho que está muito aquém daquilo que era esperado, porque ainda se usa muito o termo de 'o ajudar'. O homem 'ajuda', lá em casa 'ajuda muito', mas depois, quando nós vamos ver de quem é que é efectivamente a responsabilidade, ainda há umas grandes diferenças. (E2)

Há muitas situações de desigualdade, nomeadamente familiar. As mulheres assumem ainda muito a educação dos filhos. Normalmente, são as mulheres que são os encarregados de educação. São as mulheres que vão às escolas às reuniões de avaliação dos seus filhos. Muitas também são activas e ainda têm os trabalhos domésticos em casa. (E7)

Ainda que a violência doméstica seja a principal problemática em matéria de igualdade de género identificada nestes documentos de orientação estratégica local, sendo igualmente uma das mais repetidas nos discursos dos actores-chave, com cinco ocorrências, apenas duas das pessoas entrevistadas a mencionou:

Em termos de violência, que é uma das consequências da desigualdade mais graves, acho que, de forma negativa, porque ainda temos muita violência e temos muita violência oculta. (E2)

> *Os indicadores que eu tenho revelam, essencialmente, as questões associadas à violência doméstica, violência contra as mulheres.* (E12)

Sem identificar a violência doméstica como problemática, um dos actores-chave refere que o aspecto mais negativo da realidade local é *"o desconhecimento da existência deste Gabinete* (VERA) *por parte de muitas pessoas"* (E9), referindo-se precisamente à estrutura de apoio e acompanhamento de vítimas de violência doméstica existente no território.

Dois dos actores-chave entrevistados não conseguiram nomear, nas suas narrativas, qualquer problemática em matéria de igualdade de género e um limitou-se a fazer referência ao Diagnóstico Social, sem mencionar o seu conteúdo:

> *Eu vou pegar aqui no Diagnóstico* (Social). *Acho que não acrescentava mais nada.* (E5),

o que pode denunciar algum desconhecimento quanto à realidade existente.

Perante o **confronto com os Diagnósticos Sociais**, que identificam a violência – doméstica e no namoro – e o desemprego feminino como problemáticas comuns a todo o território, quatro das pessoas entrevistadas desvalorizam os dados referentes aos próprios municípios de intervenção:

> *Eu penso que esses indicadores já não estarão todos…* (E3)

> *E eu estou convencido que esse estudo* (Diagnóstico Social de Almodôvar), *quando foi feito, as raparigas queixaram-se mais que os rapazes.* (…) *Não podemos olhar para isso no namoro, não podemos olhar como um problema do concelho.* (…) *Os rapazes são rapazes com origem de campo. E um rapaz com origem rural, muitas vezes, reage e responde de uma maneira que pode não agradar à companheira* (E4)

> *Esse diagnóstico já não é bem assim. Já se fez um trabalho muito grande a esse nível* (da violência doméstica e violência no namoro) *desde que se implementou o Gabinete VERA e, portanto, já houve melhorias a esse nível.* (E7)

> *Nós não temos grande conhecimento ou não temos conhecimento muito específico dos números* (de violência doméstica). *Temos presente o nosso Diagnóstico Social em relação a 2019. Não sei termos de comparação para lhe dizer que são muitos ou que são poucos.* (E9)

e uma não sabe como justificá-los:

> *Talvez a falta de conhecimento, a falta de… não sei.* (E5)

Algumas narrativas são, contudo, reveladoras de **outras problemáticas em matéria de igualdade de género**, nomeadamente a segregação do mercado de trabalho, que remete homens e mulheres para diferentes sectores de actividade, e a desigual distribuição de responsabilidades parentais, que contribui para que haja uma menor disponibilidade das mulheres para a esfera profissional:

> *Há uma fábrica que abriu e a maioria dos seus funcionários são mulheres. Muitas destas mulheres, que não conseguiam trabalho, actualmente estão naquela fábrica.* (…) *Agora o elevado número de mulheres desempregadas… As que temos colocam sempre muitos entraves e também há ausência de respostas para, porque colocam muitos entraves para deixar os filhos, por exemplo.* (E7)

A análise realizada demonstra que as problemáticas em matéria de igualdade de género nas esferas pessoal e profissional são identificadas como as que mais atingem o território em estudo. Os Diagnósticos Sociais (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018) e o Plano Intermunicipal para a Igualdade (ESDIME, 2017) evidenciam, como transversais aos quatro concelhos, a violência doméstica, a violência no namoro e o desemprego feminino, enquanto os actores-chave locais salientam a desigualdade salarial, a prevalência de tectos e paredes de vidro, a segregação do percurso académico e o desequilíbrio quanto ao desempenho de tarefas domésticas e responsabilidades parentais.

A **principal causa** para a violência doméstica e para a violência no namoro é, de acordo com as pessoas entrevistadas, a cultura patriarcal:

> *Todas essas questões da violência têm por base o poder e a desigualdade do poder e, na maior parte da violência doméstica que acontece, as vítimas são mulheres.* (…) *Portanto, ainda há muito esta questão de o homem ser superior à mulher, que depois se vai reflectir em todas essas questões.* (E2)
>
> *Há aqui uma componente fundamentalmente cultural.* (E6)
>
> *Se existe domínio... O homem é que ganha, o homem é que leva o dinheiro para casa, elas estão dependentes… É evidente que não é só a violência doméstica que acontece, que há, mas também elas estarem dependentes deles… E esta mentalidade é muito machista aqui em Almodôvar.* (E8)

e a educação:

> *Isto tem também a ver com uma questão de educação, educação familiar, penso eu.* (E11)

Relativamente ao desemprego feminino os actores-chave locais voltam a reforçar o peso da matriz cultural:

> *Passa por haver uma cultura ainda muito patriarcal, muito de 'o homem é aquele que trabalha'.* (E2)
>
> *O trabalho é para os homens, a mulher é para ficar em casa a cuidar dos filhos. Há uma mentalidade muito machista aqui em Almodôvar.* (E8)
>
> *Não podemos esquecer que estamos a falar de territórios do interior, de territórios com níveis de desenvolvimento pouco significativos, onde, por essa via, o próprio papel da mulher continua ainda muito condicionado pelas tais expectativas e representações associadas ao papel da mulher na sociedade, naquilo que são as suas responsabilidades.* (E12),

a que associam as especificidades do próprio território:

> *Nós acabamos por ter estes contextos precisamente por causa da interioridade, da ruralidade, do pouco desenvolvimento. Acaba tudo isto por se reflectir numa pouca valorização do percurso escolar, da formação, e vai-se alimentando, à conta disto, esta interioridade.* (E12)

Uma das justificações volta, no entanto, a indiciar a segregação do mercado de trabalho como problema estrutural de difícil identificação pelos actores-chave:

> *Portanto, é um concelho com 60 ou 70% de empregabilidade na indústria mineira* (…) *Há duas ou três indústrias pequenas, que empregam 20 ou 30 pessoas. Nessas indústrias trabalham lá mulheres, claro, mas não há muitas indústrias onde as mulheres procurem trabalho* (E4),

a que se aliam concepções estereotipadas sobre o papel das mulheres:

> *O trabalho mineiro é um trabalho por turnos e a maior parte das mulheres ou tem filhos - tem os filhos ainda em crescimento - ou está a pensar ter filhos e o trabalho por turnos significa que não pode estar em casa a cuidar da criança. E o marido não é visto como bom cuidador.* (…) *esse é o principal problema da indústria mineira e a razão pela qual a indústria mineira não aceita ainda as mulheres e porque as mulheres não procuram, na sua grande parte, ir para a indústria mineira.* (E4)

Em matéria de **aspectos positivos da realidade local**, a análise das narrativas das pessoas entrevistadas revela como palavras mais repetidas (Tabela 4): mulheres; município; cargos; homens; presidente; vida; igualdade; órgão; chefia; composição; autarquia; Câmara.

ITEM	OCC
MULHERES	10
MUNICÍPIO	5
CARGOS	5
HOMENS	4
PRESIDENTE	4
VIDA	3
IGUALDADE	3
ÓRGÃO	3
CHEFIA	3
COMPOSIÇÃO	3
AUTARQUIA	3
CÂMARA	3

Tabela 4: Palavras mais repetidas e número de ocorrências nos aspectos positivos em matéria de igualdade de género identificados pelos actores-chave locais
Fonte: T-LAB Plus 2021, entrevistas aplicadas, 2021

O efeito da implementação da Lei da Paridade encontra-se reflectido nos núcleos temáticos construídos com as palavras com mais de três ocorrências nos discursos dos actores-chave locais (Figura 4), que referem a existência de:

1) mais mulheres a exercer funções no município (no quadrante superior esquerdo);
2) maior igualdade na composição dos órgãos municipais (no quadrante inferior esquerdo); e
3) predominância masculina nos cargos de chefia da Câmara (nos quadrantes superior e inferior direitos).

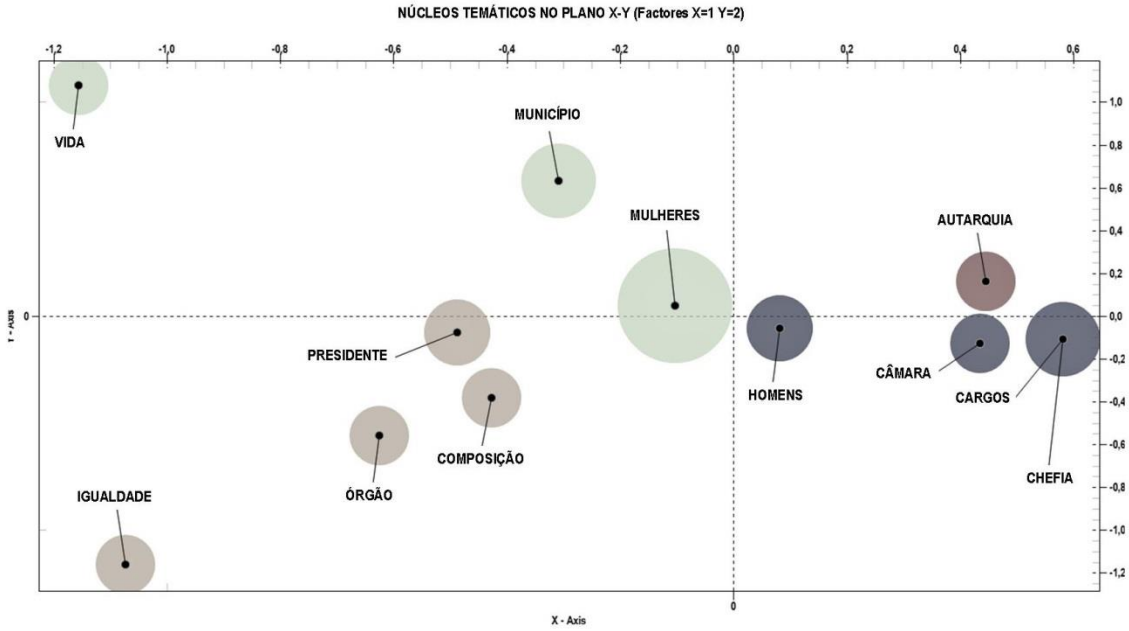


Figura 5: Núcleos temáticos no plano X-Y, construídos com as palavras mais repetidas nos aspectos positivos em matéria de igualdade de género identificados pelos actores-chave locais
Fonte: T-LAB Plus 2021, entrevistas aplicadas, 2021

O destaque dado à paridade é também evidente na análise mais pormenorizada às narrativas:

> *Há alguma representatividade também das mulheres nos cargos políticos, ainda que não nas chefias, mas pelo menos em cargos. Por exemplo, se formos para as autarquias, vereadoras. No caso das Juntas de Freguesia, presidentes, e maior presença de mulheres nas listas políticas.* (E2)

> *Quando nós olhamos para a composição da Assembleia Municipal, nós percebemos que a composição maioritariamente são mulheres. Ao nível, por exemplo, do município nós temos, no Executivo, presidente e vereadores que estão a tempo inteiro - temos dois homens e duas mulheres - e depois, ao nível das freguesias, temos também uma composição muito forte do género feminino.* (E6)

> *Ao nível da autarquia, há uma grande parte dos cargos de chefia que são mulheres.* (E7)

> (…) *estamos com dois vereadores e duas vereadoras, sendo que a seguir temos três chefes de divisão mulheres.* (E8)
>
> (…) *quando foi a candidatura para a Câmara, para as autarquias, o presidente fez questão de ser o 50/50 ou começava num homem e a seguir era uma mulher. Se começasse numa mulher, a seguir tinha de ser um homem.* (E10)

Apesar da representatividade feminina mencionada, nenhuma das Câmaras Municipais do território em estudo é liderada por mulheres (Município de Aljustrel, 2019a; Município de Almodôvar, 2021a; Município de Castro Verde, 2021a; Município de Ferreira do Alentejo, 2021a), apenas uma das quatro Assembleias Municipais é dirigida por uma mulher (Município de Aljustrel, 2019b; Município de Almodôvar, 2021b; Município de Castro Verde, 2021b; Município de Ferreira do Alentejo, 2021b) e, em 18 Juntas de Freguesia, apenas existem seis presidentes do género feminino (Município de Aljustrel, 2019b; Município de Almodôvar, 2021c; Município de Almodôvar, 2021d; Município de Almodôvar, 2021e; Município de Almodôvar, 2021f; Município de Almodôvar, 2021g; Município de Almodôvar, 2021h; Município de Castro Verde, 2021c; Município de Castro Verde, 2021d; Município de Castro Verde, 2021e; Município de Castro Verde, 2021f; Município de Ferreira do Alentejo, 2021c; Município de Ferreira do Alentejo, 2021d; Município de Ferreira do Alentejo, 2021e; Município de Ferreira do Alentejo, 2021f).

A maior distribuição de responsabilidades parentais é também apontada como um aspecto positivo da realidade local:

> *A educação dos filhos e das filhas, que começa a ser mais igualitária entre homens e mulheres. A parentalidade e a maternidade começam a ser mais equiparadas.* (E2)
>
> *Na sua vida diária, na sua vida doméstica, na sua vida em termos de direitos de maternidade, já poderá haver* (igualdade). (E3)

Outros aspectos identificados pelos actores-chave locais como positivos em matéria de igualdade de género:

> *Em todos os trabalhos que temos colaborado, em parceria com todas as entidades, tem havido muita participação da população* (E5)
>
> *Nós, enquanto município, o facto de termos um Gabinete VERA que faz atendimentos é um ponto forte e uma mais-valia.* (E9)

deixam transparecer fragilidades em termos de conhecimento técnico e científico, uma característica considerada pelo actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa como crucial para o desempenho de funções neste domínio.

Questionados sobre se consideram que a população faz uma correcta **interpretação do conceito de igualdade de género**, seis dos actores-chave locais respondem negativamente:

> *Acho que não! As pessoas acham 'Ok, estamos a dar condições iguais a homens e a mulheres, logo eles terão os mesmos resultados' e isso não é verdade.* (E2)
>
> *Eu penso que não. Algumas pessoas sim, mas a população em geral, não. Acho que estas temáticas da igualdade ainda passam muito ao lado das pessoas.* (E3)
>
> *Na minha opinião, penso que não fazem. A violência doméstica é um tabu, não podemos falar nisso. As situações acontecem mas é tudo camuflado e depois a população também não percebe o que é que é a igualdade de género, a violência…* (E5)
>
> *Talvez não.* (…) *Eu admito que, sobretudo para as pessoas de uma determinada geração, as pessoas mais velhas, isto possa não fazer muito sentido. Admito que, ao nível da geração mais nova, as coisas possam ser um pouquinho diferentes*. (E6)
>
> *Eu acho que não. Por vezes confundem um bocadinho e acham que isso da discriminação não existe, que somos todos iguais e temos todos os mesmos direitos* (E10)
>
> *Não, claro que não, claro que não*. (E11)

Cinco das pessoas entrevistadas consideram que o conceito de igualdade de género é correctamente entendido pela comunidade do território:

> *Eu acho que faz. Mas, como já disse, nem todos aplicam da melhor maneira. Mas o problema está tanto na mulher como no homem. Quando não é aplicado, por vezes a mulher exagera nessa parte…* (E4)
>
> *De uma forma geral, penso que sim.* (E7)
>
> *Este assunto da igualdade de género eu abordo muito também na Universidade Sénior e, curiosamente, há algumas das seniores que já entendem melhor isto que, por exemplo… A mim preocupa-me muito os adolescentes porque os adolescentes parecem que andam um bocado alienados.* (E8)
>
> *Em termos gerais, acho que sim.* (E9)
>
> *Eu diria que, de um modo geral, sim, mas nós ainda encontramos aqui algumas fragilidades. Ainda encontramos alunos que não percebem muito bem a diferença entre género e sexo. Às vezes, elas querem referir-se ao sexo e falam do género. Mas, de um modo geral, eu considero que, na essência, elas conseguem ter noção. Há aqui um consenso geral sobre o que é que é isto.* (E12),

mas, quando questionadas sobre se a população já consegue relacionar a violência doméstica com a desigualdade de género, respondem de forma contraditória:

> *Não lhe sei afirmar isso mas penso que ainda não há uma grande apreciação do facto de ao haver desigualdade de género haver violência, ao ponto de, às vezes, até desculparem essa violência.* (E7)
>
> *Eu acho que, por enquanto, não se faz essa associação. Embora já se consiga estabelecer mais ou menos que é igualdade entre homens e mulheres, acho que não se faz ainda a associação com a violência doméstica, até porque maioritariamente a violência doméstica é do homem contra a mulher.* (E9),

o que denota que nem todos os actores-chave locais têm consolidados os significados do conceito e as formas de manifestação da desigualdade entre homens e mulheres.

A análise efectuada revela que o território em estudo apresenta como principais problemáticas em matéria de igualdade de género a violência nas relações de intimidade e as desigualdades existentes na esfera profissional, derivadas, na opinião dos actores-chave locais, da cultura patriarcal prevalecente. A documentação de orientação estratégica local é, contudo, parca na apresentação de indicadores que suportem a identificação dos problemas.

O aspecto mais positivo da realidade local é, de acordo com as pessoas entrevistadas, o efeito da implementação da Lei da Paridade, que se reflecte numa maior participação política das mulheres nos vários órgãos municipais, ainda que muito longe de uma representação equilibrada no desempenho de cargos de liderança.

A percepção dos actores-chave locais sobre a interpretação do conceito de igualdade de género por parte da população revela que os próprios não têm bem consolidados todos os seus pressupostos e as múltiplas formas de manifestação da desigualdade entre homens e mulheres.

2.2.4. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género

Das **estratégias de intervenção** em matéria de promoção da igualdade entre homens e mulheres definidas nos Diagnósticos Sociais dos municípios de Aljustrel (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016), Almodôvar (Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016), Castro Verde (Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019) e Ferreira do Alentejo (Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018) e no Plano Intermunicipal para a Igualdade (ESDIME, 2017) emergem como palavras com mais de quatro ocorrências (Tabela 5): igualdade; género; plano; intermunicipal; jovens; crianças; gabinete; rede; VERA; violência; sensibilização; criação; estratégia; local; migrantes; e municipal.

ITEM	OCC
IGUALDADE	16
GÉNERO	10
PLANO	8
INTERMUNICIPAL	8
JOVENS	6
CRIANÇAS	6
GABINETE	6
REDE	6
VERA	6
VIOLÊNCIA	5
SENSIBILIZAÇÃO	4
CRIAÇÃO	4
ESTRATÉGIA	4
LOCAL	4
MIGRANTES	4
MUNICIPAL	4

Tabela 5: Palavras mais repetidas e número de ocorrências nos planos de intervenção constantes nos Diagnósticos Sociais e no Plano Intermunicipal para a Igualdade
Fonte: T-LAB Plus 2021, Diagnósticos Sociais e Plano Intermunicipal para a Igualdade, 2021

Quando organizadas em núcleos temáticos (Figura 6), as 16 palavras mais frequentes colocam o *Plano* (Intermunicipal para a Igualdade) no centro da intervenção e revelam que a proposta de acção dos municípios se orienta para:

1) a criação de uma rede de combate à violência (no quadrante superior esquerdo);
2) a promoção da igualdade entre crianças e jovens a nível municipal e intermunicipal (no quadrante superior direito);
3) a continuidade da intervenção assegurada pelo Gabinete VERA e a sua aproximação às comunidades migrantes (no quadrante inferior esquerdo); e
4) o desenvolvimento de uma estratégia local para a igualdade de género focada na sensibilização (no quadrante inferior direito).

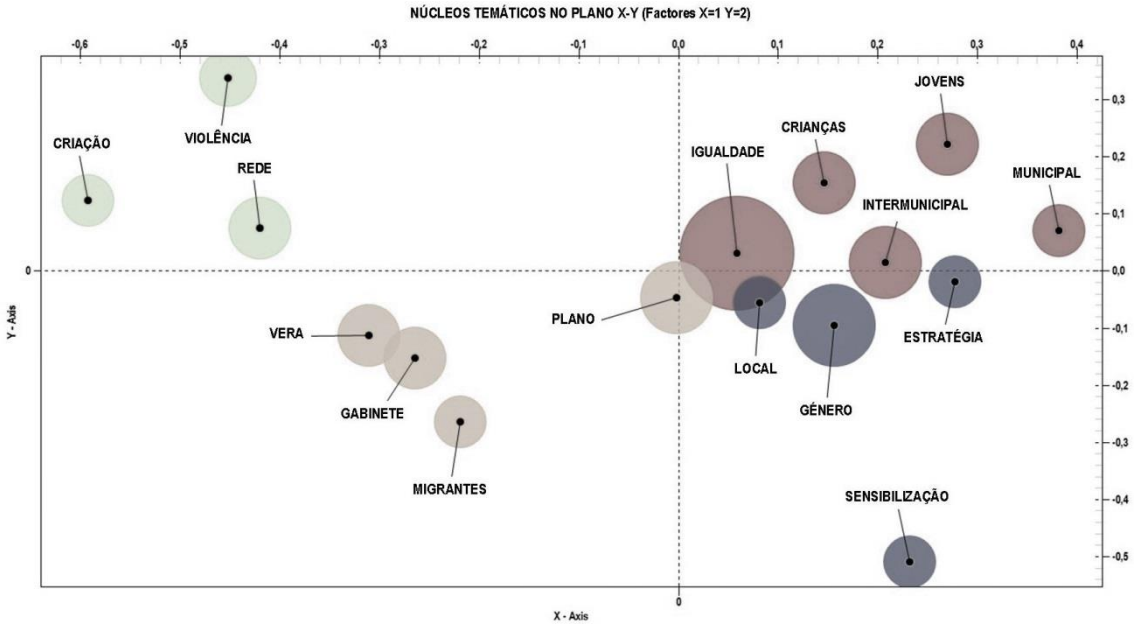


Figura 6: Núcleos temáticos no plano X-Y, construídos com as palavras mais repetidas nos planos de intervenção constantes nos Diagnósticos Sociais e no Plano Intermunicipal para a Igualdade
Fonte: T-LAB Plus 2021, Diagnósticos Sociais e Plano Intermunicipal para a Igualdade, 2021

A centralidade atribuída ao Plano Intermunicipal para a Igualdade, especialmente evidente nos Diagnósticos Sociais dos concelhos de Castro Verde (Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019) e Ferreira do Alentejo (Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018), remete para a necessidade de análise mais aprofundada ao plano de intervenção previsto no documento.

Focado em acções de sensibilização, o **Plano Intermunicipal para a Igualdade** encontra-se estruturado em três eixos temáticos – Desporto, Cultura e Educação – que visam, respectivamente, "desmistificar os preconceitos de género associados à prática desportiva e sensibilizar dirigentes, chefias e executivos camarários para a igualdade de género", "sensibilizar através da cultura para as questões de igualdade de género" e "sensibilizar a comunidade escolar para a importância da igualdade de género" (ESDIME, 2017, p. 42).

As actividades propostas são:

- a celebração do Dia Intermunicipal para a Igualdade, com a realização de actividades desportivas, um passeio com passagem da Tocha da Igualdade pelos municípios abrangidos pelo Plano e a construção das letras do termo *igualdade de género* por crianças e seniores;

- um *workshop* por agrupamento de escolas, direccionado para o pessoal não docente, sobre igualdade de género e a importância da sua abordagem com crianças e jovens;
- sensibilização do pessoal docente para que incluam a igualdade de género como uma das temáticas a trabalhar ao longo do ano lectivo de 2018/19;
- um concurso intermunicipal de postais sobre igualdade de género a realizar por crianças e jovens;
- um concurso intermunicipal de *spots* de vídeo/áudio sobre igualdade de género a realizar por jovens;
- uma exposição itinerante com os postais sobre igualdade de género realizados previamente;
- a divulgação dos *spots* de vídeo/áudio nos cineteatros municipais e nas rádios locais;
- a criação de uma peça de teatro itinerante; e
- um ciclo de cinema temático sobre igualdade de género (ESDIME, 2017).

Os discursos dos actores-chave locais quanto às **formas de promoção da igualdade de género** no território evidenciam como palavras mais repetidas (Tabela 6): igualdade; género; acções; actividades; gabinete; violência; concelhos; município; plano; e todos.

ITEM	OCC
IGUALDADE	9
GÉNERO	8
ACÇÕES	7
ACTIVIDADES	5
GABINETE	4
VIOLÊNCIA	4
CONCELHOS	3
MUNICÍPIO	3
PLANO	3
TODOS	3

Tabela 6: Palavras mais repetidas e número de ocorrências nas respostas dos actores-chave locais à pergunta *Como tem sido promovida a igualdade de género?*
Fonte: T-LAB Plus 2021, entrevistas aplicadas, 2021

Organizadas em núcleos temáticos (Figura 7), destacam a associação entre os municípios, o desenvolvimento de actividades, o Gabinete VERA e o Plano Intermunicipal para a Igualdade.

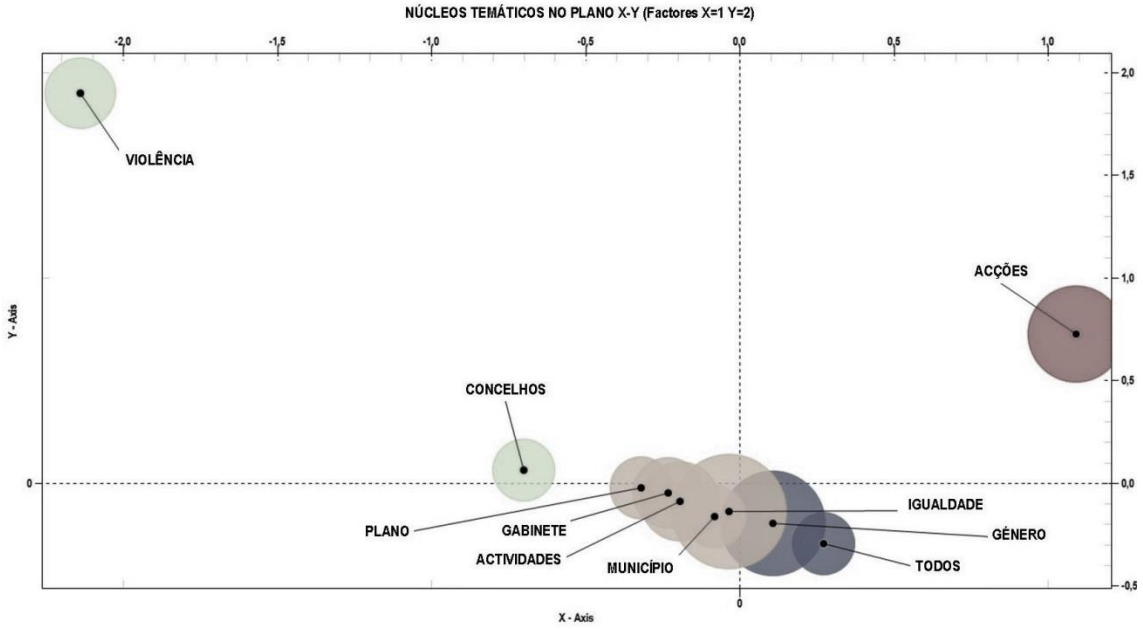


Figura 7: Núcleos temáticos no plano X-Y, construídos com as palavras mais repetidas nas respostas dos actores-chave locais à pergunta *Como tem sido promovida a igualdade de género?*
Fonte: T-LAB Plus 2021, Diagnósticos Sociais e Plano Intermunicipal para a Igualdade, 2021

Também as narrativas das pessoas entrevistadas demonstram a centralidade do documento nas intervenções locais em matéria de promoção da igualdade de género:

> *Nós aqui, ao nível do nosso Plano Intermunicipal, fizemos várias acções com os jovens* (E3)
>
> *Então, as nossas acções, neste momento, têm muito a ver com as acções que estão enquadrados no tal Plano Intermunicipal em que o município está envolvido conjuntamente com outros municípios e com a ESDIME.* (E6)
>
> *Nós temos um Plano Intermunicipal em que temos actividades de intervenção, de divulgação, sensibilização e envolvimento de diferentes grupos* (E7)
>
> *Ah, vamos tirar uma fotografia a dizer* igualdade de género*. Vamos! Ah, vamos fazer um dia do desporto. Vamos!* (…) *tivemos umas peças de teatro e então convidámos umas turmas da universidade sénior e umas turmas da escola* (E8)
>
> *Têm sido desenvolvidas algumas acções, nomeadamente na altura do Dia dos Namorados, em que foi feita uma campanha contra a violência no namoro. Foi feita de uma maneira muito subtil, em que foram colados panfletos nas casas-de-banho públicas, por exemplo. Desenvolveu-se também uma actividade com os miúdos do agrupamento de escolas de Castro Verde, em que os miúdos escreveram as letras* igualdade de género *com o próprio corpo.* (…) *Tenho conhecimento de uma acção também que foi com uma Tocha, em que passámos pelos cinco concelhos* (…) *Foram passados filmes no Fórum Municipal, também alusivos ao tema da violência doméstica, e foi desenvolvida uma exposição na biblioteca.* (E9)

Para além do Plano Intermunicipal, vamos desenvolvendo outras acções do próprio município. (E10)

A visão dos actores-chave locais envolvidos no Plano Intermunicipal para a Igualdade quanto aos **públicos abrangidos pelas intervenções** difere, existindo quem afirme que se destinam à comunidade em geral:

Vários. Desde crianças até à comunidade em geral (E2)

Temos feito trabalhos para crianças, para jovens, para adultos, alguns para a comunidade em geral. Também temos feito para idosos. (E7)

Todos. Nós temos tido actividades um pouco para todos. (E8)

Foram feitas para o público em geral porque nós sabemos que uma casa-de-banho pública qualquer pessoa utiliza porque é pública. E nesta acção das bicicletas também foi. (E9),

quem o negue:

Para a comunidade não. Têm-se feito algumas mas para a comunidade em geral penso que não. Temos feito é com grupos específicos. (E3)

e quem identifique crianças e jovens, através dos agrupamentos de escolas, como principal auditório:

O público que mais tem usufruído destas actividades tem sido a primeira infância, as escolas primárias, até ao 2º ciclo, por isso era importante outros públicos serem intervencionados. (E5)

Nós priorizamos sempre mais as escolas, os mais jovens, porque pensamos que é aí que conseguimos ser mais eficazes ao nível de uma sensibilização para a igualdade de género de uma forma integral. (E6)

Até mesmo na escola. Temos tido várias acções sobre violência no namoro. (E10)

Os **resultados esperados com as acções desenvolvidas** são, de acordo com as pessoas entrevistadas, a sensibilização das comunidades:

Uma maior sensibilização para esta questão e um maior reconhecimento da sua importância. Acho que ainda estamos nessa dimensão, da sensibilização e do reconhecimento para. (E2)

(…) *que vão absorvendo…* (E5)

(…) *é que, sobretudo os mais velhos, percebam que de facto a violência doméstica não é aceitável* (E6)

Sensibilizar. (E8)

(…) *naquela perspectiva de ir trabalhando os miúdos para no futuro termos uma sociedade muito mais integradora e muito mais esclarecida nestas coisas. Por parte dos adultos será também maior conhecimento e ir divulgando e sensibilizando as populações para a igualdade de género.* (E9)

É virado à igualdade mas mais à questão da violência. Nós, se calhar, tentamos chegar às pessoas no sentido de que devem denunciar porque as pessoas nem sabem das respostas que nós temos a nível do concelho. (E10),

ainda que haja algum reconhecimento da necessidade de uma intervenção contínua que não paute pelo desenvolvimento de actividades pontuais:

Apesar de haver algumas intervenções contínuas, ainda são muito poucas em relação àquilo que, efectivamente, fazia falta. (E2)

As pessoas gostam muito das caminhadas. Vamos fazer uma caminhada no âmbito da igualdade de género mas depois isso não é trabalhado. (E5)

Eu acho é que fazemos muitas actividades pontuais mas uma actividade global… (…) *Eu acho que actividades pontuais não mudam mentalidades.* (E8)

Consensuais quanto à necessidade de apostar em crianças e jovens como público privilegiado, os actores-chave do território consideram que as **actividades mais eficazes** para a mudança de atitudes e comportamentos são:

Talvez aquelas que coloquem as pessoas a experienciar aquilo que é o oposto, ou seja, as desigualdades, fazer com que as pessoas se sintam num papel em que não estão normalmente confortáveis e perceber efectivamente o que é que as outras pessoas passam. (E2)

(…) *falar destas temáticas e valorizá-las para que os jovens as interiorizem.* (E3)

(…) *ter um grupo activo localmente, no fundo, que responda e que coloque em prática aquilo que são as práticas nacionais e, basicamente, tentar que essas políticas sejam implementadas passo-a-passo - sem exageros - mas que façam parte do dia-a-dia da nossa cultura para que isso se vá entranhando nas nossas vivências.* (E4)

(…) *dentro daquilo que é a gestão da escola, a gestão das aulas pelos professores, as dinâmicas que existem nas salas de aula. Logo aí, é importante que esse tipo de valores possa passar.* (E6)

(…) *as actividades com dinâmicas de grupo* (E7)

Colocar os miúdos a fazerem raciocínios. Passo a explicar: trabalhar em sala de aula situações reais, digo eu… Não é só ver um filme que muda, são situações reais. (E8)

(…) que se fizessem uns panfletos ou uns cartazes, até sugeri um relógio, por exemplo, que marcasse o 'está na hora de, em casa, acabar com a violência doméstica', na escola 'está na hora de aceitarmos todos de maneira igual'. (E9)

(…) *com acções. Se lhes mostrarmos, efectivamente, que eles não estão a pensar de forma adequada e lhes estamos a dar o exemplo... Acho que é pelo exemplo e que é por lhes mostrar as desigualdades que eles vão ter em conta que, efectivamente, não é por ali o caminho.* (E10)

Envolver os jovens, dar-lhes a responsabilidade a eles (E11)

(…) *tudo aquilo que possa traduzir-se em processos, que mobilize, que procure que os alunos se envolvam, seja para discutir ideias, seja para definir uma passeata…* (E12)

Contudo, no que concerne à realização de acções de **formação e capacitação de dirigentes e profissionais** em matéria de violência doméstica e demais áreas da ENIND, enquanto obrigação das entidades signatárias do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019), a opinião das pessoas entrevistadas sobre a sua efectivação pelas entidades de pertença diverge:

A ESDIME já fez muitas formações ao nível da igualdade de género e questões mais específicas que têm a ver com violência e que têm a ver com a identidade de género. (E2)

Não, não, não tivemos nenhum tipo de formação nesse campo, pelo menos que eu tenha conhecimento. (E4)

Não, só aquelas que temos em parceria com a ESDIME, mas ainda não dinamizámos nada. (E5)

Portanto, ao nível da Câmara já promovemos uma ou duas acções de linguagem inclusiva, com a participação de alguns dirigentes e também de pessoas da área da comunicação. (E6)

(…) *sobre igualdade de género e violência doméstica.* (E7)

Não, que eu tenha conhecimento, não. (E9)

Foi feita uma acção sobre linguagem inclusiva para os funcionários do município. (E10)

Eu creio que (o agrupamento de escolas de) *Castro Verde fez formação para o pessoal não docente.* (E11)

Ainda não. (E12)

As narrativas não deixam, por isso, antever se os compromissos assumidos com a assinatura do Protocolo, que tem um período de vigência de dois anos (Presidência do Conselho de Ministros, 2019), se encontram a ser cumpridos.

Apesar da centralidade atribuída, quer nos Diagnósticos Sociais (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018) quer no discurso dos actores-chave locais, ao Plano Intermunicipal para a Igualdade, o documento não contempla, no seu plano de intervenção, qualquer actividade especificamente direccionada para a **minimização das principais problemáticas** identificadas no território, designadamente a violência doméstica, a violência no namoro e o desemprego feminino.

A maioria das pessoas entrevistadas revela que as mesmas não se encontram a ser alvo de qualquer abordagem:

Para já, este ano foi um ano atípico. O nosso Diagnóstico foi o ano passado actualizado e este ano temos tido a nossa Conselheira de baixa e pouco trabalho temos feito. (E5)

Nós, neste momento, não temos um Plano Municipal. Ao nível do Plano de Desenvolvimento Social ficou o compromisso de nós virmos a elaborar um Plano Municipal para a Igualdade e não avançámos com isso (E6)

Não, não têm sido abordadas. (E8)

(…) *não tenho conhecimento de se ter desenvolvido grandes acções com esse objectivo.* (E9)

A escola não sei se está desperta para essa situação (da violência no namoro)*, porque diz que são casos pontuais e que muitas vezes são externos à escola. Portanto, na escola não têm essa noção, mas a verdade é que os números apontam que sim.* (E11)

Não, ainda não foi feito. Como disse, a nossa entrada (no Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica) *foi muito recente e depois…* (E12)

Ainda que o Gabinete VERA, financiado através do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019), surja nos Diagnósticos Sociais como principal resposta à problemática da violência doméstica e violência no namoro (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018), apenas uma das pessoas entrevistadas o menciona como abordagem:

> *Temos dado como sugestão, por exemplo, nas reuniões com o plano de acção* (do Plano Intermunicipal para a Igualdade) *que se faça uma maior divulgação do Gabinete VERA, mandando um* flyer *ou o que seja nas contas da água, que é uma conta que chega a toda a gente e é um meio de fácil divulgação.* (E9)

Para fazer face ao desemprego feminino, os actores-chave locais referem que:

> *O município tenta sempre dar resposta, no sentido em que as pessoas que se dirigirem ao município a pedir ajuda nós ajudamos sempre. Se há a problemática de não haver trabalho e ter necessidade em termos de alimentos, necessidade de ajuda na qualificação da sua habitação, no sentido de alimentos para os seus filhos, no sentido da escola… Temos o auxílio económico que a Câmara disponibiliza para estas famílias mais carenciadas. Portanto, temos essas ajudas que disponibilizamos para quem nos solicita.* (E3)

> *Desde há três anos que estimulamos a criação de empregabilidade por via de pequenos apoios que vão até 10 mil euros para o empreendedorismo. Tivemos uma série de pessoas a abrir esteticistas, cabeleireiras, mas isso não resolve tudo, naturalmente.* (…) *O que resolvia a situação seria uma indústria com um tipo de trabalho que agradasse a mulheres: uma indústria de roupa, de calçado, enfim… Mas não temos na região.* (…) *Nós já estamos, em Almodôvar, a deixar ou a permitir que mulheres se candidatem a lugares de camião e indústria de lixo, o que não acontecia há cinco ou seis anos atrás.* (E4)

> *A dificuldade de integração de mulheres vítimas de violência doméstica… É dessas e de todas. O que nós conseguimos fazer é, muitas vezes, através de programas. Não é fácil mas até se tem conseguido integrar algumas pessoas. Também temos de conseguir sensibilizar as entidades e as instituições para isso porque, às vezes, havia algum preconceito relativamente a essas questões.* (E7)

Os discursos parecem revelar uma abordagem individualizada, o que sugere a dificuldade de identificação do desemprego feminino como um problema colectivo no domínio da igualdade entre homens e mulheres, a que se associa a reprodução de estereótipos de género nas próprias representações sociais das pessoas entrevistadas.

De acordo com alguns dos actores-chave locais, as problemáticas identificadas são exclusivamente abordadas por via da sensibilização:

> *Estamos envolvidos na implementação do Plano Intermunicipal com outros cinco municípios, sob a coordenação da ESDIME. Portanto, há seguramente um conjunto de medidas de sensibilização que têm sido feitas mas que, se calhar, têm de ser aprofundadas.* (E6)

> *Tentamos sensibilizar, tentamos passar uma mensagem sobre o que é que é a igualdade, sobre de que forma é que podemos tentar sermos iguais, tentar que as medidas não discriminem as pessoas em função do seu sexo, através destes programas de rádio que passam para todo o concelho, através da questão do* Facebook*, porque muita gente segue a página do município. Tentamos alertar e sensibilizar. Mais não podemos fazer porque não podemos obrigar as pessoas a ter um Plano. Mas tentamos, pelo menos, sensibilizá-las.* (E10),

o que contraria as orientações nacionais, evidenciadas na narrativa do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa:

> *Andou-se a gastar rios de dinheiro em acções de sensibilização. O que é que me interessa sensibilizar se eu não dou ferramentas para saber como mudar?* (…) *Agora, reduzir a intervenção a isso… Não, obrigado! Porque isso é brincar com coisas muito sérias.* (E1)

A sensibilização, tendo as crianças como principal público-alvo, é também, na perspectiva dos actores-chave locais, a **forma de garantir uma correcta interpretação do conceito de igualdade de género** e dos seus pressupostos:

> *Informar, informar, informar! Sensibilizar e passar a mensagem.* (E2)
>
> *Eu penso que se faz muita sensibilização nesse sentido, mas podemos fazer cada vez mais porque ainda não está muito interiorizado, penso eu.* (E3)
>
> (…) *seria muito importante fazer este trabalho de sensibilização, continuar a fazer este trabalho de sensibilização.* (E5)
>
> *Eu acho que é, sobretudo, ao nível dos tais Planos* (Municipais para a Igualdade)*, que nós falámos há pouco. Há aqui um trabalho de sensibilização que tem de continuar a ser feito, desde logo com os miúdos da escola.* (E6)
>
> *Eu penso que é muito importante junto da escola e dos jovens. Cada vez mais.* (E7)
>
> *Pois, com acções de sensibilização, com sensibilização feita na rua ou feita de maneira que nós saibamos que a informação efectivamente chega às pessoas.* (E9)
>
> *Eu acho que é continuarmos com as acções de sensibilização, a tentar mudar mentalidades, porque eu acho que isto da violência doméstica é muito baseado na desigualdade.* (…) *É ir alertando, sensibilizando, mas devemos trabalhar ainda mais as crianças desde tenra idade.* (E10)
>
> *É a formação. Formação aos docentes, formação aos discentes. Tem de ser na área da formação.* (E11)

A tónica da intervenção volta, assim, a ser colocada exclusivamente em processos de sensibilização. A importância de ter indicadores concretos sobre a realidade do território, um aspecto que o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa considera fundamental para conduzir à correcta interpretação do conceito de igualdade de género e à mudança de comportamentos neste domínio:

> *Passa por termos dados e estarmos a bombardear permanentemente com informação sobre isto.* (E1),

apenas é mencionada por uma das pessoas entrevistadas:

> *Não me posso desligar da importância que o diagnóstico tem. Nós temos de ser muito verdadeiros, temos de ser muito fiéis, temos de ser muito realistas, temos de ter um*

conhecimento profundo daquilo que é a nossa realidade local. E a nossa realidade local não é só quantos homens, quantas mulheres, quantos trabalham, que idades têm, que estudos é que têm. Temos de olhar para aquilo que é a especificidade cultural do nosso território. Temos de olhar àquilo que é a especificidade social dos nossos territórios. (…) *Termos de ter noção e de olhar para esta dimensão da igualdade e perceber do que é que estamos a falar em concreto quando falamos de igualdade de oportunidades, quando falamos da igualdade de direitos e de responsabilidades, e de como é que isto se traduz. Temos de perceber as nossas gentes, como é que estas são, os modos de vida das nossas gentes, a nossa cultura, a nossa tradição, porque os processos de desigualdade advêm destes processos culturais, da tradição. E eu vejo os diagnósticos e são feitos muito nestas dimensões de números. Temos estes indicadores - quantos homens, quantas mulheres, a média de idades, quantos é que têm o 9º ano, quantos é que têm o ensino superior, quantos é que trabalham no comércio… Portanto, nós temos todos estes indicadores e eu pergunto 'mas é isto que define a realidade do meu território?' Quando falamos de igualdade e quando temos a noção do que é que a igualdade de género tem subjacente, quando dizemos que queremos combater esta desigualdade…* (E12)

Daí que o Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019) determine que as entidades signatárias procedam à dinamização, apoio e colaboração na produção de estudos, diagnósticos e estatísticas desagregadas por sexo[81], que auxiliem a leitura da realidade local e a definição de intervenções orientadas para a redução das assimetrias e da desigualdade.

A generalidade das pessoas entrevistadas atribui não a uma mas a um conjunto de entidades a responsabilidade pela promoção da igualdade de género a nível local, ainda que seja consensual na identificação dos municípios e da escola como **principais actores-chave** neste domínio:

Eu acho que todas são mas se olharmos para este território, os municípios são fundamentais. (E2)

Somos nós, autarquia, através da nossa Rede Social, a escola, a própria ESDIME, o Centro de Formação, algumas associações que também têm jovens, as colectividades. (E3)

A nível local, passa pela Câmara Municipal (…) *Os professores são fundamentais na educação das crianças.* (…) *E depois são todos os agentes locais.* (E4)

A Câmara Municipal, sem dúvida, depois a ESDIME, porque é quem está implementada no nosso território e fez um bom trabalho de articulação. Temos a GNR, temos as IPSS (Instituição Particular de Solidariedade Social). *Isto, sem um trabalho em rede, não funciona. Todos são importantes.* (…) *A CPCJ, esqueci-me de falar. Quando falo da ESDIME falo do Gabinete VERA.* (E5)

Eu acho que as escolas são, de facto, muito importantes. Acho que as autarquias também. As autarquias têm aqui a responsabilidade – quando falo de autarquias falo de Câmara e falo de freguesias. (E6)

A escola, crianças e jovens, junto das empresas e dos serviços públicos… Os parceiros, no fundo. Nós (Câmara Municipal) *também fazemos internamente no serviço. E as empresas também fazem.* (E7)

[81] *Estatísticas desagregadas por sexo* implicam a "recolha e separação de dados e informações estatísticas por sexo, de forma a permitir distinguir os dados relativos a homens e a mulheres e analisá-los comparativamente" (CIG, 2021c).

Escola, município e entidades de segurança. (E8)

Será, por exemplo, as escolas. (E9)

Deve partir muito aqui do município, que deve dar o exemplo para que depois outras instituições possam acompanhar. (E10)

Os municípios. Creio que eles são o principal veículo. Claro que a escola, tem de ser, mas a escola tem tantas coisas para fazer que, muitas vezes, estas questões ficam reduzidas à área de Cidadania e Desenvolvimento. (E11)

Todos os serviços, sejam eles da área da educação, saúde, justiça, forças de segurança, autarquias… tudo. Eu não colocaria aqui um com maior relevo, mais destaque, mais importância, que outro porque este combate tem de ser travado em todas as linhas de frente, com todas as dimensões que envolvem esta dimensão da desigualdade de género. (E12)

Sobre o **papel a desempenhar** pelos municípios, as opiniões focam-se na acção sensibilizadora e na capacidade de envolvimento das comunidades e dos restantes agentes locais:

(…) *sobretudo, por dar o exemplo e ter este papel de educação para com as pessoas.* (E2)

Acho que cada um destes agentes deve proporcionar actividades no sentido de despertar as pessoas para a temática da igualdade - fazer acções de formação, fazer plenários, fazer encontros, passar até mesmo filmes em termos da igualdade de género para que os jovens fiquem mais sensibilizados para esta temática. (E3)

É estar disponíveis e abertos para todos os programas que venham e que temos aderido. E é ter verbas para implementar novas políticas e para assegurar as políticas existentes. (E4)

O papel da Câmara seria de dinamizar, de sensibilizar, juntamente com as outras entidades. (…) *O papel é estarmos cá para trabalhar.* (E5)

A Câmara tem uma responsabilidade muito grande ao nível da definição das políticas locais e, portanto, tem aqui uma responsabilidade também importante. E tem, sobretudo, aqui a responsabilidade fundamental de envolver várias outras entidades – IPSS até as grandes empresas, no sentido de se poder desenvolver determinadas acções que promovam a igualdade de género. Penso que, aqui, o trabalho da Câmara é, sobretudo, um trabalho de envolvimento e de mobilização das entidades para este objectivo. (E6)

Devem ser todos activos e procurar ter estas questões na ordem de trabalhos. Se fizermos todos um pouco vamos ter melhores resultados. É isso que nós procuramos junto dos nossos parceiros também: divulgar junto dos nossos parceiros, da escola, da Saúde. (E7)

(…) *porque tem capacidades financeiras de implementar projectos que vão ao encontro desta necessidade.* (E8)

É passando o exemplo e isso também já está pensado. Já pensámos ter um Plano Municipal. (E10)

Os municípios devem desenvolver algumas acções que envolvam também a comunidade. (E11)

Fica de fora das justificações a responsabilidade legal que deriva da aprovação do Regime Jurídico das Autarquias Locais e que obriga, na alínea q) do artigo 33º, as Câmaras Municipais a "assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de acção do município, designadamente através da adopção de planos municipais para a igualdade" (Lei n.º 75/2013, 2013), bem

como os compromissos assumidos no seguimento da assinatura do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, nomeadamente a contribuição financeira e logística ao Gabinete VERA; o encaminhamento de vítimas de violência doméstica e de género de que tenham conhecimento; o apoio à produção de estudos, estatísticas e diagnósticos desagregados por sexo; a produção e divulgação de informação e a realização de acções de formação em VMVD (Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica) e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação de dirigentes, demais profissionais e população do território (Presidência do Conselho de Ministros, 2019).

À escola cabe, na perspectiva das pessoas entrevistadas, a mudança de comportamentos e atitudes através da educação cívica de crianças e jovens, embora as mesmas nem sempre o pareçam reconhecer como obrigação, designadamente ao abrigo da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (DGE, 2017):

> *A escola, com a disciplina da Cidadania, também pode promover a igualdade de género.* (E3)
>
> (a escola) *hoje é fundamental na implementação de medidas novas, de mudança geracional.* (…) *são eles* (os professores) *que vão moldar, que vão formatar a geração que, daqui a 20 anos, vai estar no leme, vai estar à frente dos destinos dos concelhos do país, sejam em cargos sejam em comportamentos.* (E4)
>
> *A escola não deve ser apenas uma entidade que passa conhecimento científico das disciplinas. Portanto, deve passar mais do que isso. No fundo, tem um contributo importante ao nível da educação cívica das crianças, daquilo que são os direitos e os seus deveres.* (E6)
>
> *A escola porque é quem educa e quem forma mentalidades.* (E8)
>
> *Trabalhar logo no início, quando nós conseguimos apanhar os alunos na sala de aula, e a partir daí haver depois uma continuidade.* (E9)
>
> *A escola tem de trabalhar com os jovens a questão dessa formação que eu já referi. Haver uma formação, haver um esclarecimento, haver uma sessão de sensibilização… Portanto, trabalhar a questão.* (E11)

Ainda que não tenham identificado a ESDIME com um dos principais actores-chave nos processos de promoção da igualdade de género a nível local, cinco das pessoas entrevistadas consideram-na a **entidade com a acção mais relevante** neste domínio:

> *Eu penso que a nível desta temática da igualdade de género tem sido a ESDIME. Para já, porque é um grande parceiro nosso. Depois, talvez, porque seja a entidade que está mais credenciada para estas questões da igualdade porque já há muitos anos que aborda estas questões e que trabalha esta temática.* (E3)
>
> *A CPCJ com o Gabinete VERA, GNR. A Câmara está sempre na segunda linha*. (E5)

Eu acho que, a par do município, aquelas que têm tido aqui um papel mais relevante são mesmo aquelas entidades que têm tido financiamentos para o fazer. É o caso da ESDIME, que tem um trabalho de alguns anos nesta matéria e que criou competências a este nível e tem existido financiamento nesse sentido. (E6)

Sim, a ESDIME. (E7)

A ESDIME tem sido fundamental. Eles é que lançam sempre o desafio. A ESDIME, com o projecto, eles é que lançaram sempre o desafio e depois nós vamos atrás e organizamos as coisas. Mas acima de tudo, a ESDIME lança sempre o desafio e tem sido fundamental. E a maior parte das actividades, se não fosse a ESDIME, nós não as tínhamos feito. (E8)

Ao reconhecerem a importância dos municípios, das escolas e da sociedade civil nesta matéria, os actores-chave do território estão em sintonia com a literatura sobre o tema (Alvarez, 2019; Queirós, Guerreiro, & Paiva, 2017*;* Queirós et al., 2011, cit. Queirós, Guerreiro, & Paiva), admitindo a responsabilidade das entidades que representam no contexto desta investigação, ainda que nem sempre denotem conhecer todas as obrigações que advêm da legislação e das orientações em vigor.

Com a igualdade de género a ser promovida localmente por via do **trabalho em rede**, no âmbito do Plano Intermunicipal para a Igualdade (ESDIME, 2017) e do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019), as pessoas entrevistadas são unânimes ao apontar **vantagens** ao modelo, quer seja pela partilha de informação, conhecimento e processos de aprendizagem colectiva:

Acho que é muito vantajoso, quer a nível de conhecimento quer de partilha de opiniões. (…) *acho que tem sido uma aprendizagem muito positiva com todos os agentes envolvidos*. (E3)

A vantagem é permitir, expandir ou trazer ao nível local programas de âmbito nacional que não chegariam cá de outro modo. É trazer conhecimento intrínseco de um problema para o nível local. (E4)

Eu acho que é muito mais fácil trabalhar em rede até porque, com a visão dos outros, nós conseguimos ir colmatando algumas falhas e alguns lapsos e é muito mais fácil trabalhar em rede porque estão todas as instituições. Cada uma dá uma opinião, dá ideia de outras acções que podemos levar a cabo. (E10),

quer seja pela maior mobilização de recursos e competências que se complementam entre si, maximizando os resultados:

Uma rede é juntar tudo aquilo que são as entidades e optimizá-las, ou seja, é rentabilizar aquilo que elas já fazem mas transformar em algo mais. Ao nível da igualdade também assim o é, porque cada entidade pode estar a trabalhar as questões da igualdade de género de forma isolada mas, se se juntarem de forma articulada a trabalhar, não só têm os resultados que tinham antes mas conseguem atingir uma dimensão muito superior, quer seja ao nível da visibilidade, quer seja ao nível da comunicação, quer seja ao nível do próprio impacto que essas acções têm. Até pela articulação delas umas com as outras. (E2)

É estarmos todos a remar para o mesmo lado e assim vamos conseguindo seguir alguns objectivos. (E5)

Se remarmos todos e trabalharmos todos, obviamente conseguimos melhores resultados. Só assim é que se consegue esbater esta questão da desigualdade. (E7)

Todas (as vantagens). *Trabalharmos sozinhos nunca. Todas, todas. Até porque eles* (as entidades parceiras) *têm abertura de portas que nós não temos e todos juntos conseguimos chegar a muito mais população.* (E8)

Distribuímos o trabalho todo e temos sempre mais vantagens e sempre mais oportunidades de serem as coisas melhor feitas e cada um ir fazendo a sua parte. (…) *Cada um é especializado naquela área e, se nós conseguirmos juntar um bocadinho de todos ou o melhor de todos, conseguimos um trabalho muito mais rentável.* (E9)

Sim, claro que sim (tem vantagens). *E eu já referi uma vantagem. Referi a vantagem que nós não tínhamos forma das escolas terem um debate fiável e com alguém que possa esclarecer sobre estas questões e funcionou muito bem essa rede. Conseguimos que os psicólogos conseguissem ir às escolas e fazer debates com os jovens, por exemplo.* (E11)

Naturalmente que, quando falamos de vantagens do trabalho em rede, elas traduzem-se naquilo que é a capacidade de realização, a capacidade de implementação e a efectivação dos resultados. A importância de nós trabalharmos em rede traduz-se nestas três vantagens, de forma muito objectiva. (E12)

A óptica de governança local, que serve de base ao actual modelo de desenvolvimento no quadro europeu (Dias & Seixas, 2019; Monteiro & Horta, 2018; Santinha, 2014; Ferrão, 2010), não se encontra, no entanto, isenta de **desvantagens**:

O trabalho em rede implica uma construção de algo mais. Só que isso obriga a despender mais algum tempo do próprio trabalho, na própria entidade, e às vezes isso é considerado um acréscimo de trabalho em vez de ser considerado como uma melhoria enquanto todo. E, muitas vezes, ainda se olha para a nossa entidade como 'trabalhar um bocadinho no nosso quintalinho' (…). *Ainda existem estas resistências em efectivamente ir para a rede quase de peito aberto, por assim dizer, e trabalhar efectivamente para a rede. Tem-se um bocadinho o medo de perder esta identidade, o individual de cada entidade, o que é uma pena.* (E2)

Às vezes também há fragilidades no sentido em que nem todos estamos de acordo. (E3)

Aquilo que eu digo e afirmo é que, depois, essas acções no terreno não são vistas e não são implementadas, não são colocadas na rua. São acções que começam com um grande impacto mas depois, por falta de verba, por falta de meios, por falta de meios humanos, falta de técnicos, não têm peso. (…) *Não tem impacto porque o tempo que passa entre cada acção é bastante significativo. Não é motivador para continuar. Mesmo quem vai a uma acção, só daqui a sete ou oito meses é que ouve falar daquilo de novo.* (E4)

A desvantagem é motivar e cativar os diferentes agentes para esta questão. Às vezes é difícil porque nem todas as pessoas estão despertas e consideram que seja necessária esta questão da igualdade. (E7)

A única desvantagem é que nem sempre é fácil coordenar tudo mas isso é normalíssimo. (E8)

A desvantagem é que depois pode haver uma fraca comunicação entre as entidades e entre as partes ou, às vezes, nem todos trabalham com o mesmo afinco no desenvolvimento das acções e, aí, pode haver desvantagens. (E9)

Existem sempre (desvantagens) *porque também, quando somos muitos e todos damos a nossa opinião, obviamente que depois nem sempre é fácil.* (E10)

As desvantagens do trabalho em rede estão muito associadas àquilo que podem ser as visões, que se podem, num momento ou noutro do caminho, distanciar e que pode ter a

> *ver, às vezes, com as próprias prioridades e com o que se define como emergente. E, às vezes, é nestas leituras que depois podem advir outro tipo de entropias, quando não há um entendimento sobre aquele que é o caminho que deve ser feito prioritariamente, quando não há entendimento sobre os recursos que devem ser alocados e afectados.* (E12)

As narrativas corroboram alguns dos obstáculos à governança local identificados por Ferrão (2010), designadamente os diferentes níveis de disponibilidade e capacidade das entidades envolvidas; a desproporção entre o esforço inerente à criação de parcerias e de estruturas em rede, os objectivos propostos e os resultados alcançados; e a dificuldade de gestão sustentável de soluções de governança em contextos marcados pela persistência de culturas institucionais e organizacionais centralizadas, verticalizadas e sectorializadas e pelo envolvimento de actores com poderes e motivações desiguais. Vão ainda ao encontro da perspectiva do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa que refere que "*se está pouco habituado a trabalhar realmente em articulação e em parceria e ir buscar onde exista"* (E1).

Sobre a existência de **resistências à promoção da igualdade** dentro do próprio tecido institucional do território, as opiniões dos actores-chave dividem-se:

> *Acho que sim, há resistência, sim. Porque aquilo que eu noto é que isto é muito bonito de se falar de igualdade de género, de se defender igualdade de género, mas a falar.* (E2)
>
> *Que eu tenha conhecimento, não. Com aquelas* (instituições) *com que nós trabalhamos e com que temos parceria e que nós reunimos…* (…) *eu penso que não. Todos se têm envolvido, e quando se envolvem, é porque estão realmente interessados.* (E3)
>
> *Por vezes, em coisas muito simples, há coisas que interferem mas não é muito.* (E5)
>
> *As instituições, no dia-a-dia, andam tão absorvidas naquilo que são os seus problemas e é evidente que, se tiverem de escolher onde é que vão investir, se calhar a igualdade de género não aparece no* top *3 das suas prioridades*. (E6)
>
> *Eu não sou capaz de identificar porque todas* (as entidades), *no fundo, até têm colaborado. Mas depois, no seu trabalho efectivo, o terem sempre presente essas questões é que muitas das vezes fica mais esquecido.* (E7)
>
> *Claro que sim, sim, sim.* (E8)
>
> *Eu acho que resistência não. Agora poderia era haver uma maior abertura.* (…) *Não digo que seja uma resistência, se calhar é um desconhecimento.* (E9)
>
> (…) *há outras entidades que estão mais à espera que lhe ofereçamos a oportunidade de ter acções.* (E10)

As **causas para as resistências** existentes residem, na opinião das pessoas entrevistadas, quer na falta de reconhecimento da importância da igualdade de género enquanto direito humano fundamental (ONU, 1948) e pilar do desenvolvimento (ONU, 2016) quer na influência da cultura patriarcal vigente:

> *Haverá sempre ainda aquela resistência de quem não considera que esta seja uma questão. Há quem lhe chame ideologia e há quem lhe chame falsa questão. E essas*

pessoas vão sempre resistir, a menos que lhes consigamos mostrar que efectivamente isto é um direito humano. (E2)

Sei lá… Às vezes é mais por problemas administrativos, burocráticos. (E5)

Eu acho que o principal problema - e com isto não quero dizer que as pessoas não defendam a igualdade de género – é que talvez as pessoas também sintam que isto é algo que é geracional, é algo que, se calhar, a nova geração talvez possa, à medida que vão tendo novos níveis de educação, de formação, conseguir ultrapassar esta situação. (E6)

Se calhar é falta de reflexão porque, quando nós começamos a reflectir sobre estas questões, a desmistificar e a mostrar que, de facto, há desigualdade, as pessoas depois até ficam mais sensíveis para esta questão e para os diferentes trabalhos que temos de realizar para promover uma sociedade mais igualitária. (E7)

Tem a ver tudo com a mentalidade. As entidades são pessoas, as entidades são formadas por pessoas - por homens, por mulheres - e há sempre resistência enquanto pessoa que se reflecte no seu trabalho e na sua entidade. Há sempre resistências. (E8)

Se houvesse maior conhecimento… (E9)

É algum receio de pessoas de fora entrarem no seu mundo. Não é por mal mas ainda estão um bocadinho receosos, digamos assim. (…) (Há resistência) *Por desconhecimento, sim. Às vezes é por desconhecimento.* (E10)

Com excepção de uma das pessoas entrevistadas, que identifica a necessidade de se continuar a investir - a nível local, central e europeu - numa efectiva promoção da igualdade de género:

Por isso é que é tão importante que, ao nível da Europa, ao nível do Governo, ao nível do município, nós continuemos a insistir que tem de haver promoção da igualdade de género porque, efectivamente, se não houver essa insistência, se calhar, as entidades, por elas, não vamos chegar lá. Por elas, continua a não ser uma prioridade. (E6),

a proposta de **minimização das resistências** existentes volta, maioritariamente, a recair sobre acções de sensibilização:

A*cho que é possível, educando e começando cada vez mais cedo e mostrando às crianças o que é que, efectivamente, são os direitos humanos, os direitos das pessoas* (E2)

Passo a passo, degrau a degrau. Começar com formação. (E5)

Com diferentes estratégias. Muitas vezes com alguns trabalhos dinâmicos entre grupos, que é possível e conseguem-se alguns bons resultados, com acções de sensibilização. (E7)

Se nós conseguirmos chegar, com acções de sensibilização, com algumas acções que se possam desenvolver, chegar às entidades, se calhar, há um maior conhecimento e uma maior abertura. (E9)

Através de acções sobre estas áreas, mostrar que estamos ali é para ajudar. (E10)

Ainda que tanto os Diagnósticos Sociais (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018) como os actores-chave locais depositem no Plano Intermunicipal para a Igualdade a principal resposta às problemáticas

identificadas, o documento não prevê qualquer intervenção direccionada para minimizar a violência doméstica, a violência no namoro ou o desemprego feminino, focando-se a acção em actividades pontuais de sensibilização.

Com a intervenção a ser desenvolvida por via do trabalho em rede, as pessoas entrevistadas reconhecem a importância dos municípios, das escolas e da sociedade civil na promoção da igualdade de género a nível local mas não incluem no seu rol de responsabilidades as atribuições que derivam da territorialização de políticas públicas neste domínio.

2.2.5. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género

Embora a maioria das pessoas entrevistadas reconheça as **vantagens** associadas à maior autonomia atribuída aos territórios locais por via da estratégia de **territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**:

> *Eu penso que aqui no nosso território, em termos da violência, se calhar conseguimos, todos em conjunto, dar uma resposta mais rápida.* (E3)
>
> *Eu acho que é muito importante começarmos no nosso território. É muito importante as decisões nacionais mas depois, se não for feito a nível local, não chegamos lá.* (E5)
>
> *(…) para nós conseguirmos ter resultados práticos das políticas, é preciso existir um envolvimento dos actores que estão no terreno. E, aí, ninguém melhor do que os poderes locais, que é quem efectivamente está em contacto com as pessoas, com a realidade prática do dia-a-dia. Ninguém melhor que os municípios, as freguesias, todas essas entidades, conseguirão, se calhar, ser mais eficazes no sentido de operacionalizar essas políticas.* (E6)
>
> (A vantagem) *É, principalmente, isso: trabalhar as questões da igualdade em função das necessidades porque há territórios que estão mais sensibilizados para a questão, com menos desigualdade, e outros que têm muito mais situações de desigualdade. E assim podem fazer-se planos de acção em função das necessidades de cada território.* (E7)
>
> *Eu acho que assim trabalham mais a nível local e os próprios profissionais estão mais dentro e mais próximos das populações e dos problemas que estão inerentes à comunidade em que estão inseridos. Trabalham mais a nível local. Conhecem melhor os problemas a nível local. Essa é a vantagem.* (E9)
>
> *As vantagens é de estar mais próximo da comunidade, estar mais próximo, estar mais atento e poder apoiar. E depois também da rede que se cria à volta desse território.* (E11)
>
> (…) *os territórios são os mais adequados para lidarem com os seus problemas* (…) *porque a proximidade dos territórios, das pessoas, permite-nos ter um conhecimento completamente diferente de que se eu não tiver esta proximidade.* (E12),

a falta de recursos é apontada como o **principal constrangimento** neste domínio:

Eu acho que o maior constrangimento das ONGD nesta matéria são os financiamentos que são sempre a prazo e são sempre incertos e não são de continuidade. (…) *Faz-se um projecto agora, faz-se um projecto a seguir mas, muitas vezes, não têm continuidade e as pessoas que já beneficiaram dele já tiveram ali uma quebra e temos de regressar ao início.* (E2)

Às vezes não temos os agentes e os técnicos suficientes para podermos implementar estas políticas. (E3)

Lacunas existem sempre, principalmente em termos de verba e de pessoal técnico para trabalhar estas questões. (E7)

(Falta de) *Recursos humanos, provavelmente.* (E11)

Nós temos de ter presente, quando falamos de territorialização de políticas públicas, que há constrangimentos territoriais, de recursos e também financeiros. Também sabemos que o financiamento das autarquias não é igual, que as autarquias não recebem todas a mesma coisa (E12)

No entanto, algumas narrativas parecem lançar dúvidas quanto à **capacidade de gestão a nível local**:

A aplicação é péssima. A verdade é que sim, está tudo definido, está tudo muito directivo, teoricamente toda a gente deveria saber o que fazer, existem Conselheiros e Conselheiras nomeados, existem planos definidos… Mas depois a sua aplicação na prática não ocorre da melhor forma. (…) *A aplicação destas medidas está muito aquém daquilo que era esperado* (E2)

(…) *os municípios, as várias entidades locais, têm formação e têm os meios que necessitam para poder implementar esse tipo de políticas. Agora, depois a questão da eficácia, não tenho dados suficientes para fundamentar.* (E6)

A minha questão é: estamos a aplicar bem as actividades que estamos a propor? Não é melhor repensar a forma de intervir? Eu acho que actividades pontuais não mudam mentalidades. (E8)

(…) *concordo com este processo de territorialização. Discordo é com a forma como ele, efectivamente, tem sido feito, até pela falta da própria preparação que este processo de territorialização.* (…) *é necessário termos mais técnicos, mais profissionais, mas acima de tudo também profissionais que tenham uma dimensão de especialização neste domínio, no domínio específico da desigualdade de género.* (…) *E, portanto, os dados que nos chegam deste protocolo* (para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica) *sobre as realidades territoriais deixam-nos sempre com algumas questões no ar. Os dados são poucos porque, efectivamente, não se identificam grandes questões de desigualdade? Os dados são poucos porque, efectivamente, os instrumentos de recolha desses dados são deficitários? Os dados são pouco porque as autarquias não têm grande capacidade, exactamente por causa desse défice de recursos humanos, para poderem fazer este levantamento?* (E12),

sugerindo a existência de fragilidades na concepção dos próprios documentos de orientação estratégica local, o que pode deturpar a leitura da realidade e condicionar a intervenção:

O identificar essas problemáticas é também o resultado do trabalho que tem vindo a ser feito neste âmbito porque, até para que isso seja registado, já houve um grande trabalho por trás. Caso contrário, era simplesmente ignorado e esses não seriam considerados problemas. (E2)

(…) *não consigo ter uma visão destes territórios relativamente às dimensões e aos indicadores da desigualdade de género. Se falarmos nas questões da violência doméstica, que é, de facto, uma das faces da desigualdade de género, conseguimos ter alguns indicadores. Agora, olhando para a grande fotografia, o que nós conseguimos perceber*

> *nalguns concelhos em relação a outros tem a ver com os níveis de escolaridade. Na maioria dos concelhos o número de mulheres é superior ao número de homens, verifica-se que há níveis de escolaridade muito baixos mas ainda conseguimos perceber que há mais mulheres a estudar que homens.* (…) *Para já, a principal limitação da territorialização das políticas publicas advém da fragilidade dos Diagnósticos Sociais. Nós não podemos tentar pensar soluções para o problema quando o problema não está bem identificado, quando nós temos ainda muitas fragilidades.* (E12)

Esta perspectiva vem reforçar a posição do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, para quem as principais lacunas no processo de territorialização das políticas públicas no domínio da igualdade de género residem na ausência de "*perícia técnica*" (E1) dos agentes locais e na "*desresponsabilização*" (E1) dos organismos e das entidades:

> *Quais foram os diagnósticos que nós tivemos no passado que nos dissessem qual o nível de desigualdade salarial num município? Pouquíssimos. Ou seja, se eu não digo quais são os indicadores, é muito difícil.* (E1)

Com as Câmaras Municipais a terem como obrigação a **integração da perspectiva de género** em todos os domínios de acção do município (Lei n.º 75/2013, 2013) e as Conselheiras ou Conselheiros Municipais para a Igualdade a serem responsáveis pelo acompanhamento e dinamização da execução de medidas neste domínio (Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, 2010), os actores-chave locais em exercício de funções nos órgãos autárquicos referem, sobre as áreas de aplicação do *mainstreaming* de género, que:

> *Não sinto aqui qualquer discriminação nesse sentido. Penso que o município não tem feito qualquer discriminação nesse sentido.* (E3)

> *Não somos especialistas nessa área nem conseguimos ter ninguém que o seja porque é uma área que não é a nossa vocação mas temos apoiado todos os grupos e todos os programas de nível nacional com que nos temos cruzado.* (E4)

> *Eu acho que todas as decisões têm em conta isso.* (E5)

> *Eu acho que onde é mais fácil são as áreas sociais, também pelo facto destas políticas de igualdade de género aparecerem muito enquadrados, em termos orgânicos da Câmara, nestas áreas sociais.* (E6)

> *É como lhe digo: nós, no município, até temos mais mulheres que homens em cargos de chefia, até mesmo a trabalhar.* (E7)

> *Eu acho importantíssimo já ter de estar definido as Conselheiras. Isso já é importante.* (E8)

Apenas uma das pessoas entrevistadas demonstrou conhecimento sobre, pelo menos, uma das vertentes da transversalização da perspectiva de género:

> *Aqui na questão da linguagem inclusiva pedi, através do site, da própria linguagem do* Facebook*, que fosse uma linguagem inclusiva, para darmos o exemplo e, a partir daí, para os colegas começarem a ter mais cuidado, até mesmo na produção dos documentos, terem em conta a questão da linguagem.* (E10),

sendo a mesma dificuldade de interpretação do conceito e dos seus pressupostos verificada nos discursos dos actores-chave locais representantes do sector da Educação:

> *Tenho, tenho* (conhecimento das áreas de aplicação da integração da perspectiva de género)*, na questão da Cidadania e Desenvolvimento. É uma área disciplinar que surgiu com a questão das áreas curriculares novas e, portanto, eu creio que aí, em muitas escolas…* (E11)

> *Eu não conheço todas as unidades e todos os planos curriculares dos cursos, mas eu sei que, no caso do Serviço Social, nós abordamos essas questões e há uma disciplina que aborda muito esta questão da perspectiva de género e que é importante. Portanto, eu posso dizer-lhe que efectivamente sim, há* (integração da perspectiva de género) (E12)

Constituindo o *mainstreaming* de género uma área estratégica de intervenção enquanto requisito fundamental de boa governança, no âmbito do III (Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, 2007), IV (Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, 2011) e V (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, 2013) Planos Nacionais para a Igualdade, e evidenciando a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 que este "só é eficaz se se traduzir, de facto, na definição de medidas concretas que respondam às necessidades diagnosticadas, em toda a sua especificidade" (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018), a análise dos discursos faz emergir a posição do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, para quem o **perfil das pessoas responsáveis pela promoção da igualdade de género** implica:

> *robustez de conhecimento técnico e científico sobre as áreas, saber identificar a raiz dos problemas, saber identificar os problemas, saber fazer diagnósticos, análise de dados estatística, análise de problemas sociais, conhecimento jurídico, conhecimento de Administração Pública - no sentido de saber fazer e instruir processos, seja de que natureza for - e também conhecer ferramentas. Não quer dizer que a pessoa tenha de saber tudo mas vai a todo um manancial que há, a nível internacional, procurar e fazer. Portanto, o trabalho com rigor é fundamental*. (E1)

Contudo, no território em estudo, apenas uma das pessoas entrevistadas partilha desta opinião quanto às características exigidas a quem detém responsabilidades neste domínio:

> *Eu acho que nós todos temos sensibilidade para este assunto. Há que alertar e há que colocar nas mãos dessas pessoas as ferramentas necessárias e é a formação.* (E8),

sendo que as restantes colocam o foco na sensibilidade para a temática em detrimento do conhecimento técnico e científico:

> *Defensores dos direitos humanos, acima de tudo. Defensores desta causa, que não é uma ideologia, mas é uma causa.* (…) *O conhecimento? A teoria vem depois, mas a vontade*

da defesa dos direitos humanos é aquilo que é fundamental. Porque, se não tivermos isso, o resto não é suficiente. (E2)

Têm de acreditar nestas questões, têm de ser pessoas capazes de fazer um exercício bastante grande de se despirem de toda a sua carga cultural, de estereótipos que existem, de preconceitos. (…) *E também persistentes, porque são questões muito complicadas e é preciso muita persistência para resolver e fazer prevalecer estas práticas nos locais, nos serviços, na comunidade. Portanto, é essencialmente uma pessoa assertiva e que acredite, de facto, nestas questões da igualdade.* (E7)

Acho que têm de demonstrar uma postura de confiança, que saibam falar, que saibam adequar o seu discurso às pessoas que estão a atender, que tenham sigilo. (E9)

Eu acho que não tem de existir um perfil específico. Existem áreas que nos são assim mais caras e que nós acabamos por ter lutas pessoais e que as pessoas têm de acreditar naquilo que estão a fazer. (…) *é ter aqui uma abordagem sobre o que é a igualdade, gostar do que é e perceber esta lógica, porque nem sempre será fácil trabalhar estas questões.* (E10)

Para três das quatro pessoas responsáveis pelos pelouros com a área da igualdade nas Câmaras Municipais do território a sensibilidade foi também a principal característica de perfil a ter em conta aquando da nomeação das **Conselheiras ou Conselheiros Municipais para a Igualdade**:

Eu penso que devem ser pessoas sensíveis, penso que devem ser pessoas afáveis, pessoas que saibam ouvir, que devem ter no seu pensamento o que é isto da igualdade de género. (E3)

Deve ser sensível para a problemática, sem dúvida, ser uma pessoa com algum cuidado e ser muito dinâmica. (E5)

Para já, é importante que quem desempenhe esta função, desde logo, acredite na igualdade de género, não seja apenas por uma obrigação profissional que o faça mas que, efectivamente, se reveja naquilo que é a função e que tenha competências em termos profissionais, em termos pessoais. (E6)

Apenas uma destaca a importância de formação específica na área:

Eu considerava importante uma pessoa com conhecimento global da nossa comunidade, alguém com formação específica mas com um conhecimento muito grande da realidade concelhia. (E4)

De acordo com o quadro de referência do **Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade**, cabe-lhes "acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais, para a cidadania e a igualdade de género" (Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, 2010), tendo como competências:

a) "Acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspectiva de género;
b) Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da igualdade, nomeadamente o Plano

Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação;

c) Pronunciar-se, quando consultados, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não-discriminação, da protecção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;
d) Apresentar propostas concretas de acção nos domínios referidos na alínea anterior;
e) Divulgar informações sobre a igualdade de género, designadamente nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não-discriminação, da protecção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;
f) Participar no fórum anual das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade;
g) Assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género." (Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, 2010).

Contudo, apenas uma das pessoas entrevistadas a exercer funções nos órgãos autárquicos incluiu na sua narrativa as orientações em vigor:

> *O Conselheiro para a Igualdade é a pessoa que ao nível, desde logo, do município, tem um papel importante, no sentido de nos aconselhar sobre aquilo que devem ser as melhores políticas ou medidas que devem ser adoptadas. E, quando falo do município, falo não só do município-organização, mas também ao nível do território, junto das outras organizações. É a pessoa que, estando consciente daquilo que são as políticas de igualdade, possa efectivamente dar informação e fazer os entendimentos necessários para que isso possa ser uma realidade.* (E6)

Para as restantes pessoas responsáveis pelos pelouros com a área da igualdade e para as Conselheiras Municipais para a Igualdade, as funções inerentes ao estatuto resumem-se a:

> *serem aqui os interlocutores quando surgem problemas. Enviam para o Gabinete VERA. Se forem problemas de violência passá-las para o Gabinete. Se forem de ordem social, tentarmos aqui internamente resolver.* (E3)

ser uma ponte com a Comissão (para a Cidadania e a Igualdade de Género), *com a ESDIME e ser activa em todas as actividades.* (E5)

articular com as colegas que trabalham estas questões mais directamente. Ao nível interno também temos aqui um trabalho importante em termos de sensibilização, para que, em tudo o que são actividades internas se ter em conta esta questão. Acabamos, no fundo, sempre por articular, seja com as diferentes secções do município, nas diferentes actividades, para termos estas questões presentes da igualdade. (E7)

(estar) *sempre presente nas reuniões e faço a ponte entre as propostas de projecto que nos chegam da ESDIME. E depois executo as actividades.* (E8)

Tenho assistido às reuniões que têm surgido e que têm sido marcadas e apresentei algumas sugestões para o plano de acção agora na última reunião. (E9)

fazermos aqui a ponte entre as pessoas e as instituições. Acabamos por ser mediadores nesta área. É importante que alguém esteja disponível tanto para ouvir as pessoas como depois canalizar as pessoas para os serviços que dão resposta, que prestam este atendimento. E é por aí, que se respeitem as questões da igualdade, que quem precise nós estejamos lá para as receber. (E10)

Emerge, no entanto, num dos discursos, a perspectiva de que:

Muitos dos Conselheiros que estão nomeados nem sabem que estão, outros não se revêem nestas questões. (E2)

Com a obrigatoriedade de adopção de Planos Municipais para a Igualdade a remontar à aprovação do Regime Jurídico das Autarquias Locais, em 2013 (Lei n.º 75/2013, 2013), os municípios em estudo partilham, desde 2017, um **Plano Intermunicipal para a Igualdade** (ESDIME, 2017). A falta de prioridade atribuída à promoção da igualdade de género por parte dos Executivos municipais foi apontada pelos actores-chave locais como principal causa para a **demora na sua implementação**:

Isto depende da política em si do próprio município, que pode valorizar mais umas coisas que outras. Não sei por que não terá aplicado e por que é que nós não temos o nosso próprio Plano Municipal. Se calhar, também por um bocadinho de comodismo. Como foi criado o Plano Intermunicipal… (E3)

Dentro de todas as prioridades que existem no município, as pessoas que na altura governavam o município entenderam que haveriam coisas que eram mais importantes. Ou, às vezes, é uma questão mesmo de oportunidade de financiamento. (E6)

(…) *porque o município de Almodôvar tem outras prioridades, em termos de implementar outros planos.* (E8)

(…) *seria outro Executivo e isto, às vezes, parte também das políticas que são prioritárias para esse Executivo. Talvez, na altura, não fosse uma questão prioritária e depois passou a ser.* (E10)

Alguns dos discursos parecem, contudo, revelar algum desconhecimento sobre os procedimentos associados a esta obrigação legal:

Se calhar tem a ver com projectos que julgaram mais prioritários ao nível do Governo, penso eu. Ou então teve a ver com a criação de alguma comissão de implementação ou de algum grupo específico e especializado para implementar o programa que - repare! - é muito sensível. (…) *Ou com falta de execução, com falta de capacidade de pôr no terreno o projecto*. (E4)

Se calhar teve a ver com os senhores que estão lá em cima nos gabinetes. (E5)

Como **vantagens da supramunicipalidade** são referidas a partilha de recursos:

As vantagens seriam a optimização dos recursos, o impacto ao nível da divulgação e da informação, que poderia ser superior, sendo nos cinco concelhos. (E2)

Nós não tínhamos capacidade de ter um Plano Municipal, nem tínhamos técnicos, nem tínhamos condições nem conhecimento para fazer esse tipo de trabalho. O supramunicipal vem-nos trazer o que eu falava há bocadinho: os técnicos, o conhecimento, o know-how*, a capacidade de pôr em prática um projecto.* (E4)

Seria mais difícil para as Câmaras se tivessem de ter, cada uma, um técnico para isso e, se calhar, nem se justificava ter um técnico apenas dedicado a isso. Mas, havendo esta possibilidade de unirem esforços, conseguem com muito menos meios ter o mesmo tipo de serviços e, dessa forma, nós não deixamos de ter, de uma forma contínua, a implementação destas políticas. (E6)

e de experiências:

A questão de ser com outros municípios dá-nos outra abordagem daquilo que estamos a fazer bem, daquilo que podemos fazer melhor, algumas acções que eles estão a fazer e que achamos que podem ser importantes, nós copiamos e trazemos para o nosso município. É uma aprendizagem. (E10),

as semelhanças territoriais:

(...) *é mais fácil de construir e também é mais rico, até porque todos os concelhos que fazem parte do Plano Intermunicipal são muito próximos uns dos outros e, de um modo geral, as características são mais ou menos as mesmas. Depois a proximidade entre as pessoas. Eu acho que isso também é muito importante.* (E3)

(…) *a realidade do nosso território é muito idêntica e temos aqui parceiros que são muito idênticos.* (E8)

e a possibilidade de maximização dos resultados:

Eu penso que foi importante, até para mostrar que é possível, que, no fundo, estamos juntos nestas questões. Tem maior impacto porque é territorial e não só a nível local. Penso que é extremamente importante continuar a fazer acções descentralizadas, porque elas assim têm um maior impacto. (E7)

As vantagens é o nós trabalharmos todos em prol do mesmo objectivo. Será mais fácil ou mais empolgante nós trabalharmos com outros municípios, até porque depois os resultados… (…) *Assim, fazendo com os outros concelhos, é uma coisa que se torna maior e que dá mais visibilidade.* (E9)

Uma das pessoas entrevistadas não conseguiu, contudo, identificar qualquer benefício do modelo adoptado:

Até começou bem, com o Plano Intermunicipal, com actividades intermunicipais. Está a correr bem, não deve acabar, deve continuar. E agora deve passar para o território. Cada um com as suas características, com as suas necessidades territoriais, deve começar a trabalhar. (E5)

Sobre as **desvantagens** de implementação de um plano à escala supramunicipal as pessoas entrevistadas destacam principalmente a dificuldade de articulação derivada dos diferentes ritmos de trabalho das entidades envolvidas:

> *Um constrangimento que tivemos foi definirmos que houvesse actividades que, para ter um maior impacto, acontecessem em simultâneo nos vários concelhos. Isso, por si só, foi um problema, uma desvantagem, porque obrigava a que todos trabalhassem ao mesmo ritmo e cada concelho, por vezes, tem o seu ritmo de trabalho.* (…) *perdeu-se esse potencial, porque não houve um maior consenso entre os tempos de execução e dinamização das próprias acções*. (E2)
>
> *É mais difícil a articulação, é mais difícil todos estarem em sintonia, mas também é assim que se discute. Obviamente que temos mais dificuldade porque nem sempre a disponibilidade de agenda de todos os intervenientes é a mesma. As prioridades também não são as mesmas.* (E7)
>
> *Pode haver a distância, pode haver esta coisa de termos de fazer as reuniões e nem sempre haver disponibilidade de toda a gente*. (E9)
>
> *Lá está, isto depois não é fácil colocar em prática acções a decorrer nos cinco municípios ao mesmo tempo e essa é a fragilidade. Deparámo-nos com determinadas acções que nós não conseguimos implementar. Teríamos de deslocar os nossos alunos para outros concelhos e depois não há transporte.* (E10),

existindo igualmente quem partilhe da opinião do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, que considera que "*se está pouco habituado a trabalhar realmente em articulação e em parceria"* (E1):

> *Em vez de pensarmos como é que este Plano, que é conjunto, pode ter o maior resultado possível, é o sentimento de como é que o meu concelho se pode destacar no meio deste Plano que é geral. E isso depois causa alguns constrangimentos porque se está a trabalhar mais para nós do que mais para o todo.* (E2)

Com o prazo previsto para a vigência do Plano Intermunicipal para a Igualdade já terminado (ESDIME, 2017), os actores-chave locais envolvidos na sua implementação fazem um **balanço** maioritariamente positivo, ainda que não se pronunciem sobre o seu impacte:

> *Foi razoável* (risos). *É positivo porque, pela primeira vez, juntou cinco municípios, vários técnicos e técnicas de cada município, em volta da mesma mesa a discutir e a trabalhar as questões da igualdade. Portanto, dessa perspectiva é positivo e fez-se um caminho importante. Da execução em si, ainda temos muito para andar. Há a dificuldade de trabalhar a diferentes ritmos.* (E2)
>
> *Faço um balanço positivo. Penso que o culminar do ano, quando fizemos aqui a passagem da Tocha da Igualdade, foi um momento muito grande para os cinco municípios. Desde a Educação, ao Desporto, à Cultura…* (…) *Estas acções, estas actividades, penso que, de alguma forma, marcaram quem esteve envolvido nelas.* (E3)
>
> *Eu acho que foi um passo muito importante para a nossa região, uma vez que tentou proporcionar à população as actividades, tentando sensibilizar para, embora falte uma parte. Mas tem sempre um impacto, as pessoas ficam sempre alertas para algo que se passa. Portanto, é positivo.* (E5)
>
> *Há, se calhar, medidas que são mais eficazes do que outras. Isto serve também para nós vivenciarmos e há aqui também uma componente de experimentação para que, no futuro, nós possamos optar por aquelas que são mais eficazes. Mas eu acho que o balanço é positivo. Eu acho que nós, com a implementação do Plano Intermunicipal, minimamente temos garantido um roteiro de promoção da igualdade de género.* (E6)
>
> *Eu acho que foi extremamente positivo e que deve continuar.* (E7)
>
> *Sim, o balanço é positivo porque, por exemplo, no passeio das bicicletas houve membros da população que quiseram participar e fizeram a caminhada toda. Portanto, eu acho que*

foi um balanço positivo. (…) *Como fomos passando pelos concelhos todos dava um grande impacto porque era muita gente.* (E9)

Acho que foi um balanço muito positivo. Até mesmo estas acções muito em parceria e o trabalho com as crianças. A passagem da Tocha foi um momento muito importante e os miúdos gostaram bastante. E depois, este último ano, fizemos a palavra igualdade de género *em forma humana. Eles também gostaram bastante do produto final, o vídeo que foi passado no* Facebook*. Acho que tem sido importante porque as mentalidades, pelo menos a nível das crianças, eles já têm outro tipo de abordagem, já sabem o que é que é, já não estão em branco nestas questões.* (E10)

Uma das pessoas entrevistadas faz, contudo, um balanço negativo:

É pena que o projecto tenha sido semi-falacioso, em termos de execução, tenha ficado muito por uma ideia e por algumas acções dessa ideia. E falo depois na subsistência do próprio projecto. (E4)

e outra refere-se à importância do Gabinete VERA, que não resulta do Plano Intermunicipal para a Igualdade mas sim do projecto, implementado pela ESDIME em 2012, "VERA – Vítimas Em Rede de Apoio", financiado pela medida 7.7 – Projectos de Intervenção no combate à Violência de Género do POPH - Programa Operacional Potencial Humano (ESDIME, 2012), encontrando-se actualmente enquadrado no Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019):

Eu acho que o balanço é positivo. Nós, neste momento, garantirmos um serviço que era muito importante, que era a existência do Gabinete VERA e isso é muito importante para nós termos esse serviço. (E6),

o que pode revelar algum desconhecimento sobre as práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território.

Embora as pessoas entrevistadas que exercem funções nos órgãos autárquicos manifestem interesse em continuar a promover a igualdade de género, nenhum dos municípios em estudo tem, para já, prevista a **implementação de Planos Municipais para a Igualdade**:

Se, entretanto, este terminar e entre os cinco municípios não se pensar fazer mais nada que seja intermunicipal, então devemos avançar com um Plano Municipal para a Igualdade do município de Aljustrel. (E3)

Não, não está (previsto). (E4)

Não, neste momento ainda não (está previsto). (E5)

(…) *pelo facto de nós estarmos envolvidos neste Plano Intermunicipal, temos estado aqui um pouco indecisos sobre a necessidade ou não de avançar para um Plano Municipal para a Igualdade.* (E6)

Já se falou nisso mas, actualmente, não temos ainda qualquer indicação nesse sentido. (E7)

O município de Almodôvar está aberto a continuar a trabalhar, sim. (E8)

Além deste, Intermunicipal, cada município vai ter de fazer o seu mas não, não sei muito sobre isso. (E9)

(Não está previsto) *por tempo, por indisponibilidade.* (E10)

De acordo com o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, o percurso no processo de territorialização das políticas públicas no domínio da igualdade de género foi *"alterar precisamente os protocolos que existiam com os municípios e que, basicamente, só diziam que o município se compromete a promover a igualdade"* (E1). A nova geração *"consolidou e obrigou, nomeadamente os municípios que têm este protocolo, a cumprir toda a Estratégia* (Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação) *e a desenvolverem medidas naquelas áreas"* (E1), sendo *"a óptica, e no domínio do desenvolvimento local,* (…) *muito de concretizar"* (E1), existindo *"orientações muito concretas sobre o que é que se pretende"* (E1).

No âmbito do **Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica** (Presidência do Conselho de Ministros, 2019), que financia o Gabinete VERA e determina um conjunto de responsabilidades a cada uma das instituições signatárias, metade dos actores-chave locais em exercício de funções nos órgãos autárquicos resume as **atribuições das entidades de pertença** ao apoio financeiro e logístico:

Há um projecto que tem um conjunto de medidas e nós limitamo-nos a aceitar essas medidas e a apoiar a implementação das mesmas em Almodôvar, disponibilizando espaço, meios e pagamento de parte desses meios. (E4)

Nós damos também algum apoio financeiro, damos apoio logístico, disponibilizamos instalações e, portanto, fazemos todo o acompanhamento para que seja possível operacionalizar as acções que estão previstas nesse protocolo. (E6)

O município comprometeu-se com a disponibilização do espaço, que é onde funciona o Gabinete VERA, comprometeu-se em trabalhar em parceria sempre que é solicitado. Também ao nível logístico, disponibilizou água, luz e esses consumos, limpeza do espaço… (E7)

O município disponibiliza o espaço à ESDIME para atendimento de apoio às vítimas e depois acompanha o Plano, através de reuniões. E, para tudo o que é necessário, o município está lá para dar assistência à ESDIME naquilo que necessitar. (E10)

São, assim, negligenciadas as obrigações de:

- "dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação e, na realização de acções de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população no seu território;

- promover e apoiar campanhas no município sobre VMVD e restantes áreas da ENIND, em articulação com os parceiros locais;
- alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Municipal para a Igualdade e a Não-Discriminação (PMIND) e com medidas de política de âmbito nacional que prossigam os mesmos objectivos;
- alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Intermunicipal para a Igualdade existente e respectivo plano de acção." (Presidência do Conselho de Ministros, 2019).

A restante metade parece desconhecer os pressupostos do Protocolo em vigor:

> *O município de Aljustrel está sempre disponível e colaborante naquilo que tenha a ver com a implementação, no caso do Gabinete VERA, que dê resposta às lacunas que nós temos no nosso município, que a nível do gabinete de acção social não conseguimos dar.* (E3)
>
> *É fazer cumprir tudo o que está previsto no protocolo.* (E5)
>
> *Eu não assinei. Quem assinou isso foi o gabinete de apoio à vítima. Aí não estou muito dentro do assunto.* (E8)
>
> *O município tem o dever de facultar o atendimento, pelo que eu estou aqui a ler, um gabinete e depois, estou aqui a ler também, temos a execução do tal Protocolo e do tal Plano Municipal, além do Intermunicipal.* (E9)

Também o actor-chave que desempenha a função de ponto focal para o Protocolo na Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-Geral dos Estabelecimentos Escolares deixa de fora das competências da entidade de pertença algumas das responsabilidades assumidas:

> *O papel é sobretudo de divulgação e de disseminação de informação aos agrupamentos na área da formação, para docentes, discentes e pessoal não docente, e na sensibilização também, fazer parte de algumas promoções de acordo com as comissões técnicas na questão da sensibilização.* (E11),

nomeadamente o dever de "promover nos estabelecimentos escolares, situados na respectiva circunscrição regional, a disponibilização de um espaço de informação, de apoio e encaminhamento das vítimas de VMVD designadamente de violência no namoro" (Presidência do Conselho de Ministros, 2019).

A ponto focal do Instituto Politécnico de Beja foi a única pessoa entrevistada a incluir, na sua narrativa, todas as atribuições da entidade de pertença ao abrigo do Protocolo:

> *Aquilo que está definido ao nível do Protocolo em termos das responsabilidades do Instituto* (Politécnico de Beja) *e que passa muito - tendo presente que é uma academia, que é um espaço de formação - por assessorar a equipa do ponto de vista da interpretação de dados, de podermos acompanhar e aprofundar estudos, de interpretar os dados que vão sendo introduzidos naquilo que são os processos de intervenção. Podemos*

fomentar acções de formação e de divulgação mas isto metido no âmbito das responsabilidades do Instituto Politécnico de Beja, enquanto parceiro do Protocolo. (E12)

As narrativas parecem demonstrar que, apesar das mudanças efectuadas ao actual Protocolo e evidenciadas pelo actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, no sentido de atribuir maior responsabilidade aos territórios, os actores-chave locais nem sempre reconhecem as obrigações que competem às entidades que representam.

À semelhança do verificado com o Plano Intermunicipal para a Igualdade, as pessoas entrevistadas reconhecem a importância do Protocolo mas parecem ter alguma dificuldade em quantificar o seu **impacte no território**:

Eu penso que tem sido positivo, na medida em que (o Gabinete VERA) *tem sido procurado.* (…) *Penso que o Gabinete VERA tem sido benéfico nesse sentido. Tem lá pessoas credíveis, que podem aconselhar, com quem podem falar, que podem encaminhar, em que as pessoas se sentem apoiadas.* (E3)

Tem sido útil mas a crítica persiste: muito pouco trabalho a montante. (E4)

Isto vai permitir que o território defina as suas estratégias, de acordo com as suas necessidades, e o mais importante é que vai levar a bom termo o trabalho que tem sido feito em termos de Rede Social. (E5)

Eu acho que é muito importante. (…) *As equipas que têm estado no terreno têm feito muito bom trabalho e com o apoio dos nossos técnicos da Divisão Social, penso que nós temos ao nível do território uma resposta muito qualificada para atender àquelas que são as situações mais difíceis que vamos tendo.* (E6)

O impacto foi a criação de um serviço especializado nesta área e que foca esta área, o que é extremamente importante e benéfico e muito bom para todas as pessoas que trabalham com estas questões, porque fazemos aqui uma articulação muito restrita quando surge uma situação de violência ou sempre que queremos trabalhar estas questões da igualdade. (E7)

Não sei muito. Se são discretos, são. Se fazem uma intervenção profunda, penso que sim, porque são coordenados também por uma psicóloga, mas não estou muito dentro do trabalho deles. (E8)

Tem (impacte) *porque foi criado, já no protocolo anterior, o Gabinete VERA, este gabinete de atendimento, e tem até surtido algum…* (…) *Tenho noção que o Gabinete faz muito trabalho e faz um trabalho muitas vezes com as populações e com as vítimas.* (E9)

É muito importante mas acho que as pessoas ainda não lhe dão a devida importância. Isto porquê? Porque as pessoas ainda não têm a noção que existe. (E10)

Eu creio que o impacto é um impacto crescente porque a comunidade sente que existe uma rede constituída, com um conjunto de entidades com um objectivo comum e isso, de certa forma, tem um impacto na comunidade. (…) *Não tem um impacto estrondoso, como nós gostaríamos, que mudasse comportamentos e atitudes mas tem, tem o seu percurso e também é ainda muito precoce.* (E11)

Nós estamos aqui com territórios com índices de violência contra a mulher e com violência doméstica significativos, em que, cada vez mais, se coloca a descoberto esta realidade e onde a vítima, cada vez mais, sente confiança em procurar ajuda. E isso é uma conquista, isso é algo que tem de se valorizar e é uma conquista que foi feita também no âmbito do trabalho do outro Protocolo. O facto de se ter redefinido o próprio processo de acolhimento – da sinalização e depois encaminhamento das próprias entidades que advêm nestas áreas, procurando não só tornar o processo mais célere como proteger a exposição da

> *vítima. Portanto, toda esta redefinição foi feita e foi feita dentro do protocolo passado. Daquilo que eu me apercebi, isto são impactos muito positivos.* (E12)

Apesar de Portugal ter assumido a igualdade de género como um dos seus seis objectivos estratégicos no âmbito da implementação da **Agenda 2030** (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2017) e do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa afirmar ser esse "*o grande referencial*" (E1) da acção, encontrando-se "*todo ele materializado na nossa Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação*" (E1), quando questionados sobre a forma de **manifestação desse compromisso nas políticas públicas locais**, parte dos actores-chave parece desconhecer os pressupostos do documento, que propõe como Objectivo de Desenvolvimento Sustentável 5 "alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas" (ONU, 2016, p. 10), e a sua relação com o território, como demonstram as seguintes unidades de registo:

> *Naturalmente que quando você cria uma lei nacional ela é aplicada, ainda que não na íntegra muitas vezes, mas ela é aplicada ao nível regional.* (…) *Tem um impacto na nossa região, que é o normal, que é a aceitação da mulher, a aceitação da igualdade de género, a aceitação das normas que foram implementadas como um todo e como algo que é para ser feito. Não há diferenças entre ser regional ou ser nacional.* (E4)

> *Eu acho que isso foi extremamente importante porque passou a falar-se muito nesta questão. Todos os serviços passaram a ter, na ordem dos seus trabalhos, esta questão e isso foi extremamente importante para a informação da comunidade em geral, das pessoas. Criou alguma sensibilidade relativamente ao assunto. Portanto, houve aqui um grande avanço para conhecimento destas questões, para que as pessoas também ficassem despertas para este problema.* (E7)

> *Em termos de políticas nós aqui estamos paradíssimos nisso. E, nos últimos dois anos, todas as políticas de igualdade aplicadas aqui em Almodôvar foram muito em parceria com a ESDIME. Caso contrário, não teríamos um plano de actividades direccionado ou o Plano de Igualdade*. (E8)

> *É um processo que tem tido um papel importante, com a questão da área de Cidadania e Desenvolvimento nas escolas, em que estas questões são muito debatidas, são muito abordadas.* (E11)

As restantes narrativas apontam para a implementação do Plano Intermunicipal para a Igualdade, cuja obrigatoriedade remonta não à entrada em vigor da Agenda 2030, a 01 de Janeiro de 2016 (ONU, 2016), mas à aprovação do Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, 2013), em 2013,:

> *Eu penso que todas as políticas públicas locais têm feito, dentro das suas possibilidades, algo sobre esta problemática da igualdade - uns mais, outros menos - mas penso que todos têm contribuído. E isto dos Planos Intermunicipais ou dos Planos Municipais para a Igualdade tem sido um reflexo nesse sentido.* (E3)

> *A nível das políticas locais, os Planos Intermunicipais. E o município de Castro Verde tem contribuído em todas essas áreas.* (E5)

> (…) *os próprios municípios, quando têm de desenvolver determinados projectos, mesmo que o foco fundamental desses projectos não seja a igualdade de género, eles acabam por ser confrontados também com a necessidade desses projectos terem de justificar, de*

alguma forma, processos dessa dimensão da igualdade de género. E, portanto, são aspectos que acabam por condicionar um pouco a acção e influenciar a acção dos municípios ao nível da promoção da igualdade de género. (E6)

A nível local, o concelho de Ferreira do Alentejo, neste momento, está com um Plano Intermunicipal para a Igualdade, com mais quatro concelhos, e tentamos que seja uma realidade, tentamos mostrar às pessoas o que é a igualdade de género, de que forma é que se pode manifestar. Tentamos ter algum tipo de medidas e acções que, pelo menos, despertem as pessoas para as questões da igualdade de género. É por aí que nós temos estado a trabalhar. (E10)

ou para a assinatura do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, que sucede ao Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género, datado de 2016 (Presidência do Conselho de Ministros, 2016):

Se calhar a assinatura deste protocolo de territorialização destes cinco concelhos é uma forma dessa política, em que consegue trabalhar mais directamente e mais especificamente com as populações e com as sociedades destes concelhos. (E9)

Apesar de reconheceram a importância da maior autonomia atribuída aos territórios por via da estratégia de territorialização das políticas públicas no domínio da igualdade de género, os actores-chave locais parecem demonstrar alguma dificuldade na identificação dos compromissos que advêm desse processo, nomeadamente no âmbito da aprovação do Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, 2013), da implementação do Plano Intermunicipal para a Igualdade e da assinatura do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, lançando dúvidas sobre a capacidade de gestão a nível local.

2.2.6. Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género

A generalidade das pessoas entrevistadas no panorama local considera que as **mudanças de atitudes e comportamentos** não têm acompanhado a evolução do enquadramento legislativo e das políticas públicas em matéria de igualdade de género:

Ao mesmo ritmo não. Eu acho que têm caminhado porque, apesar de tudo, nós vemos evolução e verificamos evolução, há algumas melhorias em termos de mentalidade, mas não é na velocidade, nem no ritmo que é expectável e que a legislação impõe. Vejamos que nós, em particular no nosso território, temos cinco concelhos e nenhum tem um Plano Municipal para a Igualdade implementado. E isso já é obrigatório há uma série de tempo. (E2)

Não, acho que não. Acho que vão caminhando, na minha perspectiva, lentamente. (E3)

Não é fácil. De repente, não vem uma lei dizer-me que eu estive a fazer tudo mal e que agora tenho de fazer bem. (…) *Portanto, vai mudando pouco a pouco.* (E4)

Acho que a mudança legislativa foi muito importante mas, a outro nível, acho que ainda falta um bocadinho. (E5)

Eu acho que estas coisas, a legislação, é sempre mais rápida que a mudança das pessoas. Normalmente aquilo que se diz é que a legislação vai sempre atrás do comportamento das pessoas. No caso da igualdade de género parece que é ao contrário. Tem de ser a legislação que vai à frente para que, a seguir, o comportamento das pessoas vá atrás. (E6)

Nem sempre ao mesmo ritmo ou não será ao ritmo que nós gostávamos que fosse. (E7)

Não, não, não… A verdade é que temos muito para fazer, muito, muito para fazer. (E8)

Não, têm ritmos diferentes e tem a ver com os municípios porque há municípios que são muito mais activos ou que têm talvez maior budget *para poderem investir. Mas há municípios onde existe um trabalho muito mais desenvolvido do que outros.* (E11)

Ao mesmo ritmo não, até porque nós temos aqui territórios com especificidades muito próprias. Procura-se que possa, efectivamente, ir acompanhando aquilo que são as directrizes nacionais, porque o objectivo, no fundo, é esse. (…) *Naturalmente que cada contexto territorial tem o seu ritmo, tem a sua evolução, tem os seus recursos e, aí, nós conseguimos identificar alguns desalinhos* (E12)

Sobre os **resultados dos estudos efectuados em Portugal**, que apontam a necessidade de medidas com carácter vinculativo, maior fiscalização (Marques S. , 2017), criação de sanções (Alexandre, 2010) e capacitação de equipas técnicas, nomeadamente no contexto escolar (Carlos, 2019; Teixeira, 2016; Tavares, 2008) e no seio da Administração Pública (Alexandre, 2010), como fundamentais para a efectiva promoção da igualdade de género nos territórios, as opiniões dividem-se, especialmente no que concerne à aplicação de sanções:

Honestamente teria de haver compensações pela negativa, ou seja, algumas punições por não cumprimento. A questão é que existem medidas e que têm de ser cumpridas mas o seu não cumprimento não gera nenhuma consequência. (E2)

Isso (aplicação de sanções) *acho que não. Penso que as pessoas porque estão a trabalhar estas temáticas e por não as trabalharem bem tenham de ser… Se calhar fiscalização. Eu não diria punição mas fiscalização.* (E3)

Em parte, concordo. Sabemos que temos de ter algum conhecimento e razoabilidade quando colocamos uma equipa no terreno a trabalhar a igualdade de género. (…) *Não impingindo, não forçando, mas sensibilizando.* (E4)

Sim, concordo. Uma vez que está legislado e que deve ser aplicado… (E5)

Concordo. (…) *estas medidas, de facto, legislativas são fundamentais. E a questão da coacção, a questão da obrigação, elas têm de ser obrigatoriamente cumpridas, têm de ser fiscalizadas*. (E6)

Penso que é importante fiscalizar mas sempre uma de forma… A sanção não sei… De qualquer forma, penso que é muito pela sensibilização. Se as pessoas acreditarem nisto, se agarrarem a causa, penso que teremos melhores resultados do que se forem obrigadas a fazer. E se forem obrigados, fazem e dizem que fazem mas não fazem efectivamente. Se acreditarem que é necessário penso que se faz e teremos melhores resultados. (E7)

É assim: mesmo que tenha fiscalização há sempre forma de contornar, como nós falámos agora. Mas fiscalização… sim, sim, principalmente na questão dos ordenados e da igualdade salarial. (…) *e, aí, é a fiscalização e multas e tudo mais a que tem direito.* (E8)

Sim, sim, concordo, principalmente com a última parte, de capacitação de profissionais (E9)

Concordo, sim. Eu acho que temos de ser mais minuciosos e mais rigorosos na questão da igualdade e no cumprimento das regras porque, se não for assim, não vamos lá. (E10)

As coisas não se fazem com sanções. Fiscalização acho que sim, a questão da formação e capacitação também concordo, sanções não. (…) *Tudo o que se faz por obrigatoriedade não é feito como deve ser porque, à partida, está-se a impor uma obrigação*. (E11)

Sim, de grosso modo, eu diria que sim. (…) *E, nesse sentido também, concordar com a dimensão que remete para uma necessidade de ter aqui, do ponto de vista até jurídico, um enquadramento um pouco mais rigoroso, com maior nível de critério, de aplicação de lei, como forma de salvaguardar e de garantir esta dimensão de igualdade de direitos.* (E12)

Apesar de considerarem a cultura vincadamente patriarcal a **principal barreira a uma efectiva igualdade de género**:

A cultura assumidamente patriarcal e os valores que ainda são marcadamente masculinos. (E2)

As barreiras são sobretudo culturais. (…) *Nós temos séculos e séculos de desigualdade.* (E6)

Acho que são muito as questões culturais. (E7)

É uma questão de mentalidades (E8)

Temos ainda muito aquele papel do homem enquanto sociedade. Nós que vivemos aqui em meios mais pequenos e mais envelhecidos, há ainda aquele estereótipo do homem ser o que manda em casa e a mulher ocupar uma posição menos privilegiada. (E9)

Eu acho que é a mudança de mentalidades. Essa é a maior barreira que nós temos (E10)

Eu acho que aquilo que pode requer mais tempo tem muito a ver com as questões culturais e tem muito a ver com os processos de socialização. (…) *E eu começo a pensar que aquilo que são factos e menções culturais e de tradição, como principais desafios, agora são reforçadas por este tipo de visão populista, em que homem é homem e mulher é mulher, num poder totalitário muito centrado, numa supremacia de raça, onde cada vez vejo mais comprometida a dimensão da igualdade de género*. (E12),

as pessoas entrevistadas têm **perspectivas de evolução** positivas:

Caminhamos na defesa da igualdade devagarinho mas não prevejo que haja um retrocesso. Acho que se vai conseguir manter estas práticas e estes hábitos de trabalho e que, no futuro, se vai conseguir melhorar. (E2)

A próxima geração já é melhor. Eu acho que daqui a duas ou três gerações já não falamos de igualdade de género. Mais 20 ou 30 anos esse problema deixa de existir. Já hoje se sente… (E4)

Vai ser ainda demorado. Temos de fazer um longo trabalho porque vai continuar a haver discriminação mas vamos de ter todos de remar para o mesmo lado. (E5)

Eu, como sou um optimista, acho que, no final, os populismos e os extremismos são sempre vencidos pela moderação e pelo equilíbrio. E, portanto, no final a igualdade de género vencerá. (E6)

Eu penso que nós temos tido aqui resultados muito significativos. Prevejo que cada vez teremos uma sociedade mais igualitária, em que as estas questões da desigualdade se venham a esbater. (E7)

Eu penso que nós não vamos ter nos próximos anos, até na próxima geração, uma mudança assim muito radical. Penso que é com o tempo e com muita paciência e é não desistindo que nós vamos alterando mentalidades. (E8)

Se nós trabalharmos com os miúdos, se houver um trabalho com os miúdos e virado para a sensibilização e para o conhecimento, com trabalhos que eles não sintam obrigação de fazer mas que façam por gosto, com estratégias que consigamos chegar aos miúdos,

acho que depois se vai reflectir na sociedade do amanhã. Sou muito esperançosa em relação aos miúdos e aos miúdos levarem a informação para casa. (E9)

Têm de ser os nossos filhos, têm de ser as nossas crianças, a mostrar-nos que estamos errados. E acho que são eles que vão acabar por nos mudar, que vão conseguir fazer esse trabalho melhor que nós. (E10)

A perspectiva é sempre optimista mas QB. É sempre um processo complexo. (E11)

Contudo, para parte dos actores-chave locais a **plena igualdade entre homens e mulheres** não será uma realidade:

Não me parece que vamos chegar à total igualdade, pelo menos não já, mas acho que a evolução pode ser positiva. Devagarinho, mas vamos avançando. (E2)

Não sei, não lhe sei responder. Gostaria mas… Pode ser que as gerações mais novas tenham outra mentalidade e uma outra visão de ver as coisas e que vão enveredando por esse caminho. (E3)

Você nunca atinge a 100%. É possível atingir mas já lhe disse que, na minha maneira de ver, há sempre diferenças, não somos todos iguais, e há sempre grupos que gostam ou preferem ser considerados de menor ou de maior importância, até pelo perfil da pessoa. (E4)

Não sei. Tenho receio de estar a ser muito pessimista ao dizer que acho que não será possível ou muito optimista em dizer que será possível. Como lhe digo, nós vivemos ainda numa sociedade muito virada para o homem enquanto chefe de família, que assume um papel mais alto hierarquicamente ou que ganhe mais. (E9)

Aí, já estamos a ser um bocadinho sonhadores. Só que isto melhore um bocado… Tem de ser aos poucos e duvido que consigamos atingir esse máximo mas era o ideal. (E10)

Não obstante o reconhecimento dos avanços significativos experienciados em matéria de igualdade de género e as perspectivas de evolução positivas, os actores-chave do território em estudo consideram que a cultura patriarcal se apresenta como a principal barreira à plena igualdade entre homens e mulheres, não crendo que esta venha a ser uma realidade.

3. Discussão dos resultados

Neste capítulo mergulha-se nos significados, importância e relevância dos resultados obtidos na investigação, apresentando-os de acordo com as dimensões de análise definidas e relacionando-os com a fundamentação teórica desenvolvida anteriormente.

3.1. Igualdade de género – *significados*

Com a Comissão Europeia (1998, p. 31) a evidenciar que a igualdade de género pressupõe que "todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentemente dos papéis atribuídos a homens e mulheres" e o Conselho da Europa (1999, cit. por Alexandre, 2010, p. 17) a direccioná-la para a "igual visibilidade, empoderamento e participação de ambos os sexos em todas as esferas da vida pública e privada", os significados pessoais atribuídos ao conceito pelos actores-chave com responsabilidades neste domínio contemplam a generalidade dos aspectos fundamentais destas definições, sendo consensuais ao incluir expressões como *direitos*, *todos*, *oportunidades* e *iguais*.

Contudo, a percepção, reconhecimento e valorização das diferenças inerentes ao género como requisito para a igualdade entre homens e mulheres (Silva M., 1999) e imperativo para um tratamento diferenciado que minimize as desigualdades (Santos B. S., 2014; Lummis, 1992) apenas é mencionada por um actor-chave local, para quem a promoção da igualdade de género poderá requerer a adopção de medidas de acção positiva.

Também a identificação das formas de manifestação da desigualdade entre homens e mulheres é menos evidente para os actores-chave do panorama local, que demonstram dificuldades em reconhecer a total abrangência do fenómeno e a sua mútua influência nas várias esferas da vida, limitando, na maioria dos casos, o seu entendimento a indicadores relacionados com as desigualdades salariais, a dificuldade de acesso a cargos de poder e a desequilibrada distribuição de tarefas domésticas. Ainda que todas as pessoas entrevistadas no território em estudo sejam representantes de entidades signatárias do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência

Doméstica, apenas uma associou esta vertente da violência de género à desigualdade existente, uma perspectiva que contrasta com a visão do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, para quem a violência doméstica é uma problemática "*daquelas óbvias*" (E1) em matéria de desigualdade de género e à qual "*já ninguém é insensível*" (E1).

Das narrativas emergem também visões diferentes sobre a relação entre igualdade de género e desenvolvimento, tão evidenciada nos principais documentos de orientação estratégica internacional (União Europeia, 2010; CEE, 1957; ONU, 2016, 2012, 2000, 1997, 1995, 1992, 1979, 1948, 1945) e em relatórios das Nações Unidas (Dugarova, 2018), da UN Women (2014) e da OCDE (OECD, 2008).

Apenas três dos actores-chave locais alinharam os seus discursos com o do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, para quem a influência da desigualdade de género no desenvolvimento local é "*total*" (E1). A maioria das pessoas entrevistadas parece desconhecer quer aqueles que são tidos, à luz da Agenda 2030, como os pilares do desenvolvimento – social, económico e ambiental (ONU, 2016) - quer os impactes da desigualdade entre homens e mulheres nos territórios. Ao individualizarem os efeitos das assimetrias e da discriminação e ao não identificarem as múltiplas faces da desigualdade e da sua influência, os actores-chave locais excluem das suas representações o reconhecimento dos direitos colectivos, correndo o risco de negligenciar os benefícios da igualdade entre géneros ao nível do crescimento económico (Dugarova, 2018; UN Women, 2014; Stevens, 2010; OECD, 2008), da coesão social (UN Women, 2014; OECD, 2008) e da sustentabilidade ambiental (Dugarova, 2018; ONU, 2014; Stevens, 2010; OECD, 2008; Johnsson-Latham, 2007).

As assimetrias discursivas entre a representante do poder central e a generalidade dos agentes locais são também evidentes nos conceitos, referências e indicadores a que recorrem. Se, por um lado, a narrativa do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa faz uso constante de linguagem inclusiva e vai ao encontro, nas suas representações, da literatura científica sobre o tema e das orientações das instâncias internacionais, a maioria dos actores-chave locais demonstra, por outro, uma

parca consideração pela inclusão do feminino na linguagem, menor domínio da terminologia em torno da temática, replicando, nalguns casos, imagens estereotipadas dos papéis atribuídos a homens e a mulheres na sociedade, revelando discordância face a alguns dos pressupostos da igualdade de género e desvalorizando e/ou normalizando a desigualdade vigente. Importa, no entanto, ressalvar que o discurso de duas das pessoas entrevistadas no panorama local reflecte uma visão mais global, transversalizada e concertada da igualdade de género, afastando-se do entendimento simplista que parece emanar da generalidade das narrativas dos restantes agentes do território.

As diferentes representações sociais e linhas de pensamento que emergem dos significados atribuídos à igualdade de género pelo actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa e pelos actores-chave locais parecem revelar distintos níveis de conhecimento técnico, científico e de envolvimento sobre a temática. As visões incompletas dos agentes do território sobre as formas de manifestação e influências da desigualdade demonstram a necessidade de reforço da formação de profissionais e equipas técnicas, incluída como medida transversal aos cinco Planos Nacionais para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, 1997; Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, 2003; Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, 2007; Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, 2011; Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, 2013) e à Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018) e evidenciada nos resultados das investigações de Marques (2017) e Carlos (2019).

3.2. Enquadramento legislativo em matéria de igualdade de género

No que concerne ao enquadramento legislativo, as narrativas dos actores-chave voltam a evidenciar diferentes níveis de domínio sobre as alterações ocorridas desde o 25 de Abril de 1974 em prol da igualdade entre homens e mulheres, mudanças impulsionadas e processo evolutivo do combate à discriminação em função do género.

O actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa corrobora a existência de três ciclos de políticas públicas de igualdade de género, marcados pela limpeza dos factores de desigualdade e discriminação explicitamente existentes na documentação legal, pela abertura constitucional para a adopção de medidas de acção positiva e pela promoção do *mainstreaming* de género como pilar central da intervenção. Ressalta ainda na sua narrativa marcos significativos com impacte em diferentes áreas, designadamente ao nível do Direito da família, da igualdade no trabalho, do acesso à esfera política e aos centros de tomada de decisão e dos direitos sexuais e reprodutivos.

Já os actores-chave locais conseguiram, no seu conjunto, enumerar sete alterações ocorridas ao quadro normativo em prol da igualdade de género. Com excepção do direito ao voto e da aprovação da Constituição da República Portuguesa, o foco recaiu sobre mudanças decorridas no século XXI. Considerando que oito das 11 pessoas entrevistadas no território em estudo desempenham funções nos órgãos municipais, o destaque foi, inevitavelmente, atribuído à Lei da Paridade, seguindo-se a identificação de mudanças no domínio da violência doméstica e no campo da parentalidade, ainda que nem sempre o entendimento da legislação seja concordante com o que a mesma determina, nomeadamente no que se refere à constituição da violência doméstica como crime público.

Ainda que as diferenças salariais tenham sido previamente apontadas como a mais evidente forma de manifestação da desigualdade entre homens e mulheres, apenas um dos actores-chave locais identifica a promoção da igualdade salarial como uma importante alteração legislativa neste domínio. A mesma dificuldade de associação entre problemáticas e mudanças normativas com vista à sua minimização sucede noutros aspectos no quadro do Direito do trabalho, não sendo reconhecidas a garantia de acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho (Decreto-Lei n.º 392/79, 1979), a proibição de qualquer especificação ou referência baseada no sexo em anúncios de ofertas de emprego (Decreto-Lei n.º 392/79, 1979) ou a adopção de medidas de acção positiva (Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/94, 1994), capazes de atenuar a existência de tectos de vidro, paredes de vidro e segregação laboral.

Também nenhuma das pessoas entrevistadas no território se referiu à descriminalização da Interrupção Voluntária da Gravidez que, a par com a aprovação da Lei da Paridade, foi uma das mais controversas alterações legislativas em prol da igualdade entre homens e mulheres no século XXI, parecendo não atribuir relevância à luta de mais de 30 anos que a precedeu (Tavares, 2008) e à influência da desigualdade de género no domínio sobre o corpo feminino e sobre os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres.

A existência, no território em estudo, de visões muito incompletas sobre o processo evolutivo de promoção da igualdade de género ao nível legal, reflexo de perspectivas pouco globais sobre a temática, revela não só a dificuldade de pensamento e/ou entendimento sobre as raízes da desigualdade entre homens e mulheres como também as suas várias formas de manifestação, podendo contribuir para intervenções redutoras e reprodução de discursos estereotipados e/ou simplistas.

3.3. A realidade ao nível da igualdade de género – *problemáticas e indicadores*

De um modo geral, os actores-chave são consensuais ao enumerar as esferas profissional e familiar como as que mais evidenciam a desigualdade entre homens e mulheres, demonstrando que as particularidades do território em estudo não o afastam da realidade nacional. No entanto, a identificação de problemáticas específicas nestes domínios não reúne a mesma concordância entre as pessoas entrevistadas e entre estas e a documentação de orientação estratégica local analisada.

Apesar dos Diagnósticos Sociais de Aljustrel (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016), Almodôvar (Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016), Castro Verde (Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019) e Ferreira do Alentejo (Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018) denunciarem a existência de problemáticas comuns (ainda que fragilmente sustentadas em indicadores), cuja identificação resultou de *workshops* participados que contaram com o envolvimento de nove dos 11 actores-chave do panorama local, a maioria das pessoas entrevistadas demonstrou não só dificuldade na enumeração dessas problemáticas como,

nalguns casos, desvalorização das mesmas, dos seus impactes e da própria documentação. As narrativas parecem, por isso, indiciar leituras parciais e pouco consolidadas da realidade local, levando a questionar as metodologias utilizadas na concepção dos documentos e, consequentemente, a sua utilidade e aplicabilidade na orientação da acção neste domínio.

Discrepâncias de entendimento face a questões relacionadas com a esfera profissional são também reveladas nos discursos dos actores-chave locais, existindo quem reconheça como problema o facto do tipo de trabalho mais comum no território - associado à indústria mineira - ser maioritariamente desempenhado por homens e quem o relativize, apontando a elevada taxa de empregabilidade feminina na indústria fabril ou nos serviços de apoio em lares, falhando em diagnosticar a segregação persistente que, entre outros aspectos, prima por diferentes níveis remuneratórios e remete as mulheres para uma posição de maior vulnerabilidade.

Também as problemáticas identificadas na esfera pessoal pelos actores-chave locais revelam, nalguns casos, um entendimento crítico limitado, nem sempre sendo reconhecida a sua influência na reprodução de desigualdades noutras esferas, nomeadamente a profissional.

É, contudo, de ressalvar o consenso existente entre os actores-chave locais e a documentação de orientação estratégica na identificação daquele que é tido como o principal indicador positivo da realidade, que, resultando da aprovação e implementação da Lei da Paridade (Lei Orgânica n.º 3/2006, 2006), contribuiu para aumentar a representatividade ao nível político.

No que respeita a diferenças de percepção, também o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa recusa encarar a referência do Index de Igualdade de Género da União Europeia (EIGE, 2019) à elevada participação das mulheres no mercado de trabalho como um indicador positivo por si só, ressaltando as assimetrias e a discriminação ainda vigentes e demonstrando, nas suas representações, uma visão macro em torno da temática. Na sua perspectiva, o verdadeiro indicador positivo advém da aprovação da Lei n.º 7/2009 (2009), que conduziu à indução de maior partilha de

responsabilidades parentais, um aspecto igualmente apontado por parte dos actores-chave locais.

Ainda que exista um reconhecimento generalizado da cultura patriarcal como principal causa das problemáticas existentes em matéria de igualdade de género, tanto o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa como um dos actores-chave locais ligado ao sistema de ensino evidenciam o papel da insuficiente e/ou a tardia abordagem à temática no campo da Educação como catalisador para a repercussão de desigualdades, especialmente relacionadas com a violência de género.

A maioria dos actores-chave sustenta que a população não faz ainda uma correcta interpretação do conceito e dos pressupostos da igualdade de género. Parte dos que, no panorama local, crêem que o conceito já se encontra correctamente assimilado demonstram, todavia, dificuldade de entendimento do mesmo, revelando percepções incompletas sobre as formas de manifestação da desigualdade entre homens e mulheres, designadamente ao nível da violência de género, o que pode enviesar a leitura que fazem da realidade. A existência de fragilidades de entendimento, que ultrapassam o domínio da população geral, sendo partilhadas por agentes com responsabilidades efectivas neste campo, pode contribuir para a debilidade das intervenções em detrimento da necessária robustez.

3.4. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género

As representações sociais sobre as práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género voltam a deixar transparecer divergências de pensamento entre o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa e os actores-chave do território em estudo, ainda que exista alguma concordância entre estes últimos e a documentação de orientação estratégica local no que concerne a propostas de intervenção.

Irredutível na necessidade de intervenções orientadas para a acção prática, alicerçadas em indicadores e guiões com *checklists* e focadas na obtenção de resultados, a posição do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da

República Portuguesa contrasta com a perspectiva dos agentes locais, para quem a abordagem se centra, e deve continuar a centrar, maioritariamente em processos de sensibilização. A unanimidade é apenas encontrada no reconhecimento das crianças e jovens como público-alvo primordial de intervenções futuras. Ainda que uma parte dos actores-chave locais considere que as actividades mais eficazes para a mudança de atitudes e comportamentos neste domínio são as que primam por dinâmicas que permitam experienciar a desigualdade, essa perspectiva não tem qualquer eco nas estratégias definidas.

Embora algumas das narrativas revelem valorização do conhecimento técnico e científico, defendam maior rigor na concepção da documentação de orientação estratégica e planos de acção contínuos, a maioria das pessoas entrevistadas no panorama local parece atribuir uma importância limitada à obtenção de dados concretos sobre a realidade capazes de sustentar intervenções direccionadas. Não obstante o Plano Intermunicipal para a Igualdade (ESDIME, 2017) ser identificado, tanto na documentação como nos discursos da maioria dos actores-chave do território, como a bússola da acção local, as actividades previstas não se encontram norteadas para a minimização de quaisquer das problemáticas diagnosticadas, o que denota desajuste entre diagnósticos e intervenção e fragilidades ao nível do planeamento de uma efectiva estratégia de promoção da igualdade de género.

Apesar dos Diagnósticos Sociais atribuírem ao Gabinete VERA um papel crucial na abordagem à violência doméstica (Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar, 2016; Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde, 2019; Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo, 2018), a generalidade dos actores-chave do território teve dificuldade em identificar a estrutura como mecanismo de promoção da igualdade de género e de combate à problemática, o que pode denunciar alguma falta de solidez na percepção tanto das práticas e das dinâmicas existentes a nível territorial como da articulação entre documentos orientadores e acção prática.

Ao sugerirem que não se encontram em prática estratégias capazes de mitigar os principais problemas do território neste domínio, as narrativas das pessoas entrevistadas no panorama local indiciam igualmente abordagens

individualizadas, sem reconhecimento de que algumas problemáticas nesta matéria têm um carácter colectivo.

A mesma inconsistência de pensamento é constatada pela enumeração das entidades a quem é atribuído um papel fundamental na promoção da igualdade de género a nível local. Ainda que exista consenso na identificação dos municípios (Queirós, Marques da Costa, Vieira, & Palma, 2011; Perista & Silva, 2009) e da escola (Alvarez, 2019) como principais actores-chave neste domínio, sendo excluída a ESDIME, enquanto Cooperativa de Desenvolvimento Local com intervenção no território, esta é apontada como o organismo que desempenha a acção mais relevante, sendo, de facto, responsável pela coordenação da estrutura de apoio especialmente criada para colmatar um dos principais problemas identificados pela documentação local (Presidência do Conselho de Ministros, 2019).

Apesar do reconhecimento da importância das entidades que representam, os actores-chave locais tendem a minorar as suas responsabilidades, ignorando, nas suas narrativas, as que resultam da legislação (Lei n.º 75/2013, 2013) e do Protocolo (Presidência do Conselho de Ministros, 2019) em vigor.

Por seu lado, o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa faz eco dos anteriores Planos Nacionais para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, 2013; Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, 2011; Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, 2007) e da literatura científica (Alvarez & Vieira, 2014; Queirós, Guerreiro, & Paiva, 2017; Queirós, Marques da Costa, Vieira, & Palma, 2011; Perista & Silva, 2009) para destacar o papel determinante dos municípios, da escola e da sociedade civil, sublinhando a urgência de maior robustez de conhecimento das equipas técnicas e maior responsabilização das entidades locais no sentido de abordar a igualdade de género por via de estratégias contínuas e coordenadas.

As opiniões sobre o desenvolvimento de trabalho em rede no território, considerado de importância vital para a concepção e implementação de projectos de intervenção (Alves, 2012), são também foco de divergência, com uma minoria dos actores-chave locais a assumirem que as dificuldades sentidas

ao nível da gestão de parcerias condicionam a eficácia das intervenções, corroborando a percepção do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, que sublinha a desresponsabilização das entidades e a escassa propensão para a partilha de recursos e conhecimento, e de Ferrão (2010), que alerta para as fragilidades decorrentes de uma aposta linear nos pressupostos da articulação entre agentes sem que tenha sido garantida a necessidade de construir contextos sólidos de cooperação.

3.5. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género

Os actores-chave entrevistados são unânimes ao reconhecer os territórios locais como o espaço privilegiado para identificação de problemáticas, desenvolvimento de políticas, definição de estratégias e implementação de acções capazes de conduzir à redução das assimetrias existentes no domínio da igualdade de género (Queirós et al., 2011, cit. por Queirós, Guerreiro, & Paiva, 2017, p. 173). Porém, a perspectiva das pessoas entrevistadas no panorama local sobre a territorialização das políticas públicas difere da do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa na grande maioria dos aspectos inerentes à sua operacionalização.

A falta de recursos apontada como principal constrangimento pelos actores-chave locais esbarra na afirmação do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa de que a incapacidade demonstrada reside na desresponsabilização das entidades do território, na inconstância da definição de prioridades e nas lacunas ao nível da disseminação de competências adquiridas, contribuindo para a ausência de robustez técnica e científica e para a descontinuidade dos processos de intervenção.

Não obstante parte das pessoas entrevistadas no panorama local questionar a capacidade de gestão dos próprios territórios, justamente pelo défice de compromisso para com a temática da igualdade de género e pelas fragilidades existentes ao nível da competência técnica, a larga maioria dos actores-chave locais deposita na sensibilidade para o tema requisito suficiente para o desempenho de funções neste domínio.

A insuficiente qualificação dos recursos humanos, como condicionante para a eficácia das intervenções, torna-se evidente pelo desconhecimento generalizado não só do *mainstreaming* de género, tido como área estratégica de intervenção enquanto requisito fundamental de boa governança (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018; Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, 2013; Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, 2011; Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, 2007), como também dos pressupostos da Agenda 2030 e da definição da igualdade de género como objectivo prioritário no contexto da sua implementação em território nacional (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2017).

Apesar da tentativa de consolidação da estratégia de territorialização por via da reformulação de protocolos, imputação de maiores responsabilidades às entidades locais e disponibilização de linhas de financiamento, parece persistir nos municípios em estudo, por um lado, interpretação e cumprimento insuficientes das obrigações assumidas, designadamente ao abrigo do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade (Decreto-Lei n.º 392/79, 1979), do Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, 2013), do Plano Intermunicipal para a Igualdade (ESDIME, 2017) e do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019), e, por outro, dificuldade de avaliação do impacte das intervenções.

3.6. Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género

Apesar da totalidade das pessoas entrevistadas reconhecer os avanços significativos experienciados em Portugal em matéria de igualdade de género desde o 25 de Abril de 1974, a visão do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa é menos optimista que a dos actores-chave locais quanto às perspectivas de futuro. Ao evidenciar a emergência de forças políticas conservadoras, lançando o olhar à realidade europeia, alerta para que este não seja um domínio isento de retrocessos.

Mais limitados na análise global da temática da igualdade de género e na sua co-relação com outros domínios, a maioria dos actores-chave locais centra a sua

atenção na intervenção no território, perspectivando avanços positivos mas mostrando-se reticente perante a possibilidade de se atingir uma efectiva igualdade entre homens e mulheres. A atribuição da causa da desigualdade, da assimetria e da discriminação vigente à cultura patriarcal parece, contudo, remetê-los para um patamar de conformismo e aceitação passiva, capazes de inibir a adopção de práticas com carácter disruptivo.

Paradoxalmente, é no panorama local que surge maior resistência à implementação de um quadro normativo mais rigoroso e à aplicação de sanções pelo incumprimento da legislação em vigor como princípio facilitador do caminho a percorrer em prol da igualdade de género (Marques, 2017; Alexandre, 2010).

3.7. Síntese final

Os dados apurados revelam que as representações sociais do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa quanto às práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género se encontram alinhadas com o enquadramento fornecido pela revisão da literatura e pela evolução do quadro normativo, demonstrando conhecimento técnico e científico e uma visão global sobre a temática.

No que respeita às representações sociais dos actores-chave locais é de salientar que podem ser organizadas em três grupos distintos:

1. no primeiro grupo enquadram-se as perspectivas partilhadas pela coordenadora e técnica da ESDIME e pela ponto focal do Instituto Politécnico de Beja, que demonstram, em termos globais e comparativos, por um lado, maior domínio sobre a temática e, por outro, uma visão mais transversal e assertiva sobre a importância da igualdade de género enquanto motor de desenvolvimento com influência em múltiplas esferas, em linha com o defendido por Dugarova (2018), pela UN Women (2014) e pela OCDE (OECD, 2008);
2. no extremo oposto sobressai a narrativa do presidente da Câmara de um dos municípios em estudo, que prima pela reprodução de concepções genderizadas sobre o papel dos homens e das mulheres na sociedade, pelo recurso frequente a estereótipos de género e pela desvalorização da

necessidade de promoção de uma efectiva igualdade de género, fazendo ressaltar a cultura patriarcal enraizada;

3. no grupo intermédio concentram-se as representações sociais partilhadas pelas restantes pessoas entrevistadas no panorama local. Entre as visões tidas sobre igualdade de género são de destacar, pela positiva, o reconhecimento:
    - da insuficiente aplicação prática da legislação em vigor;
    - da matriz patriarcal como principal causa da desigualdade entre homens e mulheres;
    - da importância dos municípios, das escolas e das organizações do Terceiro Sector nos processos de promoção da igualdade de género a nível local;
    - da mais-valia da aposta em crianças e jovens como público privilegiado das intervenções; e
    - da necessidade de continuar a promover a igualdade de género apesar dos avanços significativos experienciados desde o 25 de Abril de 1974.

    Face ao que é assumido legal e cientificamente, partilham, adicionalmente, representações sociais incompletas e/ou desajustadas, ao nível:
    - da definição e dos pressupostos do conceito de igualdade de género;
    - das formas de manifestação da desigualdade de género;
    - da influência mútua da desigualdade de género nas esferas pessoal, familiar, social e profissional; e
    - do impacte da desigualdade de género no desenvolvimento local.

    Esta constatação leva a concluir pela aparente existência de insuficiente nível de conhecimento técnico e científico por parte da maioria dos actores-chave do território em estudo, com repercussão:
    - em interpretações limitadas e/ou incorrectas do enquadramento legislativo existente;
    - em leituras parciais da realidade em matéria de igualdade de género;

- na percepção incompleta das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género existentes no território, grupos destinatários da intervenção, impactes esperados e resultados obtidos;
- na abordagem à temática exclusivamente por via da sensibilização;
- na aceitação passiva da cultura patriarcal como impossível de ultrapassar e consequente conformismo, resistindo à adopção de práticas disruptivas;
- na desvalorização da importância de indicadores fidedignos capazes de orientar a acção;
- na desvalorização da importância da robustez de conhecimento sobre a temática no desempenho de funções neste domínio;
- na concepção de documentos orientadores da acção com fragilidades técnicas;
- na centralidade atribuída a um Plano Intermunicipal para a Igualdade que não se encontra orientado para o combate às problemáticas identificadas; e
- na discordância para com a necessidade de reforço de medidas de carácter vinculativo e aplicação de sanções perante o incumprimento do quadro normativo como fundamentais para uma efectiva promoção da igualdade de género.

A aparente falta de robustez técnica e científica por parte de quem tem maiores responsabilidades locais ao nível da promoção da igualdade de género vai ao encontro do assumido pelo actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa quando afirma que "*Isto são áreas que exigem pericialidade técnica (…) Mas existe esse problema, que é achar-se que basta ter sensibilidade, sem competências jurídicas, sem competências de administração, sem competências científicas robustas para o fazer.*" (E1).

Emerge ainda das narrativas destes actores-chave locais a falta de reconhecimento das responsabilidades assumidas na sequência do processo de territorialização das políticas públicas de igualdade de género e da assinatura do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, que se manifestam:

- na tardia adopção do Plano Intermunicipal para a Igualdade;

- na inexistência de perspectivas de adopção de Planos Municipais para a Igualdade;
- na ausência de recurso ao *mainstreaming* de género; e
- no cumprimento apenas parcial das obrigações estipuladas ao abrigo do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica;

o que pode levar a que seja colocada em causa a capacidade de gestão a nível local.

Importa ainda destacar, nas representações sociais dos actores-chave do território, com excepção da ponto focal do IPBeja, a ausência de análise crítica sobre a igualdade de género a nível global e sobre a efectiva possibilidade de retrocessos perante a emergência de líderes conservadores, o que leva a que as suas perspectivas de evolução sejam tendencialmente optimistas nesta matéria.

Considerando as lacunas e/ou insuficiências detectadas, apresentam-se, no capítulo seguinte, algumas propostas de intervenção que visam, como objectivo primordial, concorrer para a melhoria das práticas e das dinâmicas de promoção da igualdade de género a implementar nos quatro municípios em estudo, por via da alteração das representações sociais partilhadas pelos actores locais com responsabilidade directa neste domínio.

PARTE III. Propostas de intervenção

1. Pistas para a melhoria das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género nos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo

As representações sociais tidas pelos actores-chave de promoção da igualdade de género sobre as práticas e dinâmicas existentes em quatro municípios do Baixo Alentejo parecem, em última análise, denunciar:

- o insuficiente nível de conhecimento técnico e científico sobre a temática da igualdade de género; e
- a falta de reconhecimento e de comprometimento para com as responsabilidades que decorrem do processo de territorialização das políticas públicas neste domínio;

contribuindo para a prevalência, nos contextos locais, de abordagens incompletas e práticas desajustadas que concorrem para a manutenção do *status quo* em detrimento de um efectivo processo de mudança.

Por via das suas responsabilidades na definição e implementação de políticas públicas de igualdade de género, detêm um papel fundamental na educação das comunidades com que intervêm, competindo-lhes moldar representações e mentalidades. Contudo, "If educators are not 'critically literate' to engage with assumptions and implications/limitations of their approaches, they run the risk of (indirectly and unintentionally) reproducing the systems of belief and practices that harm those they want to support"[82] (Andreotti, 2006, pp. 49, 50).

Considerando os resultados do estudo, apresenta-se como principal proposta de intervenção a **criação de uma Estratégia Municipal para a Igualdade de Género**, a iniciar em 2022, com a duração de 8 anos, em cada um dos quatro municípios, que vise promover a mudança de representações sociais dos actores-chave locais, impulsionando a melhoria das práticas e das dinâmicas existentes no território.

[82] Tradução livre da autora:
Se os educadores não forem "criticamente alfabetizados" para se envolverem com as suposições e implicações/limitações das suas abordagens, correm o risco de (indirectamente e não intencionalmente) reproduzirem os sistemas de crenças e as práticas que prejudicam aqueles que pretendem apoiar.

A definição de um horizontal temporal de 8 anos para execução da Estratégia resulta:

- do alinhamento com a Agenda 2030 – Objectivos de Desenvolvimento Sustentável e priorização atribuída pelo Governo português à igualdade de género no âmbito da sua implementação (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2017);
- do alinhamento com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018);
- do facto da "Political will, commitment and action are needed for the long term, and not just for one term of office and the election horizon"[83] (UN-HABITAT, 2008) de modo a garantir uma efectiva promoção da igualdade de género a nível local;
- da visão dos actores-chave locais para quem o processo de mudança em prol da igualdade entre homens e mulheres é lento, exigindo trabalho contínuo:

  > *Caminhamos na defesa da igualdade devagarinho* (…) *Devagarinho, mas vamos avançando* (E2)
  >
  > *Vai ser ainda demorado. Temos de fazer um longo trabalho* (E5)
  >
  > *Eu penso que nós não vamos ter nos próximos anos, até na próxima geração, uma mudança assim muito radical. Penso que é com o tempo e com muita paciência* (E8)
  >
  > *Tem de ser aos poucos e duvido que consigamos atingir esse máximo, mas era o ideal.* (E10);

- e da necessidade de contrariar a tendência de adopção de "investimentos elegíveis para fundos comunitários como prioridade, em detrimento das necessidades específicas identificadas nos territórios. Investe-se e projecta-se para onde há orçamento" (Teles, 2021, p. 83), uma perspectiva partilhada pelo actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, para quem a "*descontinuidade dos processos de capacitação*" (E1) a nível local, decorre de se viver "*muito ao sabor daquilo que vão sendo as exigências das várias ondas de financiamento que vão*

[83] Tradução livre da autora:
Vontade política, compromisso e acção serem necessários a longo prazo e não apenas em função de um mandato e do horizonte eleitoral.

surgindo" (E1), sendo imperativo assumir a igualdade de género como "*um grande objectivo. E se é um grande objectivo é agora e há-de ser para sempre*" (E1).

A opção de se apostar numa escala municipal, em detrimento das dinâmicas intermunicipais actualmente em vigor no território, tem enquadramento na transferência de competências do Estado para as autarquias locais, nomeadamente no domínio da igualdade de género (Lei n.º 75/2013, 2013), exigindo "maior capacitação institucional, não apenas em termos técnicos e de recursos humanos, mas também em termos financeiros, de informação, conhecimento e de articulação com outros agentes do sector privado, social e do sistema científico e tecnológico" (Teles, 2021, p. 76).

A percepção de que "as autarquias têm enfrentado desafios que resultam do facto de ser necessário assegurar a capacidade de estabelecer um quadro institucional de suporte e de governação que garanta a coerência, a implementação e a sustentabilidade de estratégias supramunicipais" (Teles, 2021, pp. 76-77), reforçada pelos constrangimentos enunciados pelos actores-chave locais a este nível:

> *Um constrangimento que tivemos foi definirmos que houvesse actividades que, para ter um maior impacto, acontecessem em simultâneo nos vários concelhos. Isso, por si só, foi um problema, uma desvantagem, porque obrigava a que todos trabalhassem ao mesmo ritmo e cada concelho, por vezes, tem o seu ritmo de trabalho. (…) perdeu-se esse potencial, porque não houve um maior consenso entre os tempos de execução e dinamização das próprias acções.* (E2)
>
> *É mais difícil a articulação, é mais difícil todos estarem em sintonia, mas também é assim que se discute. Obviamente que temos mais dificuldade porque nem sempre a disponibilidade de agenda de todos os intervenientes é a mesma. As prioridades também não são as mesmas.* (E7)
>
> *Pode haver a distância, pode haver esta coisa de termos de fazer as reuniões e nem sempre haver disponibilidade de toda a gente.* (E9)
>
> *Lá está, isto depois não é fácil colocar em prática acções a decorrer nos cinco municípios ao mesmo tempo e essa é a fragilidade. Deparámo-nos com determinadas acções que nós não conseguimos implementar.* (E10),

justificam uma abordagem municipal, que atenda às necessidades específicas do território local e permita consolidar a rede de parcerias e o modelo de governança.

Atendendo a que "o poder local é um responsável estratégico pela igualdade de género e pode fazer a diferença na vida e nas oportunidades de vida das mulheres" (Perista & Silva, 2009, p. 17), detendo "os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução de

desigualdades em função do género e para promover uma sociedade verdadeiramente igualitária" (Perista & Silva, 2009, p. 20), atribui-se aos municípios um papel central na implementação, dinamização e execução da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género. Dada a importância estratégica fundamental da construção de parcerias locais, tanto ao nível da concepção e operacionalização de medidas como da sua efectiva execução e análise de resultados (Alves, 2012), sugere-se um modelo de governança que inclua as parcerias sociais, o tecido empresarial e o tecido associativo, privilegiando as metodologias participativas.

Considerando que "an open and transparent process of accountability to all residents when implementing gender equality policies and strategies"[84] (UN-HABITAT, 2008, p. 22) é uma das condições necessárias à eficaz promoção da igualdade entre homens e mulheres a nível local, sugere-se que seja adoptado um sistema de avaliação *on-going*, que possibilite eventuais ajustes, e uma avaliação *ex-post*, que meça os impactes da Estratégia implementada.

Atendendo a que as Câmaras Municipais têm uma obrigação legal, política e social de disponibilizar publicamente informação sobre as suas decisões, acções e resultados, a coordenação da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género por estes organismos contribui para o necessário processo de responsabilização.

As acções propostas no âmbito da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género são apresentados em linha com as dimensões de análise da investigação, concorrendo para colmatar as principais lacunas identificadas, sendo transversais aos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo, encontrando-se, posteriormente, resumidas em tabelas com a indicação de:

- objectivos estratégicos;
- objectivos operacionais;
- público-alvo;
- indicadores;

[84] Tradução livre da autora:
Um processo aberto e transparente de prestação de contas a todos os residentes ao implementar políticas e estratégias de igualdade de género

- metas;
- avaliação;
- responsáveis;
- parcerias; e
- recursos disponíveis.

Optou-se por não incluir os recursos financeiros necessários, na medida em que tal exigiria a estimativa específica de custos e identificação de programas de co-financiamento disponíveis, apenas realistas no quadro temporal em que a proposta possa ser executada. Uma tabela-síntese com a respectiva calendarização é apresentada no final do capítulo.

1.1. Ao nível das representações sociais sobre os significados da igualdade de género

No âmbito dos significados atribuídos à igualdade de género, as evidências empíricas revelam como aspecto positivo:

- o reconhecimento da matriz patriarcal como principal causa da desigualdade entre homens e mulheres.

No entanto, apesar de algumas das pessoas entrevistadas no panorama local referirem já ter feito formação em igualdade de género:

> *A ESDIME já fez muitas formações ao nível da igualdade de género e questões mais específicas que têm a ver com violência e que têm a ver com a identidade de género.* (E2)
>
> (…) *só aquelas que temos em parceria com a ESDIME* (E5)
>
> *Portanto, ao nível da Câmara já promovemos uma ou duas acções de linguagem inclusiva, com a participação de alguns dirigentes e também de pessoas da área da comunicação.* (E6)
>
> (…) *sobre igualdade de género e violência doméstica.* (E7)
>
> *Foi feita uma acção sobre linguagem inclusiva para os funcionários do município.* (E10)

e do município de Ferreira do Alentejo ter sido uma das entidades parceiras do projecto internacional *Local Gender Equality* – Mainstreaming *de Género nas Comunidades Locais*, tendo acolhido uma acção de formação sobre "Integração da perspectiva da igualdade de mulheres e homens na acção municipal" (Local Gender Equality, 2016a), emergem, como aspectos negativos das representações sociais dos actores-chave locais, visões incompletas sobre:

- a definição e os pressupostos do conceito de igualdade de género;

- as formas de manifestação da desigualdade de género;
- a influência mútua da desigualdade de género nas esferas pessoal, familiar, social e profissional; e
- o impacte da desigualdade de género no desenvolvimento local.

Atendendo a que o "insufficient gender knowledge and skills is one of the main obstacles to a successful implementation of gender mainstreaming in the EU"[85] (EIGE, 2016a, p. 4), que o "commitment to gender equality requires that people in charge know what needs to be done and how to do it"[86] (EIGE, 2016a, p. 6) e que, de acordo com o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, as pessoas que exercem funções neste domínio:

> *Têm de ter robustez de conhecimento técnico e científico sobre as áreas, saber identificar a raiz dos problemas, saber identificar os problemas, saber fazer diagnósticos, análise de dados estatísticos, análise de problemas sociais, conhecimento jurídico, conhecimento de Administração Pública - no sentido de saber fazer e instruir processos, seja de que natureza for - e também conhecer ferramentas.* (E1),

considera-se essencial reforçar a formação dos actores-chave locais em matéria de igualdade de género como primeiro impulso para a mudança das suas representações.

Encarada pela UN Women como "tool, strategy, and means to effect individual and collective transformation towards gender equality through consciousness raising, empowering learning, knowledge building, and skill development"[87] (EIGE, 2016a, p. 4), a formação em igualdade de género acarreta benefícios ao nível individual, institucional e societal, que se manifestam, respectivamente, a curto, médio e longo prazo (EIGE, 2016; UN Women Training Centre, 2016).

Em termos individuais contribui para o aumento do nível de conhecimento técnico, competências e sensibilidade para a temática, o que se reflecte na capacidade de identificação de estereótipos de género e dos diferentes impactes que as políticas locais têm em homens e mulheres (EIGE, 2016a). As pessoas

[85] Tradução livre da autora:
Conhecimento e competências insuficientes em matéria de igualdade de género são um dos principais obstáculos a uma implementação bem-sucedida do *mainstreaming* de género na UE.
[86] Tradução livre da autora:
O compromisso com a igualdade de género exige que as pessoas responsáveis saibam o que é necessário ser feito e como fazê-lo.
[87] Tradução livre da autora:
Ferramenta, estratégia e meios para efectivar a transformação individual e colectiva em direcção à igualdade de género, por via do aumento da consciência, capacitação da aprendizagem, construção de conhecimento e desenvolvimento de competências.

participantes em formação em igualdade de género tendem a transformar-se em agentes de mudança, fomentando, a médio prazo, a alteração de práticas a nível institucional (UN Women Training Centre, 2016). A longo prazo, os benefícios da formação neste domínio manifestam-se por via da promoção comunitária da igualdade de género, com implementação do *mainstreaming* de género e combate a políticas neutras (EIGE, 2016; UN Women Training Centre, 2016).

Importa, contudo, ressalvar que, se de curta duração, a formação não induz, por si só, mudanças a médio e longo prazo, nomeadamente a nível institucional e societal, uma vez que "A four to five-day training never provides enough time. Gender transformation is a journey, and in five days you only scratch the surface of content to be covered."[88] (UN Women Training Centre, 2016, p. 15). Para maximizar o seu potencial de mudança, a formação de actores-chave locais em igualdade de género deve, por isso, ser parte de um processo a longo prazo (EIGE, 2016a), que seja complementada com acções adicionais (UN Women Training Centre, 2016).

Partindo do princípio de que a frequência voluntária em acções de formação sobre igualdade de género tende a gerar reduzidas taxas de participação, deixando de fora quem tem pouco interesse ou sensibilidade para a temática (EIGE, 2013), e que as entidades de pertença de todas as pessoas entrevistadas no panorama local são obrigadas, por via do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, a promover acções de formação em violência contra as mulheres e violência doméstica e demais áreas da ENIND (Presidência do Conselho de Ministros, 2019), **apresenta-se como proposta de intervenção neste domínio a promoção da acção de formação "*Mainstreaming* da perspectiva da igualdade de género", no modelo desenhado pelo projecto *Local Gender Equality* – Mainstreaming *de Género nas Comunidades Locais*** (Ferreira, et al., 2016) **mas com substancial reforço da carga horária, destinando-se aos actores-chave locais participantes no estudo, demais dirigentes e pontos focais do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a**

[88] Tradução livre da autora:
Uma formação de quatro a cinco dias nunca fornece tempo suficiente. A transformação em matéria de igualdade de género é uma jornada e em cinco dias apenas se arranha a superfície do conteúdo a ser abordado.

Vítimas de Violência Doméstica e dirigentes e pontos focais das entidades pertencentes à Rede Social.

Por se considerar que a mudança de representações sociais implica não só conhecimento técnico e científico sobre igualdade de género mas, sobretudo, o reconhecimento de que "women have been excluded. (…) That the privileges of women have been limited time immemorial"[89] (Dillon, 2019, p. 17), que "addressing these 'problems' means that the structures and the systems have to be changed... They have to be questioned…"[90] (Dillon, 2019) e que não há tomada de consciência das "women's different and shared experiences (including exclusion, oppression and agency) without essentialising women or universalising some women's experiences"[91] (Dillon, 2019, p. 18), **propõe-se que todas as metodologias adoptadas ao nível da formação e da Educação tenham por base os pressupostos da Educação para a Cidadania Global (ECG) e da Educação para o Desenvolvimento Sustentável (EDS)**, nomeadamente ao nível das:

- habilidades cognitivas, por meio da aquisição de conhecimentos, compreensão e raciocínio crítico sobre questões globais, como a desigualdade de género, e sobre a interdependência entre diferentes populações e países;
- habilidades sócio-emocionais, através do desenvolvimento do sentimento de pertença a uma humanidade comum, partilhando valores, direitos e responsabilidades; e
- habilidades comportamentais, com acção crítica, efectiva e responsável a nível local, nacional e global, em prol da sustentabilidade (UNESCO, 2019).

Pretende-se, nessa óptica, promover maior reflexão e consciência crítica sobre a importância da igualdade de género, por via da criação de desconforto, capaz de

[89] Tradução livre da autora:
As mulheres têm sido excluídas. (…) Que os privilégios das mulheres têm sido limitados desde tempos imemoriais.
[90] Tradução livre da autora:
Abordar estes "problemas" significa que as estruturas e os sistemas têm de ser mudados… Têm de ser questionados…
[91] Tradução livre da autora:
Experiências diferentes e partilhadas das mulheres (incluindo a exclusão, a opressão e a acção) sem essencializar as mulheres ou universalizar as experiências de algumas mulheres.

induzir maior compromisso (Torres & Bosio, 2020), uma condição que o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa considera essencial quando afirma que "*Falta, realmente, é responsabilização*" (E1).

> Gender training is about changes in behaviour, attitudes and practices that are fundamental to the patriarchal order of most cultures. It is about changing the way we are influenced as women and men by social norms and values. Talking about gender and gender relations is a complex process and often elicits strong emotions and reactions from participants. Topics about unequal power relations, as in the case of gender relations, evoke emotional responses such as anger, defensiveness, resentment, or hostility.[92] (UN-HABITAT, 2008, p. 7)

"When the self is not unsettled, the modern desires of mastery and control, and the desires underlying racial, gendered, and class hierarchies both historically and contemporarily are left unquestioned"[93] (Wang, 2009 cit. por Alasuutari & Andreotti, 2015, p. 81). Os contributos da ECG e da EDS devem, por isso, estender-se *para além da reforma* (*beyond reform*) - *subtil* (*soft reform*) e *radical* (*radical reform*) -, para impulsionar maior capacidade auto-reflexiva, que "offers a way to understand the complex constitution of subjectivities, the interdependence of knowledge and power, and of what is sub- or un-conscious in our relationships with the world"[94] (Alasuutari & Andreotti, 2015, p. 80) e que conduza ao reconhecimento de que "The affective investments in upkeeping the 'status quo' and the consequential agentic paralysis ultimately culminate in our collective and individual inability to face up to the consequences of our (in)actions."[95] (Suša, et al., 2021).

[92] Tradução livre da autora:
A formação em matéria de género baseia-se em mudanças de comportamento, atitudes e práticas que são fundamentais para a ordem patriarcal da maioria das culturas. Trata-se de mudar a forma como somos influenciados, enquanto mulheres e homens, por normas e valores sociais. Falar sobre género e relações de género é um processo complexo e frequentemente provoca fortes emoções e reacções dos participantes. Tópicos sobre relações desiguais de poder, como no caso das relações de género, evocam respostas emocionais como raiva, defesa, ressentimento ou hostilidade.

[93] Tradução livre da autora:
Quando o próprio não está inquieto, os desejos modernos de domínio e controlo e os desejos subjacentes às hierarquias raciais, de género e de classe, tanto histórica quanto contemporaneamente, não são questionados.

[94] Tradução livre da autora:
Ofereça uma forma de compreender a complexa constituição de subjectividades, a interdependência de conhecimento e poder e do que é subconsciente ou inconsciente nas nossas relações com o mundo.

[95] Tradução livre da autora:
Os investimentos afectivos na manutenção do "status quo" e a consequente paralisia enquanto agentes culminam na nossa incapacidade colectiva e individual de enfrentar as consequências das nossas (in)acções.

Considerando que “training must be institutionalized, systematic and of a high quality if it is to bring about long-term and effective change”[96] (EIGE, 2016a, p. 5), **sugere-se, adicionalmente, a realização de uma acção de formação complementar que permita consolidar os conhecimentos adquiridos e que tenha por base o recurso às dinâmicas sugeridas pela UN-HABIT** (2008), designadamente ao nível da desmistificação do género, da relação entre género e poder, das análises com perspectiva de género e de boas práticas de promoção da igualdade entre homens e mulheres na governação local.

[96] Tradução livre da autora:
A formação deve ser institucionalizada, sistemática e de alta qualidade para trazer mudanças efectivas e a longo prazo.

MEDIDA 1	**Acção de formação obrigatória em "*Mainstreaming* da perspectiva da igualdade de género", com os conteúdos programáticos previstos pelo projecto *Local Gender Equality* (Ferreira, et al., 2016)**
Objectivos estratégicos	Promover a mudança das representações sociais ao nível: · dos significados e pressupostos da igualdade de género; · das formas de manifestação da desigualdade de género; · da influência mútua da desigualdade de género nas esferas pessoal, familiar, social e profissional; · e do impacte da desigualdade de género no desenvolvimento local. Melhorar a interpretação do enquadramento legislativo existente
Objectivos operacionais	Aumentar o conhecimento sobre: · os principais conceitos associados à igualdade de género; · os estereótipos que estão na origem das desigualdades entre mulheres e homens na sociedade; · os principais instrumentos jurídicos de promoção da igualdade e da não-discriminação em função do sexo, em Portugal; · a importância da integração da perspectiva da igualdade de género na acção local; · a situação das mulheres e dos homens em Portugal; · metodologias e instrumentos indispensáveis à desconstrução dos estereótipos sexuais e à avaliação dos respectivos efeitos para mulheres e homens nas políticas em vigor e nos planos de intervenção a nível local.
Público-alvo	Dirigentes e pontos focais das entidades signatárias do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica; Dirigentes e pontos focais das entidades pertencentes à Rede Social.
Indicadores	Percentagem de dirigentes e pontos focais participantes na acção com conhecimento técnico e científico melhorado
Metas	100% de dirigentes e pontos focais participantes na acção com conhecimento técnico e científico melhorado
Avaliação	A curto prazo: recolha imediata do feedback das pessoas participantes sobre os conteúdos programáticos definidos (EIGE, 2016a) Em 6 meses: recolha do feedback das pessoas participantes sobre a implementação, em contexto institucional, dos conhecimentos adquiridos (EIGE, 2016a)
Responsáveis	Município ESDIME
Parcerias	Agrupamento de escolas; Centros de formação.
Recursos disponíveis	Humanos: · Pessoa formadora especialista em igualdade de género disponibilizada pela CIG, uma vez que, de acordo com o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, "*há uma CIG que está sempre disponível para ir dar formação, para disponibilizar bolsas de formadores, para isto, para aquilo*" (E1);

Recursos disponíveis	Humanos: · Lista de pessoas especialistas reconhecidas pela CIG **(CIG, 2021a)**; Materiais: · "Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública" **(Abranches, 2009)**[97]; · "Manual de linguagem inclusiva" **(CES, 2021)**[98] · "Referências bibliográficas para municípios" **(CIG, 2021b)**; · Bibliografia nacional e internacional sobre igualdade de género, cidadania e não-discriminação disponível no Centro de Informação e Documentação da CIG **(CIG, 2015)**.

Tabela 7: Síntese da medida 1, proposta ao nível das representações sociais sobre *igualdade de género: significados*
Fonte: Elaboração própria, 2021

[97] Disponível para download em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf
[98] Disponível para download em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/05/ces_manual_linguagem_inclusiva.pdf

MEDIDA 2	**Acção de formação complementar de consolidação de conhecimentos, com fomento da consciência crítica, da reflexão, do desconforto e da responsabilização, com recurso às dinâmicas sugeridas pela UN-HABITAT (2008)**
Objectivos estratégicos	Induzir compromisso e responsabilização
Objectivos operacionais	Promover mudança no perfil das entidades de pertença
Público-alvo	Dirigentes e pontos focais das entidades signatárias do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica; Dirigentes e pontos focais das entidades pertencentes à Rede Social.
Indicadores	I. Número de medidas promovidas pelas entidades de pertença que demonstrem o compromisso para com a igualdade de género, nomeadamente: · utilizar linguagem inclusiva na comunicação, oral e escrita, interna e externa; · tornar visível, na imagem exterior, a preocupação com a promoção da igualdade entre homens e mulheres; · redigir documento que explicite a política de igualdade de género em vigor na organização; · implementar medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual no local de trabalho; · privilegiar parcerias com entidades que promovam a igualdade de género (Ferreira, et al., 2007). II. Percentagem de quadros superiores abrangidos por formação interna em "*Mainstreaming* da perspectiva da igualdade de género", conforme os conteúdos programáticos previstos pelo projecto *Local Gender Equality* (Ferreira, et al., 2016), por total de quadros superiores na organização.
Metas	I. · 50% das práticas implementadas no período de 6 meses; · 100% das práticas implementadas no período de 1 ano. II. · 33% no período de 1 ano; · 66% no período de 2 anos; · 100% no período de 3 anos.
Avaliação	I. Evidências, a 6 meses e a 1 ano, das práticas implementadas. II. Evidências da acção de formação e da presença das pessoas participantes.
Responsáveis	Município ESDIME
Parcerias	Agrupamento de escolas; Centros de formação.

Recursos disponíveis	Humanos: · Pessoa formadora especialista em igualdade de género disponibilizada pela CIG, uma vez que, de acordo com o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, "*há uma CIG que está sempre disponível para ir dar formação, para disponibilizar bolsas de formadores, para isto, para aquilo*" (E1); · Lista de pessoas especialistas reconhecidas pela CIG (CIG, 2021a). Materiais: · "Institutional transformation: gender mainstreaming toolkit" (EIGE, 2016b)[99]

Tabela 8: Síntese da medida 2, proposta ao nível das representações sociais sobre *igualdade de género: significados*
Fonte: Elaboração própria, 2021

[99] Disponível para download em: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation

1.2. Ao nível das representações sociais sobre o enquadramento legislativo em matéria de igualdade de género

Ao nível do enquadramento legislativo em matéria de igualdade de género emerge como **aspecto positivo** o reconhecimento da insuficiente aplicação prática da legislação em vigor. Contudo as visões incompletas e/ou desajustadas dos actores-chave locais relativamente aos significados da igualdade de género têm repercussões ao nível da interpretação do quadro normativo existente em matéria de igualdade de género, sendo esse o principal **aspecto negativo** que emerge no contexto desta dimensão de análise.

Considerando que as evidências empíricas demonstram interpretações limitadas e/ou incorrectas da legislação em vigor e que a primeira proposta apresentada na dimensão anterior - Acção de formação obrigatória em "*Mainstreaming* da perspectiva da igualdade de género" (Ferreira, et al., 2016) - inclui, nos conteúdos programáticos, a apresentação e discussão dos principais instrumentos jurídicos de promoção da igualdade e da não-discriminação em função do sexo em Portugal, assume-se que essa medida concorre igualmente para colmatar as limitações existentes neste domínio (ver Tabela 7 - Síntese da medida 1, proposta ao nível das representações sociais sobre *igualdade de género: significados,* p. 236), não se apresentando, por isso, qualquer proposta adicional exclusiva desta dimensão.

1.3. Ao nível das representações sociais sobre a realidade local em matéria de igualdade de género – *problemáticas e indicadores*

No que concerne a indicadores e problemáticas da realidade local em matéria de igualdade de género emergem, das representações sociais dos actores-chave locais, como **aspectos negativos**:

- leituras parciais da realidade local;
- desvalorização da importância de indicadores fidedignos para orientar a acção;
- fragilidades técnicas na concepção dos documentos de orientação estratégica.

O indicador de género é o instrumento que permite monitorizar as diferenças de género, alterações relacionadas com o género ao longo do tempo e o progresso realizado para o cumprimento dos objectivos em matéria de igualdade de género (EIGE, 2021a), sendo essencial a existência de dados estatísticos desagregados para permitir uma leitura credível da realidade e orientar a intervenção local.

A importância dos indicadores de género é sublinhada pelo actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, ao afirmar que "*Eu não posso continuar a ter planos que é um diagnóstico – que as empresas de consultoria faziam iguais em todos os territórios e mal.* (…) *Se eu não digo quais são os indicadores, é muito difícil*" (E1).

O "conhecimento da situação real de mulheres e de homens" (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018) é, nessa óptica, uma das medidas prevista na ENIND, tendo sido implementado um projecto pelo Instituto Nacional de Estatística, no âmbito do Plano de Acção para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021, que visou precisamente a "actualização, revisão e melhoria do Dossiê de Género do INE" (CIG, 2018, p. 4).

Por se considerar que os aspectos negativos que resultam das representações sociais dos actores-chave locais em matéria de problemáticas e indicadores da realidade local resultam das suas visões incompletas sobre a temática da igualdade de género, prevendo-se que esse aspecto possa ser melhorado por via da implementação das medidas propostas nas dimensões anteriores, **sugere-se que possa ser criado, nesta dimensão, um Observatório Municipal da Igualdade de Género** em cada um dos quatro municípios, como parte integrante da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género.

A medida vai ao encontro das obrigações dos municípios e do IPBeja ao abrigo do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, a quem cabe, respectivamente, "dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo" e "promover a realização de estudos sobre as temáticas previstas na ENIND" (Presidência do Conselho de Ministros, 2019), e da posição do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional para quem "*a produção de conhecimento e a disseminação de conhecimento são muitos importantes*" (E1) e para quem o trabalho necessário para garantir uma correcta interpretação do conceito de

igualdade de género pela população passa por "*termos dados e estarmos a bombardear permanentemente com informação sobre isto*" (E1).

A estrutura permitiria, assim, conhecer e divulgar a situação comparada de homens e mulheres no município, identificando assimetrias e situações de desigualdade e discriminação e contribuindo para a melhoraria das intervenções, e realizar estudos sobre as temáticas previstas na ENIND, conforme o estipulado no Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019).

MEDIDA 3	Criação do Observatório Municipal da Igualdade de Género
Objectivos estratégicos	Melhorar o conhecimento da realidade local em matéria de igualdade de género
Objectivos operacionais	Produzir estudos, diagnósticos e estatísticas municipais desagregadas por género Auxiliar a concepção de documentos de orientação estratégica rigorosos em matéria de igualdade de género
Público-alvo	Município; Comunidade; Tecido empresarial; Tecido associativo.
Indicadores	I. Número de estudos, diagnósticos e/ou estatísticas sobre a igualdade de género no município publicados anualmente; II. Percentagem de estudos e documentos elaborados anualmente com introdução da variável *género* do total de estudos e documentos produzidos pelo município.
Metas	I. 4 estudos, diagnósticos e/ou estatísticas sobre a igualdade de género no município publicados anualmente, com periodicidade trimestral II. Diagnóstico Social actualizado na dimensão da igualdade de género no período de um ano; Estudos e documentos elaborados pelo município: · 25% com introdução da variável *género* no espaço de 1 ano; · 50% com introdução da variável *género* no espaço de 2 ano; · 75% com introdução da variável *género* no espaço de 3 ano; · 100% com introdução da variável *género* a partir do 4º ano.
Avaliação	I. Trimestralmente, por via de evidências II. Anualmente, por via de evidências
Responsáveis	Município
Parcerias	ESDIME IPBeja
Recursos disponíveis	IPBeja, por via do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019)

Tabela 9: Síntese da medida 3, proposta ao nível das representações sociais sobre *a realidade local em matéria de igualdade de género: problemáticas e indicadores*
Fonte: Elaboração própria, 2021

1.4. Ao nível das representações sociais sobre práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género

As evidências empíricas do estudo revelam como **aspectos positivos** das representações sociais dos actores-chave locais quanto às práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género o reconhecimento da importância dos municípios, das escolas e das organizações do Terceiro Sector neste domínio e a mais-valia da aposta em crianças e jovens como público privilegiado das intervenções.

Como **aspectos negativos** emergem:

- as percepções incompletas das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género existentes no território, grupos destinatários da intervenção, impactes esperados e resultados obtidos;
- a abordagem à temática e às problemáticas exclusivamente por via da sensibilização;
- a aceitação passiva da cultura patriarcal como impossível de ultrapassar e consequente conformismo, que culmina na resistência à adopção de práticas disruptivas;
- a desvalorização da importância da robustez de conhecimento sobre a temática no desempenho de funções neste domínio; e
- a centralidade atribuída a um Plano Intermunicipal para a Igualdade que não se encontra orientado para o combate às problemáticas identificadas.

A melhoria dos processos de promoção da igualdade de género a nível local implica, de acordo com o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa "maior produção de conhecimento, maior responsabilização dos vários parceiros, dos vários *stakeholders*, maior robustez técnica das pessoas, seja na Administração Pública seja nos vários sectores" (E1).

Prevê-se que a criação do Observatório Municipal da Igualdade de Género proposto na dimensão de análise anterior (ver Tabela 9 - Síntese da medida 3, proposta ao nível das representações sociais sobre *a realidade local em matéria de igualdade de género: problemáticas e indicadores*, p. 242) possa contribuir para aumentar a produção de conhecimento e para a concepção de documentos de orientação, como os futuros Planos Municipais para a Igualdade, ajustados às

necessidades identificadas, colmatando o aspecto negativo desta dimensão que é a existência de um Plano Intermunicipal para a Igualdade que não se encontra orientado para o combate às assimetrias e à discriminação existente em função do género mas que é amplamente aceite pelos actores-chave locais como orientador da acção.

Pretende-se ainda que as medidas sugeridas para colmatar as lacunas na dimensão dos significados atribuídos à igualdade de género (ver Tabela 7 - Síntese da medida 1, proposta ao nível das representações sociais sobre *igualdade de género: significados*, p. 236; e Tabela 8 - Síntese da medida 2, proposta ao nível das representações sociais sobre *igualdade de género: significados*, p. 238) possam aumentar o nível de conhecimento dos actores-chave relativamente à temática, reforçando a sua responsabilização e impelindo a acção, minimizando aspectos negativos como:

- as percepções incompletas das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género existentes no território, grupos destinatários da intervenção, impactes esperados e resultados obtidos;
- a aceitação passiva da cultura patriarcal como impossível de ultrapassar e consequente conformismo, que culmina na resistência à adopção de práticas disruptivas; e
- a desvalorização da importância da robustez de conhecimento sobre a temática no desempenho de funções neste domínio.

No sentido de minimizar a prática recorrente no território de abordar a igualdade de género exclusivamente por via da sensibilização, contrariando as orientações do Governo:

> *A nossa óptica, e no domínio do desenvolvimento local, dos apoios que existem neste momento para programas de índole regional, trabalho com CIMs, trabalho com agrupamentos de municípios, é muito de concretizar.* (E1)
>
> *Andou-se a gastar rios de dinheiro em acções de sensibilização. O que é que me interessa sensibilizar se eu não dou ferramentas para saber como mudar? Sensibilidade devemos ter todos. Claro que temos de fazer literacia de direitos, literacia de cidadania – isso é sensibilizar e, desde logo, na escola.* (…) *Agora, reduzir a intervenção a isso… Não, obrigado! Porque isso é brincar com coisas muito sérias.* (E1),

sugere-se, nesta dimensão, a adopção efectiva do *mainstreaming* de género, que é considerado "o pano de fundo da ENIND" (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018) e que se encontra previsto no âmbito

das obrigações das Câmaras Municipais ao abrigo do Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, 2013). **Propõe-se:**

- **a frequência das acções de formação previstas no *Referencial de Formação para a Igualdade de Género na Acção Municipal*** (Ferreira, et al., 2016)**, nas áreas de urbanismo e ambiente; mobilidade e transportes; segurança e prevenção da violência no espaço público; cultura, desporto e juventude; educação; saúde e acção social; gestão de pessoas, formação e emprego; e violência no trabalho;**
- **e a adopção dos vários "Guias para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género"** (Local Gender Equality, 2016b)[100].

As medidas destinam-se a dirigentes, pontos focais e entidades signatárias do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e dirigentes e pontos focais das entidades pertencentes à Rede Social e vão ao encontro da posição do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa quando afirma:

> *Por exemplo, na gestão de recursos humanos, há empresas que querem ter políticas de responsabilidade social, de conciliação e de igualdade, e as pessoas que gerem os recursos humanos nunca tiveram uma formação sobre ferramentas específicas de auditorias de género, de desigualdade e discriminação no local de trabalho. Nunca!* (E1),

sugerindo a adopção das ferramentas que têm vindo a ser concebidas e que pretendem "*ilustrar como é que se faz, como é que se deve fazer*" (E1):

> *Nós temos os guiões da CIG e eles têm de ser utilizados na formação de professores e professoras. Portanto, formaram-se docentes coordenadores de Educação para a Cidadania. Aqui, mais do que directrizes sobre o que é que se ensina e o que é que se trabalha - e tem de ser um bocadinho de tudo isto, desde as representações até aos conceitos, àquilo que é adequado aos vários níveis de ensino* (E1).

A proposta de complementar a formação com a adopção de instrumentos que orientem a acção prática decorre da visão do actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, que alerta para "*O que é que me interessa sensibilizar se eu não dou ferramentas para saber como mudar?*" (E1), e da perspectiva que emerge do "Estudo diagnóstico e prospectivo do papel das ONG na promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens" de que "Não basta fornecer um conjunto de conceitos, princípios e constatações e

[100] Disponíveis para download em: https://lge.ces.uc.pt/outputs.php

negligenciar os instrumentos e as técnicas de 'actuação para a acção' neste domínio" (Ferreira, et al., 2007, p. 249).

Atendendo a que os resultados do estudo revelam que os actores-chave locais reconhecem as crianças e jovens como público privilegiado da intervenção em matéria de igualdade de género e que o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa sublinha que *"não são jogos recreativos pontuais que resolvem e que ensinam a cidadania. Não tenho nada contra os jogos, podemos usar o jogo, mas isto são áreas de conhecimento e, portanto, têm de ser tratadas como tal"* (E1) e que "*não é só lá irmos fazer uma peça de teatro ou ir lá fazer as tais sensibilizações para as crianças*" (E1), **pretende-se que especialmente a adopção do "Guia para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género na Educação"** (Saleiro, Ferreira, Monteiro, Lopes, & Múrias, 2016)[101] **recorra à pedagogia de base da Educação para a Cidadania Global e Educação para o Desenvolvimento Sustentável** (Suša, et al., 2021; Torres & Bosio, 2020; Dillon, 2019; UNESCO, 2019; Alasuutari & Andreotti, 2015; Andreotti, 2006), explorando abordagens mais críticas.

Sugere-se, adicionalmente, um conjunto de medidas que visam concorrer para o combate ao desemprego feminino, uma das problemáticas identificadas como sendo transversal aos quatro municípios e de difícil reconhecimento por parte dos actores-chave locais como problema colectivo e não individual. Optou-se por não se apresentar medidas adicionais de combate à violência doméstica e à violência no namoro, igualmente identificadas nos quatro municípios, por:

- existir um Gabinete VERA em funcionamento com esse propósito (ESDIME, 2012);
- estar em vigor um Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica que estipula obrigações nessa óptica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019);
- estar a decorrer, no agrupamento de escolas de Aljustrel, o projecto *Eu Não Agrido!*, igualmente promovido pela ESDIME, com vista ao combate à violência (ESDIME, 2020); e

[101] Disponível para download em: https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf

- a adopção dos “Guias para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género” (Local Gender Equality, 2016b), como sugerido, contemplarem medidas e exemplos de boas práticas nesse domínio.

Considerando que a adopção de medidas de acção positiva se encontra constitucionalizada por via da IV Revisão Constitucional (Lei Constitucional n.º 1/97, 1997), estando igualmente prevista na ENIND “a definição e execução de acções específicas, de carácter transitório, que corrijam as desvantagens estruturais dos grupos discriminados, assim concretizando o princípio da igualdade e da não-discriminação” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018), **propõe-se para combater o desemprego feminino:**

- **a criação e a ampla divulgação de um incentivo financeiro, não reembolsável, facultado pelos municípios a mulheres que pretendam criar o seu próprio posto de trabalho, como forma de fomento do empreendedorismo no feminino; e**
- **a contratação prioritária, por parte dos municípios, de mulheres que se encontrem à procura do primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração e que não se encontrem a beneficiar de qualquer apoio ou subsídio social.**

Dada a forte genderização da indústria mineira prevalente em três dos quatro municípios, que contribui para acentuar os níveis de desemprego feminino, **sugere-se para minimizar a segregação do mercado de trabalho que os municípios:**

- **lancem uma ampla campanha publicitária que contrarie os estereótipos de género no mercado de trabalho, dirigida ao tecido empresarial e à comunidade em geral;**
- **sensibilizem, numa primeira fase, as entidades empregadoras caracterizadas por uma forte sub-representação feminina, para a importância da igualdade de género no âmbito da responsabilidade social das empresas, que conduza à criação de uma Feira do Emprego capaz de reduzir a assimetria;**

- **atribuam, e divulguem, anualmente o selo de *Empresa + Igualitária* às entidades caracterizadas por uma forte genderização que reduzam a assimetria existente;**
- **privilegiem, e divulguem, parcerias com empresas promotoras da igualdade de género;**
- **atribuam bolsas de estudos ou apliquem uma majoração aos valores de bolsas de estudos existentes a alunas e alunos do município do género sub-representado que ingressem em cursos excessivamente genderizados, nomeadamente a raparigas que optem pelas engenharias e rapazes que escolham áreas ligadas ao apoio social ou à Educação.**

Sugere-se, complementarmente, de modo a reduzir os tectos de vidro no associativismo e fomentar a participação feminina na vida pública **a atribuição, por parte dos municípios, de uma majoração aos apoios a associações que privilegiem a paridade nos órgãos de direcção e a atribuição do selo *Associação + Igualitária*.**

MEDIDA 4	**Acções de formação obrigatórias previstas no "Referencial de Formação para a Igualdade de Género na Acção Municipal" (Ferreira, et al., 2016), nas áreas de urbanismo e ambiente; mobilidade e transportes; segurança e prevenção da violência no espaço público; cultura, desporto e juventude; educação; saúde e acção social; gestão de pessoas, formação e emprego; e violência no trabalho**
Objectivos estratégicos	Melhorar as práticas de promoção da igualdade de género
Objectivos operacionais	Promover a adopção do *mainstreaming* de género
Público-alvo	Dirigentes e pontos focais das entidades signatárias do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica; Dirigentes e pontos focais das entidades pertencentes à Rede Social
Indicadores	Percentagem de dirigentes e pontos focais participantes nas acções de formação com conhecimento sobre *mainstreaming* de género melhorado
Metas	100% de dirigentes e pontos focais participantes nas acções com conhecimento sobre *mainstreaming* de género melhorado
Avaliação	A curto prazo: recolha imediata do feedback das pessoas participantes sobre os conteúdos programáticos definidos (EIGE, 2016a); Em 6 meses: recolha do feedback das pessoas participantes sobre a implementação, em contexto institucional, dos conhecimentos adquiridos (EIGE, 2016a).
Responsáveis	Município ESDIME
Parcerias	Agrupamento de escolas; Centros de formação.
Recursos disponíveis	Humanos: · Pessoa formadora especialista em igualdade de género disponibilizada pela CIG, uma vez que, de acordo com o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, "*há uma CIG que está sempre disponível para ir dar formação, para disponibilizar bolsas de formadores, para isto, para aquilo*" (E1); · Lista de pessoas especialistas reconhecidas pela CIG (CIG, 2021a). Materiais: · "Referências bibliográficas para municípios" (CIG, 2021b); · Bibliografia nacional e internacional sobre igualdade de género, cidadania e não-discriminação disponível no Centro de Informação e Documentação da CIG (CIG, 2015).

Tabela 10: Síntese da medida 4, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género*
Fonte: Elaboração própria, 2021

MEDIDA 5	Adopção dos vários "Guias para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género" (Local Gender Equality, 2016b)
Objectivos estratégicos	Melhorar as práticas de promoção da igualdade de género
Objectivos operacionais	Promover a adopção do *mainstreaming* de género
Público-alvo	Entidades signatárias do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica; Entidades pertencentes à Rede Social.
Indicadores	Percentagem de acções previstas nos guias implementadas em cada uma das áreas
Metas	25% das acções implementadas ao fim de 1 ano; 50% das acções implementadas ao fim de 2 anos; 75% das acções implementadas ao fim de 3 anos; 100% das acções implementadas ao fim de 4 anos.
Avaliação	Anualmente, com base em relatórios produzidos pelo Observatório Municipal da Igualdade de Género sobre a situação de homens e mulheres no município.
Responsáveis	Município
Parcerias	Parcerias sociais
Recursos disponíveis	Materiais: · "Guias para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género" (Local Gender Equality, 2016b)[102]

Tabela 11: Síntese da medida 5, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género*
Fonte: Elaboração própria, 2021

[102] Disponíveis para download em: https://lge.ces.uc.pt/outputs.php

MEDIDA 6	Criação de incentivo financeiro, não reembolsável, para mulheres que pretendam criar o seu próprio posto de trabalho
Objectivos estratégicos	Reduzir as assimetrias no acesso ao mercado de trabalho
Objectivos operacionais	Reduzir o desemprego feminino
Público-alvo	Mulheres em situação de desemprego
Indicadores	Percentagem de empresas criadas por mulheres no total de empresas criadas no município, anualmente
Metas	50% de empresas criadas por mulheres no total de empresas criadas no município, anualmente
Avaliação	Anualmente, com base em relatórios produzidos pelo Observatório Municipal da Igualdade de Género sobre a situação de homens e mulheres no município.
Responsáveis	Município
Parcerias	IEFP
Recursos disponíveis	A estimar.

Tabela 12: Síntese da medida 6, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género*
Fonte: Elaboração própria, 2021

MEDIDA 7	**Contratação prioritária, por parte dos municípios, de mulheres que se encontrem à procura do primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração e que não se encontrem a beneficiar de qualquer apoio ou subsídio social.**
Objectivos estratégicos	Reduzir as assimetrias no acesso ao mercado de trabalho
Objectivos operacionais	Reduzir o desemprego feminino
Público-alvo	Mulheres à procura do primeiro emprego ou desempregadas de longa duração que não se encontrem a beneficiar de qualquer apoio ou subsídio social
Indicadores	Percentagem de mulheres à procura de primeiro emprego ou desempregadas de longa duração que não se encontrem a beneficiar de qualquer apoio ou subsídio social contratadas por total de pessoas contratadas anualmente pelo município
Metas	20% de mulheres à procura de primeiro emprego ou desempregadas de longa duração que não se encontrem a beneficiar de qualquer apoio ou subsídio social contratadas no total de pessoas contratadas anualmente pelo município
Avaliação	Anualmente, com base em relatórios produzidos pelo Observatório Municipal da Igualdade de Género sobre a situação de homens e mulheres no município.
Responsáveis	Município
Parcerias	IEFP
Recursos disponíveis	A estimar.

Tabela 13: Síntese da medida 7, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género*
Fonte: Elaboração própria, 2021

MEDIDA 8	Lançamento de ampla campanha publicitária de combate aos estereótipos de género no mercado de trabalho
Objectivos estratégicos	Reduzir as assimetrias no acesso ao mercado de trabalho
Objectivos operacionais	Reduzir a segregação do mercado de trabalho
Público-alvo	Tecido empresarial Comunidade em geral
Indicadores	Percentagem de empresas excessivamente genderizadas empenhadas em combater a segregação, por via do aumento de colaboradoras e colaboradores do género sub-representado, por total de empresas existentes no município
Metas	30% do total das empresas excessivamente genderizadas empenhadas em combater a segregação, por via do aumento de colaboradoras e colaboradores do género sub-representado
Avaliação	Anualmente, com base em relatórios produzidos pelo Observatório Municipal da Igualdade de Género sobre a situação de homens e mulheres no município.
Responsáveis	Município
Parcerias	Comunicação social Tecido associativo do ramo empresarial ESDIME
Recursos disponíveis	A estimar.

Tabela 14: Síntese da medida 8, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género*
Fonte: Elaboração própria, 2021

MEDIDA 9	**Sensibilização das entidades empregadoras caracterizadas por uma forte sub-representação feminina para a importância da igualdade de género no âmbito da responsabilidade social das empresas, que conduza à criação de uma Feira de Emprego destinada a reduzir a assimetria**
Objectivos estratégicos	Reduzir as assimetrias no acesso ao mercado de trabalho
Objectivos operacionais	Reduzir a segregação do mercado de trabalho
Público-alvo	Tecido empresarial excessivamente genderizado Pessoas em situação de desemprego
Indicadores	I. Número de edições da Feira do Emprego realizadas; II. Percentagem de empresas caracterizadas por uma forte sub-representação feminina participantes por total de empresas caracterizadas por uma forte sub-representação existentes no município; III. Percentagem de empresas caracterizadas por uma forte sub-representação feminina empenhadas em combater a segregação, por via do aumento de colaboradoras, por total de empresas existentes no município
Metas	I. 1 Feira do Emprego Feminino realizada anualmente II. 50% das empresas caracterizadas por uma forte sub-representação feminina participantes III. 30% do total das empresas caracterizadas por uma forte sub-representação feminina empenhadas em combater a segregação, por via do aumento de colaboradoras
Avaliação	Anualmente, com base em relatórios produzidos pelo Observatório Municipal da Igualdade de Género sobre a situação de homens e mulheres no município.
Responsáveis	Município
Parcerias	Tecido associativo do ramo empresarial ESDIME
Recursos disponíveis	A estimar.

Tabela 15: Síntese da medida 9, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género*
Fonte: Elaboração própria, 2021

MEDIDA 10	**Atribuição anual do selo de *Empresa + Igualitária* às entidades caracterizadas por uma forte sub-representação feminina que reduzam a assimetria existente**
Objectivos estratégicos	Reduzir as assimetrias no acesso ao mercado de trabalho
Objectivos operacionais	Reduzir a segregação do mercado de trabalho
Público-alvo	Tecido empresarial excessivamente genderizado
Indicadores	Percentagem de empresas caracterizadas por uma forte sub-representação feminina empenhadas em combater a segregação, por via do aumento de, por total de empresas caracterizadas por uma forte sub-representação feminina existentes no município
Metas	30% do total das empresas caracterizadas por uma forte sub-representação feminina empenhadas em combater a segregação, por via do aumento de colaboradoras
Avaliação	Anualmente, com base em relatórios produzidos pelo Observatório Municipal da Igualdade de Género sobre a situação de homens e mulheres no município.
Responsáveis	Município
Parcerias	Comunicação social Tecido associativo do ramo empresarial ESDIME
Recursos disponíveis	A estimar.

Tabela 16: Síntese da medida 10, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género*
Fonte: Elaboração própria, 2021

MEDIDA 11	Selecção privilegiada de parcerias com empresas promotoras da igualdade de género
Objectivos estratégicos	Reduzir as assimetrias no acesso ao mercado de trabalho
Objectivos operacionais	Reduzir a segregação do mercado de trabalho
Público-alvo	Tecido empresarial promotor da igualdade de género
Indicadores	Percentagem de parcerias firmadas com empresas promotoras da igualdade de género no total de parcerias firmadas anualmente pelo município
Metas	70% de parcerias firmadas com empresas promotoras da igualdade no total das parcerias firmadas anualmente pelo município
Avaliação	Anualmente, com base em relatórios produzidos pelo Observatório Municipal da Igualdade de Género sobre a situação de homens e mulheres no município.
Responsáveis	Município
Parcerias	Tecido associativo do ramo empresarial
Recursos disponíveis	A estimar.

Tabela 17: Síntese da medida 11, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género*
Fonte: Elaboração própria, 2021

MEDIDA 12	**Atribuição de bolsas de estudos ou aplicação de majoração do valor de bolsas de estudos existente a alunas e alunos do município do género sub-representado que ingressem em cursos superiores excessivamente genderizados**
Objectivos estratégicos	Reduzir as assimetrias no acesso ao mercado de trabalho
Objectivos operacionais	Reduzir a segregação no percurso académico
Público-alvo	Alunas e alunos do município do género sub-representado que ingressem em cursos superiores excessivamente genderizados
Indicadores	Percentagem de alunas e alunos do género sub-representado que ingressam em cursos excessivamente genderizados por total de alunas e alunos do município que ingressam anualmente no ensino superior
Metas	20% de alunas e alunos do género sub-representado a ingressarem em cursos superiores excessivamente genderizados do total de alunas e alunos do município que ingressam no ensino superior
Avaliação	Anualmente, com base em relatórios produzidos pelo Observatório Municipal da Igualdade de Género sobre a situação de homens e mulheres no município.
Responsáveis	Município
Parcerias	Tecido empresarial IPBeja
Recursos disponíveis	IPBeja, por via do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019)

Tabela 18: Síntese da medida 12, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género*
Fonte: Elaboração própria, 2021

MEDIDA 13	Atribuição, por parte dos municípios, de uma majoração aos apoios a associações que privilegiem a paridade nos órgãos de direcção
Objectivos estratégicos	Reduzir as assimetrias no acesso ao mercado de trabalho
Objectivos operacionais	Reduzir os tectos de vidro no associativismo
Público-alvo	Tecido associativo
Indicadores	Percentagem de associações com paridade nos órgãos de direcção por total de associações existentes no município
Metas	30% do total das associações do município com paridade nos órgãos de direcção ao fim de 2 anos; 50% do total das associações criadas anualmente no município com paridade nos órgãos de direcção.
Avaliação	Anualmente, por via da entrega do plano de actividades e composição dos órgãos de direcção das associações ao município
Responsáveis	Município
Parcerias	Tecido empresarial
Recursos disponíveis	A estimar.

Tabela 19: Síntese da medida 13, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género*
Fonte: Elaboração própria, 2021

MEDIDA 14	**Atribuição do selo *Associação + Igualitária* a associações que privilegiem a paridade nos órgãos de direcção**
Objectivos estratégicos	Reduzir as assimetrias no acesso ao mercado de trabalho
Objectivos operacionais	Reduzir os tectos de vidro no associativismo
Público-alvo	Tecido associativo
Indicadores	Percentagem de associações com paridade nos órgãos de direcção por total de associações existentes no município
Metas	30% do total das associações do município com paridade nos órgãos de direcção ao fim de 2 anos; 50% do total das associações criadas anualmente no município com paridade nos órgãos de direcção.
Avaliação	Anualmente, por via da entrega do plano de actividades e composição dos órgãos de direcção das associações ao município
Responsáveis	Município
Parcerias	Comunicação social ESDIME
Recursos disponíveis	A estimar.

Tabela 20: Síntese da medida 14, proposta ao nível das representações sociais sobre *práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género*
Fonte: Elaboração própria, 2021

1.5. Ao nível das representações sociais sobre territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género

Apesar da reformulação dos protocolos de territorialização, com vista à atribuição de responsabilidades específicas às entidades signatárias no âmbito da promoção da igualdade de género, como afirma o actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa:

> *Consolidou e obrigou, nomeadamente os municípios que têm este protocolo, a cumprir toda a Estratégia* (Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação) *e a desenvolverem medidas naquelas áreas. Depois, todos os financiamentos têm sido voltados para a concretização disso a nível local* (E1),

emergem como principais **aspectos negativos** das representações sociais dos actores-chave locais:

- falta de reconhecimento e de responsabilização na implementação das obrigações decorrentes da territorialização das políticas públicas, designadamente ao nível do Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, 2013) e do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (Presidência do Conselho de Ministros, 2019); e
- desconhecimento generalizado do conceito e instrumentos do *mainstreaming* de género, que revela o insuficiente nível de conhecimento técnico e científico sobre a temática da igualdade de género.

Por se considerar que as medidas propostas nas dimensões anteriores, em termos de formação e de adopção dos "Guias para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género" (Local Gender Equality, 2016b), com recurso aos pressupostos da Educação para a Cidadania Global e Educação para o Desenvolvimento Sustentável (Suša, et al., 2021; Torres & Bosio, 2020; Dillon, 2019; UNESCO, 2019; Alasuutari & Andreotti, 2015; Andreotti, 2006), possam contribuir para aumentar o conhecimento técnico e científico e impelir a responsabilização e a acção, **propõe-se como medida nesta dimensão a implementação de Planos Municipais para a Igualdade de Género**, em cumprimento do estipulado no Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, 2013).

Sendo o Plano Municipal para a Igualdade de Género:

> um instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objectivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução (CITE, 2003 cit. por Perista & Silva, 2009, pp. 36-37),

sugere-se que o mesmo inclua as etapas de:

- realização de um diagnóstico municipal de igualdade de género;
- definição de prioridades;
- formulação de objectivos;
- definição de estratégias;
- planeamento da intervenção;
- implementação do plano; e
- avaliação do plano (Perista & Silva, 2009).

Atendendo às restantes medidas propostas no âmbito da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género e aos seus públicos-alvo, propõe-se complementarmente que os Planos Municipais para a Igualdade de Género possam incidir maioritariamente na acção com crianças, jovens e seniores, devendo idealmente ser renovados e adaptados em função da redução das assimetrias.

MEDIDA 15	Implementação de Plano Municipal para a Igualdade de Género
Objectivos estratégicos	Efectivar maior assunção de responsabilidades no domínio da promoção da igualdade de género
Objectivos operacionais	Reforçar a promoção da igualdade de género junto de crianças, jovens e seniores
Público-alvo	Crianças, jovens e seniores
Indicadores	I. Percentagem de medidas executadas II. Cumprimento ou incumprimento do período de execução estipulado
Metas	100% das medidas definidas executadas no período estipulado
Avaliação	*On-going* e *ex-post* com base em relatórios de monitorização
Responsáveis	Município
Parcerias	ESDIME; Agrupamento de escolas; Tecido associativo; Tecido empresarial; Instituições de apoio a crianças, jovens e seniores.
Recursos disponíveis	Candidatura a financiamento público

Tabela 21: Síntese da medida 15, proposta ao nível das representações sociais sobre *territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género*
Fonte: Elaboração própria, 2021

1.6. Ao nível das representações sociais sobre perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género

Como **aspectos positivos** desta dimensão emergem das representações sociais dos actores-chave locais:

- o reconhecimento da cultura patriarcal como principal barreira à igualdade de género; e
- a necessidade de continuar a promover a igualdade de género apesar dos avanços significativos ocorridos nesta matéria desde o 25 de Abril de 1974.

Como **aspectos negativos** surgem:

- a discordância para com o potencial reforço de medidas de carácter vinculativo e aplicação de sanções perante o incumprimento do quadro normativo; e
- a falta de uma visão holística sobre a desigualdade de género a nível internacional e a efectiva possibilidade de retrocessos já verificada em contextos mais conservadores.

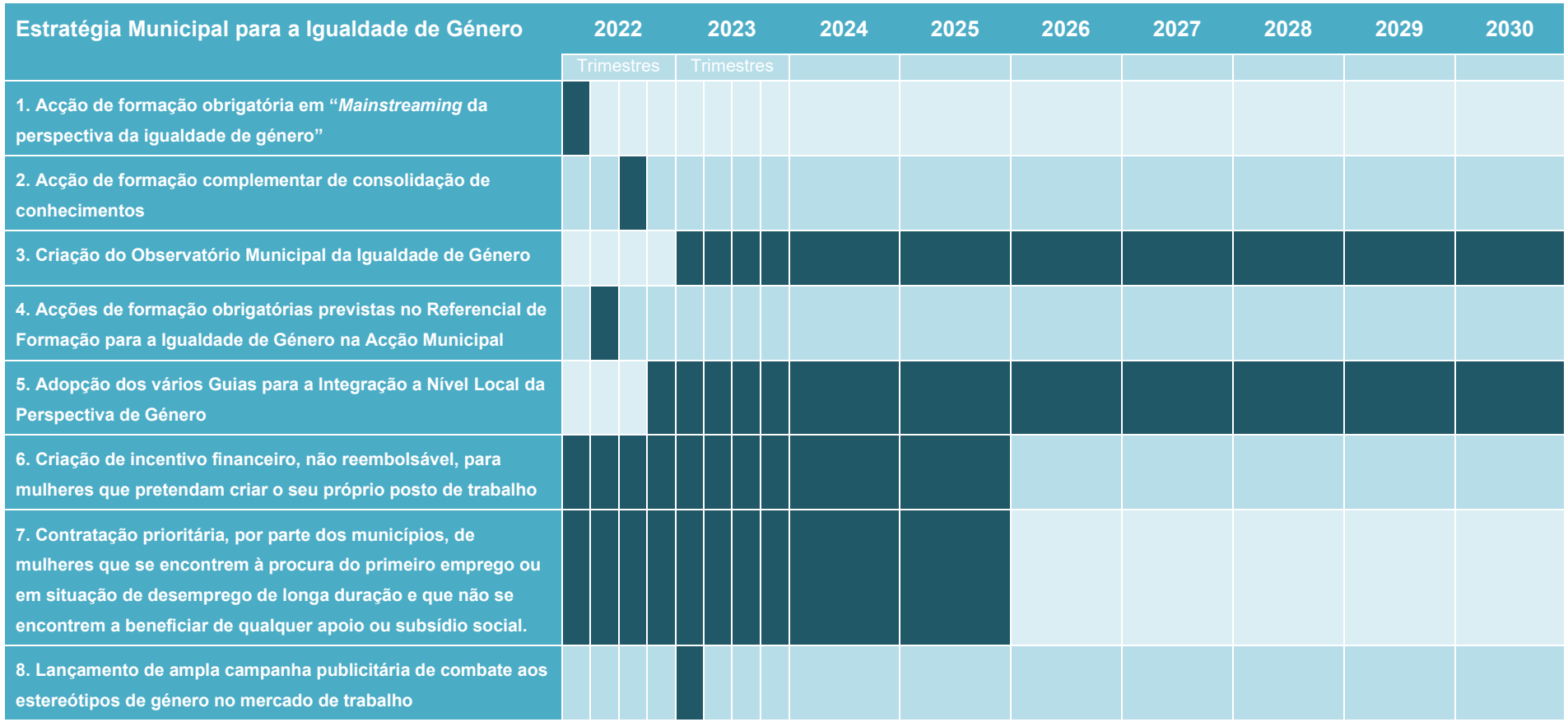
A necessidade de implementação de penalizações pelo incumprimento do estabelecido tem vindo a ser defendida por Marques (2017), Alexandre (2010) e pelo actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa:

> *Por isso é que a nova Lei da Paridade obriga ao cumprimento, com risco de exclusão de listas. Por isso é que se inverteu o ónus da prova na lei da igualdade salarial. Sim, temos de avançar cada vez mais para uma abordagem de obrigatoriedade e de sanção, mesmo na representação equilibrada nas empresas.* (E1)

como fundamentais para a eficácia das estratégias de promoção da igualdade de género.

Contudo, por se considerar que as propostas apresentadas nas dimensões anteriores contribuem para aumentar a reflexão, a análise crítica e o conhecimento sobre a temática, impulsionando a responsabilização e a acção para a obtenção de resultados, optou-se por não sugerir qualquer medida adicional exclusiva desta dimensão de análise.

1.7. Tabela-síntese das propostas de intervenção e calendarização



Estratégia Municipal para a Igualdade de Género	2022				2023				2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	Trimestres				Trimestres										
9. Sensibilização das entidades empregadoras caracterizadas por uma forte sub-representação feminina para a importância da igualdade de género no âmbito da responsabilidade social das empresas, que conduza à criação de uma Feira do Emprego anual															
10. Atribuição anual do selo de Empresa + Igualitária às entidades caracterizadas por uma forte genderização que reduzam a assimetria existente															
11. Selecção privilegiada de parcerias com empresas promotoras da igualdade de género															
12. Atribuição de bolsas de estudos ou aplicação de majoração do valor de bolsas de estudos existente a alunas e alunos do município do género sub-representado que ingressem em cursos superiores excessivamente genderizados															
13. Atribuição, por parte dos municípios, de uma majoração aos apoios a associações que privilegiem a paridade nos órgãos de direcção															
14. Atribuição do selo Associação + Igualitária a associações que privilegiem a paridade nos órgãos de direcção															
15. Implementação de Plano Municipal para a Igualdade de Género															

Tabela 22: Tabela-síntese das propostas de intervenção e calendarização
Fonte: Elaboração própria, 2021

Considerações finais

Por constituírem sistemas de interpretação socialmente construídos, que gerem a relação das pessoas com o mundo e entre elas próprias, influenciando a difusão e assimilação de conhecimentos, o desenvolvimento individual e colectivo, a definição de identidades pessoais e sociais, a expressão de grupos e as transformações da sociedade (Jodelet, 1989), as representações sociais compreendem um objecto de estudo complexo. Analisá-las implica tanto considerar a mente individual, as redes de pessoas e as suas interacções como reconhecer o impacte da cultura na construção dessa realidade partilhada (Moscovici, 2003). Caracterizar representações sociais sobre igualdade de género envolve, por isso, um questionamento dos valores pessoais e societais, das estruturas e hierarquias de poder e dos papéis desempenhados por homens e por mulheres nas dinâmicas da sociedade.

Suportada por uma metodologia qualitativa, de matriz construtivista e interpretativa, assente numa abordagem de estudo de caso do tipo exploratório, a investigação desenvolvida foi estruturada a partir do objectivo geral de compreender as representações sociais tidas pelos actores-chave da promoção da igualdade de género nos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde e Ferreira do Alentejo quanto às práticas e dinâmicas existentes no território.

A exploração das representações sociais tidas sobre os significados, o enquadramento legislativo, as problemáticas e indicadores da realidade local, as práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género, a territorialização das políticas públicas e as perspectivas de evolução neste domínio, como primeiro objectivo específico definido, revela que o reconhecimento dos avanços significativos ocorridos desde o 25 de Abril de 1974, da cultura patriarcal como raiz da desigualdade entre homens e mulheres e da necessidade de apostar em crianças e jovens como público privilegiado da intervenção neste domínio constituem as únicas considerações que reúnem unanimidade entre todos os actores-chave locais entrevistados.

As narrativas fazem emergir três perfis de representações sociais distintos em função do seu alinhamento com o referencial teórico e com as directrizes de

pensamento fornecidas pelo actor-chave membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa, contribuindo para dar resposta ao segundo objectivo de descrever as relações de complementaridade e/ou conflito entre as representações sociais e o posicionamento dos vários actores-chave.

O perfil menos representativo é caracterizado por representações sociais que assentam predominantemente em concepções genderizadas sobre os papéis atribuídos a homens e a mulheres, manifestadas na desvalorização sistemática das assimetrias e da discriminação existentes e na recusa convicta da necessidade de promoção de uma efectiva igualdade de género.

Num segundo perfil, situado no extremo oposto, inserem-se as representações sociais que se aproximam da visão holística do problema fornecida pela revisão da literatura e que demonstram, em termos globais e comparativos, maior conhecimento sobre a temática e maior consciência crítica da influência da desigualdade de género nos processos de desenvolvimento a nível local.

O perfil mais predominante entre os actores-chave locais comporta as representações sociais que evidenciam um domínio apenas superficial da temática, que deixa transparecer a falta de questionamento e de análise crítica e se reflecte em discursos inconsistentes ao longo das dimensões de análise definidas. A identificação da mesma fragilidade nos Diagnósticos Sociais e no Plano Intermunicipal para a Igualdade parece indiciar a prevalência, no território, de um circuito de práticas desadequadas, com origem em representações sociais desajustadas dos actores-chave que, ao serem projectadas em documentos de orientação estratégica com debilidades, orientam intervenções pouco significativas, incapazes de romper com o *status quo* e de contribuir para a efectiva mudança de paradigma. O próprio enquadramento das representações sociais em perfis distintos constitui factor de instabilidade na acção local, denunciando falta de robustez numa intervenção que se pretende concertada e consistente.

De facto, as visões incompletas sobre os significados e os pressupostos da igualdade de género, sobre as formas de manifestação da desigualdade entre homens e mulheres e sobre as suas múltiplas influências contribuem para

interpretações limitadas do enquadramento legislativo e dos compromissos assumidos na sequência da territorialização das políticas públicas, para leituras parciais da realidade local em matéria de problemáticas e indicadores, para a concepção de documentos orientadores da acção com fragilidades técnicas e para a consequente adopção de práticas e dinâmicas parcamente direccionadas para a criação de impacte transformador.

Ainda que sobressaia das representações da maioria das pessoas entrevistadas o reconhecimento da necessidade de continuar a promover localmente a igualdade entre homens e mulheres, apostando em crianças e jovens como público privilegiado, as lacunas evidenciadas no que concerne ao domínio técnico e científico, a par com a ausência de questionamento, comprometimento e responsabilização, traduzem-se numa generalizada aceitação da matriz patriarcal como intransponível, o que contribui para a perpetuação de comportamentos passivos em detrimento de abordagens críticas, mais incisivas e disruptivas. Em resposta ao objectivo de identificar não exclusivamente lacunas mas igualmente boas práticas de promoção da igualdade de género, importa salientar que a violência doméstica e a violência no namoro, enquanto problemáticas identificadas nos Diagnósticos Sociais dos quatro municípios, se encontram, efectivamente, a ser alvo de abordagem por via do Gabinete VERA, a estrutura coordenada pela ESDIME, a Cooperativa de Desenvolvimento Local com intervenção no território e actualmente financiada pelo Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica em vigor.

Para dar resposta ao quarto objectivo proposto para a investigação, e por se considerar que a promoção da igualdade de género exige transversalidade, consistência e continuidade, apresenta-se como proposta de melhoria nas dinâmicas de enquadramento e de intervenção a nível local a criação de uma Estratégia para a Igualdade de Género que privilegie a municipalidade às frágeis abordagens supramunicipais até aqui estabelecidas. Pretende-se com uma Estratégia concertada, cuja coordenação cabe aos municípios, minimizar a tendência para a *desdiferenciação* de políticas na abordagem à igualdade de género, que habitualmente contribui para aumentar:

> as zonas de sobreposição de instrumentos de distintas políticas, com implicações negativas em termos de repartição de responsabilidades (insuficiente segregação de funções), de utilização do erário público (duplicação de apoios), de mobilização de actores (sobrecarga de tarefas e consequente 'fadiga' institucional) e de definição de públicos-alvo (redundância) (Ferrão, 2010, p. 136).

Atendendo a que as representações sociais, enquanto "saber do senso comum" (Jodelet, 1989, p. 36), têm um carácter dinâmico, sendo transformadas sob a influência dos contributos da Ciência, de outros saberes e sistemas sociais (Vala & Castro, 2013), o plano de acção desenhado concorre, numa primeira fase, para a reformulação das representações sociais dos actores-chave locais. Procura-se, por via da formação, com recurso aos pressupostos da Educação para a Cidadania Global e Educação para o Desenvolvimento Sustentável (Suša, et al., 2021; Torres & Bosio, 2020; Dillon, 2019; UNESCO, 2019; Alasuutari & Andreotti, 2015; Andreotti, 2006), não só consolidar a literacia sobre a temática, fortalecendo competências neste domínio, como também induzir maior análise crítica, responsabilização e comprometimento, numa lógica emancipatória que instingue à criação efectiva de agentes de mudança. Numa segunda fase, pretende-se com a Estratégia Municipal para a Igualdade de Género estimular a adopção de práticas concertadas e orientadas para a minimização das principais assimetrias identificadas no território, envolvendo as comunidades residentes, o tecido empresarial e o tecido associativo, num compromisso comunitário em prol da transformação social. A proposta de intervenção deixa margem para a incorporação de medidas complementares que atendam às necessidades específicas de cada município, sem prejuízo dos eixos estratégicos definidos.

A opção de situar o estado da arte em matéria de igualdade de género, antes da abordagem empírica, permitiu confirmar a inexistência de estudos realizados em Portugal sobre as representações sociais tidas por quem assume responsabilidades directas na promoção da igualdade entre homens e mulheres, tendo impulsionado a selecção de um objecto de estudo com carácter inovador que pudesse adensar a produção de conhecimento e o entendimento da realidade neste domínio.

O facto de os estudos pós-graduados e dos artigos científicos analisados demonstrarem o desfasamento existente entre igualdade legal e igualdade material (Amâncio & Correia, 2019; Ramos, Rodrigues, & Correia, 2019;

Carlos, 2019; Wall, Correia, & Gouveia, 2019; Marques S. , 2017; Subtil & Silveirinha, 2017; Fertuzinhos, 2016; Tavares, 2008), evidenciando que:

- o desenvolvimento da igualdade de género raramente tem resultado na sua concretização (Rocha, 2005);
- a assimetria de género é prevalecente em diferentes contextos (Teixeira, 2016; Alexandre, 2010; Maciel, 2008; Tavares, 2008);
- persiste uma oposição generalizada à adopção de medidas de acção positiva (Santos M. H., 2010);
- há desvalorização da desigualdade de género e do potencial das medidas de intervenção no seio das organizações públicas (Alexandre, 2010);
- existe um profundo desconhecimento por parte de dirigentes das determinações que obrigam a Administração Pública à promoção da igualdade entre homens e mulheres (Alexandre, 2010);
- os corpos docentes revelam falta de consciência, de questionamento e de reflexão sobre os estereótipos de género (Carlos, 2019; Oliveira & Mendes, 2017); e
- Portugal padece de um sexismo estrutural, manifestado nas mentalidades, nas atitudes e nas relações de poder (Tavares, 2008), assistindo-se à sistemática reprodução de concepções genderizadas (Carlos, 2019; Oliveira & Mendes, 2017; Alexandre, 2010; Tavares, 2008),

impulsionou o desenvolvimento de uma investigação focada em actores-chave de promoção da igualdade de género, que representam precisamente o percurso entre a definição formal da igualdade e a sua efectivação material.

Os resultados obtidos na investigação desenvolvida encontram alinhamento no estado da arte, sendo particularmente afins ao trabalho de Rocha (2005), que demonstra que o efectivo exercício de práticas consonantes com os critérios de igualdade não é mecanicamente deduzido da igualdade legal de oportunidades; de Alexandre (2010), que conclui que existe um profundo desconhecimento, por parte de dirigentes da Administração Pública, das determinações que obrigam à promoção da igualdade de género e uma desvalorização, nas práticas profissionais, do potencial das medidas de

intervenção, verificando-se uma inércia propícia à reprodução de práticas desigualitárias; e de Teixeira (2016), que revela que, apesar do esforço demonstrado pela multiplicidade de diplomas e de estratégias criadas e implementadas, a alteração das práticas não acompanhou a alteração dos discursos.

Considera-se, por isso, que o estudo desenvolvido contribuiu para a maior compreensão das causas da discrepância existente entre um quadro normativo tido como um dos melhores da Europa (Fertuzinhos, 2016) e uma realidade pautada pela persistência da desigualdade entre homens e mulheres. As propostas de intervenção apresentadas, consubstanciadas nos resultados, são ainda um importante dividendo face aos restantes estudos desenvolvidos, constituindo pistas concretas de acção com potencial para impulsionar a mudança social necessária e o desenvolvimento comunitário, que tem na igualdade entre homens e mulheres um dos seus catalisadores.

A exploração da evolução do quadro legislativo e dos mecanismos e estruturas de apoio à promoção da igualdade de género, entre 1974 e 2020, permitiu mensurar o fosso existente entre a aprovação de políticas públicas e a realidade que emana dos indicadores revelados pelas estatísticas nacionais, possibilitando a actualização do referencial teórico neste domínio, dada a inexistência de uma listagem completa das mudanças ocorridas neste período que impactassem sobre as assimetrias presentes nas esferas pessoal, familiar, social e profissional. Essa recolha contribuiu ainda para a compreensão do conjunto de obrigações que recaem sobre os actores-chave participantes na investigação e respectivas entidades de pertença, viabilizando a análise das suas representações sociais nesta matéria e conduzindo à apresentação de propostas que, no plano operacional, concorram para a mitigação das desigualdades e para a redução da discrepância entre igualdade formal e igualdade material.

Atendendo ao papel fundamental que o sector da Educação desempenha na promoção da igualdade de género foi encarada como limitação a ausência de resposta dos agrupamentos de escolas do território às solicitações efectuadas para participação no estudo. A inclusão, numa investigação complementar, de directoras e directores dos agrupamentos bem como de presidentes dos

Conselhos Pedagógicos e de docentes responsáveis pela disciplina de Educação para a Cidadania, enquanto actores-chave neste domínio, permitirá a exploração, caracterização e compreensão das suas representações sociais, contribuindo para o enriquecimento dos resultados obtidos, quer por via da identificação e reprodução de boas práticas quer pela apresentação de propostas de intervenção direccionadas para a minimização de eventuais lacunas emergentes.

Também a ausência de resposta por parte do município de Ourique constituiu uma condicionante, impedindo uma análise global das representações sociais dos actores-chave de todo o território que partilha um Plano Intermunicipal para a Igualdade, um Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e a intervenção da mesma Cooperativa de Desenvolvimento Local.

Apesar das limitações existentes, considera-se que a abordagem às representações sociais de actores-chave quanto às práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género contribuiu positivamente para a produção académica já existente sobre o tema, fornecendo um enfoque inovador e possibilitando a ampliação do conhecimento e o reforço da importância de se continuar a investir na investigação neste domínio.

Crê-se que os critérios de solidez do estudo desenvolvido, conforme formulados por Marshall e Rossman (1995, p. 143) nas questões:

> First, how credible are the particular findings of the study? By what criteria can we judge them? Second, how transferable and applicable are these findings to another setting or group of people? Third, how can we be reasonably sure that these findings would be replicated if the study were conducted with the same participants in the same context? And, fourth, how can we be sure that these findings are reflective of the subjects and the inquiry itself rather than a creation of the researcher's biases or prejudices?[103],

se encontra justificada:

i. pelo percurso seguido ao longo da investigação, que respeitou todos os critérios epistemológicos, metodológicos e éticos de desenvolvimento de

[103] Tradução livre da autora:
Primeiro, quão confiáveis são os resultados específicos do estudo? Por que critérios podemos julgá-los? Segundo, quão transferíveis e aplicáveis são esses resultados a outro ambiente ou grupo de pessoas? Terceiro, como podemos estar razoavelmente certas/os de que esses resultados seriam replicados se o estudo fosse conduzido com as/os mesmas/os participantes no mesmo contexto? E, quarto, como podemos ter a certeza de que esses resultados reflectem os sujeitos e a própria investigação e não são uma criação dos preconceitos do/a investigador/a?

um estudo qualitativo exploratório, tal como descrito de forma detalhada na metodologia e passível de aferição ao longo do texto apresentado; e

ii. porque, embora os resultados não sejam passíveis de generalização, ajudam a interpretar a realidade em contextos territoriais e dinâmicas comunitárias afins às partilhadas pelos municípios em estudo, atendendo à incapacidade do Estado em garantir uma efectiva aplicação do quadro normativo, ao carácter não vinculativo de algumas políticas públicas e, sobretudo, ao ainda prevalecente sexismo estrutural, muito alimentado pela matriz cultural portuguesa.

Numa perspectiva de acção prática em contexto de Desenvolvimento Comunitário e Empreendedorismo, o estudo permitiu situar causas das fragilidades na intervenção local, fornecendo pistas concretas para a melhoria das estratégias, com potencial para impulsionar transformações sociais, reduzir as assimetrias entre homens e mulheres e estimular os processos de desenvolvimento local e o empreendedorismo.

Referências bibliográficas

Abranches, G. (2009). *Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública.* Lisboa, Portugal: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Adichie, C. N. (2014). *We should all be feminists.* Londres, Reino Unido: Fourth Estate.

Alasuutari, H., & Andreotti, V. (2015). Framing and contesting the dominant global imaginary of North-South relations: identifying and challenging socio-cultural hierarchies. *Policy & Practice: A Development Education Review, Issue 20*, pp. 64-92.

Alexandre, H. (2010). *Condições da administração pública para a promoção da igualdade entre mulheres e homens: atitudes e práticas de dirigentes (Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa).* Obtido em 02 de Fevereiro de 2020, de Repositório de Administração Pública: http://repap.ina.pt/handle/10782/564

Álvares, C., Silveirinha, M., & Ferreira, V. (2020). Situacionismo de sexo: um diagnóstico feminista à plataforma de Pequim passados 25 anos. *Ex-aequo, N. 42*, pp. 9-22. doi:https://doi.org/10.22355/exaequo.2020.42.01

Alvarez, T. (2019). Igualdade de género e formação de docentes: das políticas públicas às estratégias de intervenção - mudanças e resistências. Em T. Alvarez, T. Joaquim, & T. Pinto, *Estudos sobre as mulheres - conhecimentos itinerantes, percursos partilhados* (pp. 70-80). Lisboa, Portugal: Universidade Aberta.

Alvarez, T., & Vieira, C. (2014). O papel da educação no caminho que falta percorrer em Portugal na desconstrução dos estereótipos de género: breves reflexões. *Exedra - Suplemento Sexualidade, género e educação*, pp. 8-17.

Alves, J. E. (2012). *Sobre a territorialização das políticas sociais - o exemplo do programa Rede Social: entre a municipalização e a configuração de um modelo de governança de base local.* Obtido em 29 de Setembro de 2020, de Repositório Comum: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/2121/1/Comunica%c3%a7%c3%a3o_II%20Encontros%20Portalegre_jo%c3%a3o%20em%c3%adlio.pdf

Amâncio, L. (1992). As assimetrias nas representações do género. *Revista Crítica de Ciências Sociais, N.34*, pp. 9-22.

Amâncio, L., & Correia, R. (2019). Em busca da igualdade: percepção de justiça e divisão do trabalho doméstico - mudanças e continuidades. *Sociologia, Problemas e Práticas, N.90*, pp. 77-94.

Amâncio, L., & Oliveira, J. (2006). Men as individuals, women as a sexed category: implications of symbolic asymmetry for feminist practice and feminist psychology. *Feminism & Psychology, V.16 (1)*, pp. 35-43. doi:https://doi.org/10.1177/0959-353506060818

Amaro, R. R. (2003). Desenvolvimento – um conceito ultrapassado ou em renovação? Da teoria à prática e da prática à teoria. *Cadernos de Estudos Africanos, nº 4, Janeiro/ Julho*, pp. 35-70. doi:https://doi.org/10.4000/cea.1573

Amaro, R. R. (2017). Desenvolvimento ou pós-desenvolvimento? Des-envolvimento e... noflay! *Cadernos de Estudos Africanos, Nº34*, pp. 75-111. doi:https://doi.org/10.4000/cea.2335

Andreotti, V. (2006). Soft versus critical global citizenship education. *Policy & Practice - A Development Education Review, V. 3*, pp. 40-51.

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo.* Lisboa, Portugal: Edições 70.

Barros, J. d. (2005). Igualdade, desigualdade e diferença: em torno de três noções. *Análise Social, V. XL (175)*, pp. 345-366.

Beauvoir, S. (1967). *O segundo sexo II - a experiência vivida.* São Paulo, Brasil: Difusão Europeia do Livro.

Bogdan, R. C., & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação - uma introdução à teoria e aos métodos.* Porto, Portugal: Porto Editora.

Cabugueira, A. C. (2000). Do desenvolvimento regional ao desenvolvimento local: análise de alguns aspectos de política económica regional. *Gestão e Desenvolvimento, 9*, pp. 103-136. doi:https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2000.9

Carlos, B. (2019). *A educação para a (des)igualdade de género: o papel da educação na (re)produção de estereótipos de género (Dissertação de mestrado, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa).* Obtido em 02 de Fevereiro de 2020, de Repositório Universidade Nova: https://run.unl.pt/bitstream/10362/89283/2/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Beatriz%20Carlos%20%28vers%C3%A3o%20revista%29.pdf

Carvalho, A., & Fernandes, E. (2016). Processos de discriminação de profissionais imigrantes e qualificadas em contextos laborais tipicamente masculinos. *Ex aequo, N.33*, pp. 117-132. doi:https://doi.org/10.22355/exaequo.2016.33.08

Castro, P. (2002). Notas para uma leitura da teoria das representações sociais em S. Moscovi. *Análise Social, vol. XXXVII (164)*, pp. 949-979.

CEE. (1957). *The treaty of Rome.* Obtido em 09 de Julho de 2019, de European Comission: https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul_de_la_roma.pdf

CEE. (1957). *The treaty of Rome.* Obtido em 09 de Julho de 2019, de European Comission: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=EN

CES. (2021). *Manual de linguagem inclusiva.* Lisboa, Portugal: Conselho Económico e Social.

CIDM. (1998). *A abordagem integrada da igualdade de género (mainstreaming).* Estrasburgo, França: Edições do Conselho da Europa.

CIG. (2007). *A igualdade de género em Portugal.* Lisboa, Portugal: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

CIG. (2015). *Recolha bibliográfica nacional e internacional sobre a temática da igualdade de género, cidadania e não-discriminação existente no Centro de Informação e Documentação da CIG.* Obtido em 24 de Junho de 2021, de Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género: https://www.cig.gov.pt/siic/2015/06/recolha-bibliografica-nacional-e-internacional-sobre-a-tematica-da-igualdade-de-genero-cidadania-e-nao-discriminacao-existente-no-centro-de-informacao-e-documentacao-da-cig/

CIG. (2017). *História da CIG.* Obtido em 27 de Dezembro de 2019, de Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género: https://www.cig.gov.pt/a-cig/historia-da-cig/

CIG. (2018). *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-discriminação 2018-2030 Portugal Mais Igual: relatório intercalar de monitorização.* Lisboa, Portugal: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

CIG. (2020). *Planos Municipais para a Igualdade.* Obtido em 27 de Dezembro de 2020, de Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género: https://www.cig.gov.pt/municipios/planos-municipais-igualdade/

CIG. (2021a). *Lista de especialistas.* Obtido em 24 de Junho de 2021, de Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género: https://www.cig.gov.pt/area-menu-3/lista-de-especialistas-ab/

CIG. (2021b). *Referências bibliográficas para municípios.* Obtido em 24 de Junho de 2021, de Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/03/Refer%C3%AAncias_Bibliogr%C3%A1ficas_para_Munic%C3%ADpios.pdf

CIG. (2021c). *Glossário.* Obtido em 20 de Julho de 2021, de Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género: https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/

CIMH/CGTP-IN. (2021). *Estudo 4 - Salários e discriminações salariais das mulheres.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de CGTP: http://www.cgtp.pt/images/images/2021/02/Estudo-4_Sal%C3%A1rios-e-discrimina%C3%A7%C3%B5es-salariais.pdf

CITE. (2010). *Porque é importante falar em igualdade de género atualmente? - fascículo I.* Obtido em 29 de Junho de 2019, de Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/caritas/CadernoCaritas_Fasciculo_I.pdf

Comissão Europeia. (1998). *A igualdade em 100 palavras - glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres.* Luxemburgo, Luxemburgo: Comissão Europeia.

Correia, S. (2017). *Relações de género em contexto de trabalho criativo: representações e práticas sociais (Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa).* Obtido em 02 de Fevereiro de 2020, de Repositório do ISCTE-IUL: https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/15011

Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design - choosing among five traditions.* Thousand Oaks, Londres, Nova Deli: SAGE Publications.

Creswell, J. W. (2014). *Research design - qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.* Los Angeles, Londres, Nova Deli, Singapura, Washington: SAGE Publications.

Crusoé, N. M. (2004). A teoria das representações sociais em Moscovici e sua importância para a pesquisa em Educação. *Aprender - Cadernos de Filosofia e Psicologia da Educação, Ano II, n.2*, pp. 105-114. Obtido em 10 de Julho de 2019, de http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/direito_foco/artigos/ano2013/teoria_representacoes.pdf

Davis, A. (19 de Junho de 2020). Angela Davis: Acabar com o racismo é também acabar com os grandes problemas do mundo. (I. Lucas, Entrevistador)

DGE. (2017). *Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania.* Obtido em 22 de Fevereiro de 2020, de Direcção-geral da Educação:

https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Projetos_Curriculares/Aprendizagens_Essenciais/estrategia_cidadania_original.pdf

DGSS. (2014). *A mulher em Portugal: alguns aspectos do evoluir da situação feminina na legislação nacional e comunitária - volume II.* Lisboa, Portugal: Direcção Geral da Segurança Social.

Dias, R., & Seixas, P. (2019). Territorialização de políticas públicas, processo ou abordagem? *Revista Portuguesa de Estudos Regionais, N.55*, pp. 47-60.

Dillon, E. (2019). Connecting the personal and the political: feminist perspectives on development education. *Policy & Practice: A Development Education Review, Issue 29*, pp. 11-30.

Dugarova, E. (2018). *Gender equality as an accelerator for achieving the sustainable development goals.* Nova Iorque, NY: United Nations Development Programme.

Easterly, W. (2015). The trouble with the sustainable development goals. *Current History, V.114, N.775*, pp. 322-324. doi:https://doi.org/10.1525/curh.2015.114.775.322

EIGE. (2013). *Mapping gender training in the European Union and Croatia - synthesis report.* Vilnius, Lituânia: European Institute for Gender Equality.

EIGE. (2016a). *Gender equality training: gender mainstreaming toolkit.* Luxemburgo, Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

EIGE. (2016b). *Institutional transformation: gender mainstreaming toolkit.* Vilnius, Lituânia: European Institute for Gender Equality.

EIGE. (2019). *Gender equality index.* Obtido em 02 de Março de 2020, de European Institute for Gender Equality: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/PT

EIGE. (2021a). *Glossary & thesaurus: indicador de género.* Obtido em 24 de Junho de 2021, de European Institute for Gender Equality: https://eige.europa.eu/pt/taxonomy/term/1181

EIGE. (2021b). *Glossary & thesaurus: equidade entre géneros.* Obtido em 14 de Junho de 2021, de European Institute for Gender Equality: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1175?lang=pt

EIGE. (2021c). *Concepts and definitions: gender equality.* Obtido em 14 de Junho de 2021, de EIGE: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions

Elísio, R., Neves, S., & Paulos, R. (2018). A violência no namoro em casais do mesmo sexo: discursos de homens gays. *Revista Crítica de Ciências Sociais, N.17*, pp. 47-72. doi:https://doi.org/10.4000/rccs.8149

ESDIME. (2012). *Gabinete VERA.* Obtido em 28 de Fevereiro de 2021, de ESDIME: http://esdime.pt/index.php?modulo=projetos&projID=12

ESDIME. (2017). *Plano Intermunicipal para a Igualdade dos Municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde, Ferreira do Alentejo e Ourique 2018-2019.* Obtido em 07 de Dezembro de 2019, de Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/03/Plano-Intermunicipal-para-a-Igualdade.pdf

ESDIME. (2020). *Eu não agrido!* Obtido em 25 de Junho de 2021, de ESDIME: https://esdime.pt/projeto/eu-nao-agrido

ESDIME. (2021). *Pedaços de histórias, lutas e conquistas.* Obtido em 08 de Março de 2021, de Facebook: https://pt-pt.facebook.com/esdime.crl/photos/a.946766928699494/3984317738277716/?type=3&theater

Esteva, G. (1992). Development. Em W. Sachs, *The development dictionary: a guide to knowledge as power* (pp. 6-25). Londres & Nova Iorque: Zed Books.

EUR-Lex. (2020). *Subsidariedade - Glossário das sínteses.* Obtido em 28 de Setembro de 2020, de EUR-Lex: https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/subsidiarity.html?locale=pt

European Comission. (2014). *National/regional innovation strategies for smart specialisation (RIS3).* Obtido em 24 de Setembro de 2020, de European Comission: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/smart_specialisation_en.pdf

FAO. (2011). *The state of food and agriculture 2010-11 - Women in agriculture: closing the gender gap for development.* Roma, Itália: Food and Agriculture Organization of the United Nations.

Ferrão, J. (2010). Governança e ordenamento do território - reflexões para uma governança territorial eficiente, justa e democrática. *Prospectiva e Planeamento, V.17*, pp. 129-139.

Ferreira, B., & Raposo, R. (2017). Evolução do(s) conceito(s) de desenvolvimento - um roteiro crítico. *Cadernos de estudos africanos, Nº 34*, pp. 113-144. doi:10.1590/2175-3369.009.003.AO08

Ferreira, F., & Seixas, P. (2017). Portugal 2020 e o novo glossário do desenvolvimento territorial: territorialização ou neoinstitucionalização? *Revista Brasileira de Gestão Urbana, 9 (3)*, pp. 487-499.

Ferreira, V., Almeida, J., Leite, C., Lopes, M., Monteiro, R., Múrias, C., & Saleiro, S. (2016). *Referencial de formação para a igualdade de género na acção municipal.* Coimbra, Portugal: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Ferreira, V., Ferreira, S., Coelho, L., Lopes, M., Silvestre, A. P., & Gouveia, O. (2007). *Estudo diagnóstico e prospectivo sobre o papel das ONG na promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.* Coimbra, Portugal: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Fertuzinhos, S. (2016). Fundamentos constitucionais da igualdade de género. *Sociologia, Problemas e Práticas, Número Especial 1*, pp. 49-70.

Figueiredo, A., & Martins, C. (2017). O cruzamento entre género e nacionalidade e a perspectiva da regulação de conteúdos mediáticos. *Ex aequo, N.35*, pp. 125-141. doi:https://doi.org/10.22355/exaequo.2017.35.08

Filho, M. A. (2019). Dramas, socializações e treinamentos: as pedagogias jurídicas em uma ONG no Timor-Leste contemporâneo. *Etnográfica, Vol.23 N.3*, pp. 755-774. doi:https://doi.org/10.4000/etnografica.7608

Flick, U. (2005). *Métodos qualitativos na investigação científica.* Lisboa, Portugal: Monitor.

Foddy, W. (2002). *Como perguntar - teoria e prática da construção de perguntas em entrevistas e questionários.* Oeiras, Portugal: Celta Editora.

Fundação José Neves. (2021). *Estado da Nação: educação, emprego e competências em Portugal.* Obtido em 09 de Junho de 2021, de Fundação José Neves: https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/uploads-7e3kk3/48133/estado_da_nao_2021__fjn__web_version.1d2ef7dc84b9.pdf

Gallo , E., & Setti, A. (2014). Território, intersectorialidade e escalas: requisitos para a efectividade dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável. *Ciência & Saúde Colectiva, V.19, N.11*, pp. 4383-4396. doi: https://doi.org/10.1590/1413-812320141911.08752014

Gay, R. (2013). *Sorry, the patriarchy isn't dead.* Obtido em 07 de Outubro de 2020, de Salon: https://www.salon.com/control/2013/09/13/sorry_the_patriarchy_isnt_dead/

Ginsburg, R. (2020). *Ruth Bade Ginsburg art words.* Obtido em 07 de Outubro de 2020, de The Washington Post: https://www.washingtonpost.com/graphics/nation/2020/09/19/ruth-bader-ginsburg-art-words/

Governo da República Portuguesa. (2020). *3 milhões de euros para a criação de Planos Municipais para a Igualdade.* Obtido em 27 de Dezembro de 2020, de República Portuguesa - XXII Governo: https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/comunicado?i=3-milhoes-de-euros-para-a-criacao-de-planos-municipais-para-a-igualdade

Grade, C., Gross, C., & Ubessi, L. (2019). Patologização da transexualidade a partir de uma revisão integrativa. *Psicologia, Saúde & Doenças*, pp. 435-451. doi:http://dx.doi.org/10.15309/19psd200213

Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo - sentidos e formas de uso.* Estoril, Portugal: Princípia Editora.

Guerreiro, M., & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família.* Lisboa, Portugal: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Hepp, P., Somerville, C., & Borisch, B. (2019). Accelerating the United Nation's 2030 global agenda: why prioritization of the gender goal is essential. *Global Policy, V.10, N.4*, pp. 677-685. doi:https://doi.org/10.1111/1758-5899.12721

INE. (2014). *Taxa de analfabetismo (%) por Local de residência (à data dos Censos 2011) e Sexo; Decenal.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006731&contexto=bd&selTab=tab2

INE. (2019). *Presidentes dos municípios por sexo; quadrienal.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001436&contexto=pgi&selTab=tab10

INE. (2020a). *Beneficiárias/os de falta para assistência a filhos, da segurança social, por sexo; anual.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006076&contexto=pgi&selTab=tab10

INE. (2020b). *Beneficiárias/os de licença parental alargada, da segurança social por sexo; anual.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006034&contexto=pgi&selTab=tab10

INE. (2020c). *Beneficiárias/os de licença parental inicial, da segurança social por sexo; anual.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006033&contexto=pgi&selTab=tab10

INE. (2020d). *Diplomadas/os do ensino superior por localização geográfica (NUTS - 2013), sexo, natureza institucional e área de educação e formação; anual.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001100&contexto=pgi&selTab=tab10

INE. (2020e). *Densidade populacional (N.º/ km²) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual.* Obtido em 14 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0008337&contexto=bd&selTab=tab2

INE. (2021a). *Desemprego registado por sexo e grupo etário; anual.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001231&contexto=pgi&selTab=tab10

INE. (2021b). *Lesadas/os/ ofendidas/os identificadas/os em crimes de violência doméstica contra o cônjuge ou análogo registados pela PSP e GNR por sexo; anual.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0008156&contexto=pgi&selTab=tab10

INE. (2021c). *Membros do conselho de administração das empresas pertencentes ao Portuguese Stock Index - PSI20 por sexo; anual.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0005959&contexto=pgi&selTab=tab10

INE. (2021d). *Membros do conselho de reitores das universidades portuguesas por sexo; anual.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0004197&contexto=pgi&selTab=tab10

INE. (2021e). *Agentes/ suspeitas/os identificadas/os em crimes de violência doméstica contra o cônjuge ou análogo registados pela PSP e GNR por sexo; anual.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0008154&contexto=pgi&selTab=tab10

INE. (2021f). *Superfície (km²) das unidades territoriais por Localização geográfica (NUTS - 2013); Anual.* Obtido em 14 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&userLoadSave=Load&userTableOrder=9959&tipoSeleccao=1&contexto=pq&selTab=tab1&submitLoad=true

INE. (2021g). *População residente por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário; Anual.* Obtido em 14 de Junho de 2021, de INE: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contecto=pi&indOcorrCod=0008273&selTab=tab0

Infante, B. M. (2018). Agenda post-2015: ¿cambio transformador o más de lo mismo? *Economía y Desarollo, V.160, N.2*, pp. 1-12.

Jodelet, D. (1989). Représentations sociales: un domaine en expansion. Em D. Jodelet, *Les représentations sociales* (pp. 31-61). Paris, França: PUF.

Johnsson-Latham, G. (2007). *A study on gender equality as a prerequisite for sustainable development.* Estocolmo, Suécia: The Environment Advisory Council.

Local Gender Equality. (2016a). *Local Gender Equality*. Obtido em 23 de Junho de 2021, de Local Gender Equality: https://lge.ces.uc.pt/index.php

Local Gender Equality. (2016b). *Outputs finais.* Obtido em 25 de Junho de 2021, de Local Gender Equality: https://lge.ces.uc.pt/outputs.php

Lummis, C. D. (1992). Equality. Em W. Sachs, *The development dictionary: a guide to knowledge as power* (pp. 38-52). Londres & Nova Iorque: Zed Books.

Macedo, A. G., & Amaral, A. (2005). *Dicionário da crítica feminista.* Portugal: Edições Afrontamento.

Maciel, D. (2008). *Género e poder local (Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa).* Obtido em 02 de Fevereiro de 2020, de Repositório do ISCTE-IUL: https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/998

Marinho, S. (2018). O tempo de residência e de contacto com a criança após divórcio ou separação experiências de mães e de pais. *Sociologia, Problemas e Praticas, V.87*, pp. 87-107. doi:https://doi.org/10.7458/SPP20188710330

Marques, S. (2017). *Estado de bem-estar e igualdade de género: o desenvolvimento das políticas de articulação trabalho-família em Portugal no período 1976-2009 (Tese de doutoramento, Universidade de Lisboa, Lisboa).* Obtido em 02 de Fevereiro de 2020, de Repositório da Universidade de Lisboa: https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/13432

Marques, T. (2014). É o género uma construção social? Em A. P. Mesquita, C. Beckert, J. L. Perez, & M. L. Xavier, *A paixão da razão* (pp. 561-578). Lisboa, Portugal: Centro de Filosofia da Universidade de Lisboa.

Marshall, C., & Rossman, G. (1995). *Designing qualitative research.* Thousand Oaks, Londres, Nova Deli: SAGE Publications.

Ministério dos Negócios Estrangeiros. (2017). *Relatório nacional sobre a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável - Portugal.* Nova Iorque, NY: Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Monteiro, S., & Horta, A. (2018). *Governança multinível em Portugal: fundamentos teórico-conceptuais.* Lisboa, Portugal: Agência para o Desenvolvimento e Coesão.

Moscovici, S. (2003). *Representações sociais: investigações em Psicologia Social.* Rio de Janeiro, Brasil: Editora Vozes.

Narvaz, M., & Koller, S. (2006). Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. *Psicologia em Estudo, V. 11, N. 3*, pp. 647-654. doi: https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000300021

Neves, D. M. (2016). Normas face ao género e à diversidade sexual: mudanças inacabadas nos discursos juvenis. *Sociologia, Problemas e Práticas, N.82*, pp. 89-102.

Neves, S. (2012). Investigação feminista qualitativa e histórias de vida: a libertação das vozes pelas narrativas biográficas. Em M. Magalhães, A. Lima Cruz, & R. Nunes, *Pelo fio se vai à meada: percursos de investigação através de histórias de vida* (pp. 69-82). Lisboa, Portugal: Ela por Ela.

Núcleo Executivo da Rede Social de Aljustrel. (2016). *Diagnóstico Social do Concelho de Aljustrel.* Aljustrel, Portugal: Município de Aljustrel. Obtido de Município de Aljustrel.

Núcleo Executivo da Rede Social de Almodôvar. (2016). *Diagnóstico Social de Almodôvar.* Almodôvar, Portugal: Município de Almodôvar.

Núcleo Executivo da Rede Social de Castro Verde. (2019). *Diagnóstico Social do Concelho de Castro Verde.* Castro Verde, Portugal: Câmara Municipal de Castro Verde.

Núcleo Executivo da Rede Social de Ferreira do Alentejo. (2018). *Diagnóstico Social e Plano de Desenvolvimento Social de Ferreira do Alentejo 2019-2022.* Ferreira do Alentejo, Portugal: Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo.

OECD. (2008). *Gender and sustainable development: maximising the economic, social and environmental role of women.* OCDE.

Oliveira, C., & Mendes, A. (2017). Brincar ao género: socialização e igualdade na educação pré-escolar. *Ex aequo, N.36*, pp. 167-186. doi:https://doi.org/10.22355/exaequo.2017.36.10

ONU. (1945). *Carta das Nações Unidas.* Obtido em 06 de Julho de 2019, de Nações Unidas: https://unric.org/pt/wp-content/uploads/sites/9/2009/10/Carta-das-Na%C3%A7%C3%B5es-Unidas.pdf

ONU. (1948). *Universal Declaration of Human Rights.* Obtido em 07 de Julho de 2019, de Nações Unidas: https://unric.org/pt/wp-content/uploads/sites/9/2019/07/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos.pdf

ONU. (1979). *Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres.* Obtido em 10 de Julho de 2019, de Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres: https://plataformamulheres.org.pt/docs/PPDM-CEDAW-pt.pdf

ONU. (1992). *Rio Declaration on Environment and Development.* Obtido em 15 de Julho de 2019, de United Nations: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_CONF.151_26_Vol.I_Declaration.pdf

ONU. (1995). *Declaration of Beijing.* Obtido em 15 de Julho de 2019, de United Nations: https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm

ONU. (1997). *Treaty of Amsterdam.* Obtido em 16 de Julho de 2019, de Parlamento Europeu: https://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf

ONU. (2000). *Declaração do Milénio.* Obtido em 16 de Julho de 2019, de Ministério Público: http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/declaracao_do_milenio_das_nacoes_unidas.pdf

ONU. (2012). *United Nations.* Obtido em 10 de Julho de 2019, de The future we want: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/288&Lang=E

ONU. (2016). *Guia sobre Desenvolvimento Sustentável: 17 objectivos para transformar o nosso mundo.* Obtido em 10 de Julho de 2019, de Nações Unidas: https://unric.org/pt/wp-content/uploads/sites/9/2019/01/SDG_brochure_PT-web.pdf

ONU. (2017). *História da ONU*. Obtido em 11 de Novembro de 2018, de Nações Unidas: https://unric.org/pt/historia-da-onu/

Perista, H., & Silva, A. (2009). *A igualdade de género na vida local - o papel dos municípios na sua promoção.* Lisboa, Portugal: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

POISE. (2018). *Igualdade de género, cidadania e não-discriminação.* Obtido em 30 de Setembro de 2020, de Programa Operacional Inclusão Social e Emprego: https://poise.portugal2020.pt/igualdade-de-genero-cidadania-e-nao-discriminacao

Policarpo, V. (2019). A vida sexual sob prova: impactos da vida profissional na construção da experiência sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas, V.89*, pp. 133-157.

Pordata. (2021a). *Disparidade salarial entre homens e mulheres.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de Pordata: https://www.pordata.pt/DB/Europa/Ambiente+de+Consulta/Tabela

Pordata. (2021b). *Mulheres no total de doutoramentos.* Obtido em 09 de Junho de 2021, de Pordata: https://www.pordata.pt/Europa/Mulheres+no+total+de+doutoramentos+(ISCED+8)+(percentagem)-1662

Pordata. (2021c). *Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual): total e por sexo.* Obtido em 09 de Junho de 2021, de Pordata: https://www.pordata.pt/Municipios/Desempregados+inscritos+nos+centros+de+emprego+e+de+forma%C3%A7%C3%A3o+profissional+(m%C3%A9dia+anual)+total+e+por+sexo-227

Pordata. (2021d). *Beneficiários do subsídio de desemprego da Segurança Social: total e por sexo.* Obtido em 2021, de Pordata: https://www.pordata.pt/Municipios/Benefici%C3%A1rios+do+subs%C3%ADdio+de+desemprego+da+Seguran%C3%A7a+Social+total+e+por+sexo-512

Pordata. (2021e). *Beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social: total e por sexo.* Obtido em 09 de Junho de 2021, de Pordata: https://www.pordata.pt/Municipios/Benefici%c3%a1rios+do+Rendimento+M%c3%adnimo+Garantido+e+Rendimento+Social+de+Inser%c3%a7%c3%a3o+da+Seguran%c3%a7a+Social+total+e+por+sexo-513

Pordata. (2021f). *Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sexo.* Obtido em 09 de Junho de 2021, de Pordata: https://www.pordata.pt/Municipios/Ganho+m%C3%A9dio+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+sexo-282

Pordata. (2021g). *Consulta por mapa.* Obtido em 08 de Junho de 2021, de Pordata: https://www.pordata.pt/Municipios

Prodanov, C., & Freitas, E. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho académico.* Novo Hamburgo, Brasil: Feevale.

Público. (31 de Outubro de 2006). *Principais pontos do relatório Stern.* Obtido em 11 de Setembro de 2020, de Público: https://www.publico.pt/2006/10/31/jornal/principais-pontos-do-relatorio-stern-104968

Queirós, M., Guerreiro, J., & Paiva, J. (2017). Territorialização das políticas públicas de igualdade de género em Portugal. Em J. Silva, M. Ornat, & A. Junior, *Diálogos ibero-latinos-americanos sobre geografias feministas e das sexualidades* (pp. 167-175). Ponta Grossa, Brasil: Todapalavra Editora.

Queirós, M., Marques da Costa, N., Vieira, P., & Palma, P. (2011). Políticas de igualdade: um mundo empenhado e activo. Em M. Queirós, N. Marques da Costa, P. Palma, G. Caetano, & P. Vieira, *Políticas de igualdade nas autarquias locais* (pp. 23-52). Lisboa, Portugal: Centro de Estudos Geográficos, Universidade de Lisboa.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de investigação em Ciências Sociais.* Lisboa, Portugal: Gradiva.

Rahnema, M. (1992). Participation. Em W. Sachs, *The development dictionary: a guide to knowledge as power* (pp. 116-131). Londres & Nova Iorque: Zed Books.

Ramos, V. (2017). Informalidade, estabilidade e precariedade: uma análise sequencial das trajectórias profissionais ao longo das últimas décadas. *Sociologia, Problemas e Práticas, V.84*, pp. 43-62.

Ramos, V., Rodrigues, L., & Correia, R. (2019). Atitudes face à divisão do trabalho familiar em Portugal em 2002 e 2014. *Sociologia, Problemas e Práticas, V.90*, pp. 95-112.

Rechena, A., & Furtado, T. (2019). Género na arte: dos museus à academia de belas-artes - estudos de caso de investigação artística. *Faces de Eva. Estudos sobre a Mulher (Extra)*, pp. 245-260.

Rocha, M. C. (2005). *Educação, género e poder: uma abordagem política, sociológica e organizacional (Tese de doutoramento, Universidade do Minho, Braga).* Obtido em 02 de Fevereiro de 2020, de Repositório do Minho: http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/4683

Romanowski, J., & Ens, R. (2006). As pesquisas denominadas do tipo "estado da arte" em educação. *Revista Diálogo Educacional, V.6, N.19*, pp. 37-50.

Ross, K. (2017). As mulheres nas estruturas de tomada de decisão nos meios de comunicação europeus. *Media & Jornalismo, Vol.17, N.30*, pp. 63-69. doi:https://doi.org/10.14195/2183-5462_30_4

Sachs, W. (1992a). Introduction. Em W. Sachs, *The devolopment dictionary: a guide to knowledge as power* (pp. 1-5). Londres & Nova Iorque: Zed Books.

Sachs, W. (1992b). *The development dictionary: a guide to knowledge as power.* Londres & Nova Iorque: Zed Books.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M., & Múrias, C. (2016). *Guia para a integração a nível local da perspectiva de género na Educação.* Coimbra, Portugal: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Santinha, G. (2014). O princípio de coesão territorial enquanto novo paradigma de desenvolvimento na formulação de políticas públicas: (re)construindo ideias dominantes. *EURE, V.40, N.119*, pp. 75-97. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0250-71612014000100004

Santos, B. S. (2003). Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. Em B. S. Santos, *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural* (pp. 25-68). Rio de Janeiro, Brasil: Civilização Brasileira.

Santos, B. S. (2014). Direitos humanos, democracia e desenvolvimento. Em B. S. Santos, & M. Chauí, *Direitos humanos, democracia e desenvolvimento* (pp. 22-65). São Paulo, Brasil: Cortez Editora.

Santos, M. H. (2010). *Género e política: factores explicativos das resistências à igualdade (Tese de doutoramento, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa).* Obtido em 02 de Fevereiro de 2020, de Repositório do ISCTE-IUL: https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/4421

Santos, P., & Coutinho, M. (2011). *Para um novo paradigma: um mundo assente no cuidado. Antologia de textos de Maria de Lourdes Pintasilgo.* Lisboa, Portugal: Edições Afrontamento.

Silva, A. (2011). Análise da dimensão de género nos recursos educativos digitais das áreas da literatura e línguas portuguesas do Portal das Escolas. Em J. V. Pedroso, *Género e recursos digitais* (pp. 51-59). Lisboa, Portugal: Ministério da Educação e Ciência.

Silva, M. (1999). *A igualdade de género - caminhos e atalhos para uma sociedade inclusiva.* Lisboa, Portugal: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Silva, M. M. (1962). *Desenvolvimento comunitário: uma técnica de progresso social.* Lisboa, Portugal: Associação Industrial Portuguesa.

Simões Lopes, A. (2006). Encruzilhadas do desenvolvimento: falácias, dilemas, heresias. *Revista Crítica de Ciências Sociais, 75, Outubro*, pp. 41-61. doi:https://doi.org/10.4000/rccs.899

Stake, R. E. (2012). *A arte da investigação com estudos de caso.* Lisboa, Portugal: Fundação Calouste Gulbenkian.

Steinem, G. (2003). *For Steinem, women should mean business.* Obtido em 07 de Outubro de 2020, de Chicago Tribune: https://www.chicagotribune.com/news/ct-xpm-2003-04-30-0304300108-story.html

Steinem, G. (2010). *Steinem headlines talk about feminism.* Obtido em 07 de Outubro de 2020, de Yale News: https://yaledailynews.com/blog/2010/02/01/steinem-headlines-talk-about-feminism/

Steinem, G. (11 de Julho de 2011). Gloria Steinem. (M. Shriver, Entrevistador)

Steinem, G. (s.d.). *Gloria Steinem.* Obtido em 07 de Outubro de 2020, de Gloria Steinem: http://www.gloriasteinem.com/contact

Stevens, C. (2010). Are women the key to sustainable development? *Sustainable development insights, 003*, pp. 1-8.

Subtil, F., & Silveirinha, M. (2017). Planos de igualdade de género nos media: para uma (re)consideração do caso português. *Media & Jornalismo, Vol.17, N.30*, pp. 43-61. doi:https://doi.org/10.14195/2183-5462_30_3

Suša, R., Andreotti, V., Stein, S., Ahenakew, C., Čajkova, T., Siwek, D., . . . Kui, N. (2021). Global citizenship education and sustainability otherwise. Em S. Saúde, M. A. Raposo, N. Pereira, & A. I. Rodrigues, *Teaching and learning practices that promote sustainable development and active citizenship* (pp. 1-23). Hershey, PA: IGI Global. doi:10.4018/978-1-7998-4402-0

Swain, R. B. (2017). A critical analysis of the sustainable development goals. Em W. L. Filho, *Handbook of sustainability science and research* (pp. 341-355). Cham, Suiça: Springer. doi:10.1007/978-3-319-63007-6_20

Tavares, M. M. (2008). *Feminismos em Portugal (1947-2007) (Tese de doutoramento, Universidade Aberta).* Obtido em 02 de Fevereiro de 2020, de Repositório Aberto: https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/1346

Teixeira, A. (2016). *Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local (Tese de doutoramento, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa).* Obtido em 02 de Fevereiro de 2020, de Repositório Universidade Nova: https://run.unl.pt/handle/10362/20614

Teles, F. (2021). *Descentralização e poder local em Portugal.* Lisboa, Portugal: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Torres, A., Pinto, P., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T., & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu.* Lisboa, Portugal: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Torres, C., & Bosio, E. (2020). Global citizenship education at the crossroads: globalization, global commons, common good, and critical consciousness. *Prospects, N. 48*, pp. 99-113. doi:https://doi.org/10.1007/s11125-019-09458-w

Truman, H. S. (1949). *Inaugural Address.* Obtido em 05 de Setembro de 2020, de The Harry S. Truman Library and Museum: https://www.trumanlibrary.gov/library/public-papers/19/inaugural-address

UN Free & Equal. (s.d.). *Fact sheet intersex.* Obtido em 10 de Julho de 2019, de United Nations Free & Equal: https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/UNFE-Intersex.pdf

UN Women. (2014). *The world survey on the role of women in development 2014: gender equality and sustainable development.* Nova Iorque, NY: United Nations.

UN Women Training Centre. (2016). *Compendium of good practices in training for gender equality.* Santo Domingo, República Dominicana: UN Women Training Centre.

UNDP. (2019). *Human development report 2019 - Beyond income, beyond averages, beyond today: inequalities in human development in the 21st century.* Nova Iorque, NY: United Nations Development Programe.

UNESCO. (2019). *Educational content up close: examining the learning dimensions of Education for Sustainable Development and Global Citizenship Education.* Paris, França: UNESCO.

UN-HABITAT. (2008). *Gender in local government: a sourcebook for trainers.* Nairobi, Quénia: UN-HABITAT.

União Europeia. (2010). *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.* Obtido em 10 de Julho de 2019, de União Europeia: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN

Vala, J. (1999). A análise de conteúdo. Em J. Pinto, & A. Silva, *Metodologia das ciências sociais* (pp. 101-128). Porto, Portugal: Edições Afrontamento.

Vala, J., & Castro, P. (2013). Pensamento social e representações sociais. Em J. Vala, & M. B. Monteiro, *Psicologia social* (pp. 569-602). Lisboa, Portugal: Fundação Calouste Gulbenkian.

Vicente, A. (2002). *Os poderes das mulheres, os poderes dos homens.* Lisboa, Portugal: Gótica.

Wall, K., Correia, R., & Gouveia, R. (2019). Atitudes face às licenças parentais em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas, N.90*, pp. 55-76. doi:https://doi.org/10.7458/SPP20199015525

Weber, H. (2017). Politics of 'leaving no one behind': contesting the 2030 sustainable development goals agenda. *Globalizations, 14 (3)*, pp. 1-16. doi:https://doi.org/10.1080/14747731.2016.1275404

Weiss, R. S. (1994). *Learning from strangers - the art and method of qualitative interview studies.* Nova Iorque, NY: The Free Press.

Wodon, Q., Onagoruwa, A., Malé, C., Montenegro, C., & De la Brière, B. (2020). *How large is the gender dividend? Measuring selected impacts and costs of gender inequality.* Washington, DC: The World Bank.

Wollstonecraft, M. (1792). *A vindication of the rights of woman.* Obtido em 07 de Outubro de 2020, de Mary Wollstonecraft Internet Archive: https://www.marxists.org/reference/archive/wollstonecraft-mary/1792/vindication-rights-woman/index.htm

Yin, R. K. (1993). *Applications of case study research.* Newbury Park, Londres, Nova Deli: SAGE Publications.

Yousafzai, M. (2013). *At UN, Malala Yousafzai rallies youth to stand up for universal education.* Obtido em 07 de Outubro de 2020, de UN News: https://news.un.org/en/story/2013/07/444472-un-malala-yousafzai-rallies-youth-stand-universal-education

Documentação legal

Decreto de Aprovação da Constituição. (10 de Abril de 1976). Obtido em 02 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/502635/details/normal?p_p_auth=vTug8Yhv

Decreto do Presidente da República n.º 117-A/2006. (30 de Novembro de 2006). Obtido em 21 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/621546/details/normal?q=Decreto+do+Presidente+da+Rep%C3%BAblica+n.%C2%BA%20117-A%2F2006

Decreto do Presidente da República n.º 14-A/98. (28 de Abril de 1998). Obtido em 21 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/668096/details/normal?q=Decreto+do+Presidente+da+Rep%C3%BAblica+n.%C2%BA%2014-A%2F98

Decreto n.º 187/75. (04 de Abril de 1975). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/161689/details/normal?q=Decreto+n.%C2%BA%20187%2F75

Decreto n.º 245/75. (21 de Maio de 1975). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/336162/details/normal?q=Decreto+n.%C2%BA%20245%2F75

Decreto Regulamentar n.º 24/78. (15 de Julho de 1978). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/434602/details/normal?q=Decreto+Regulamentar+n.%C2%BA%2024%2F78

Decreto-Lei n.º 112/76. (07 de Fevereiro de 1976). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/506645/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20112%2F76

Decreto-Lei n.º 115/2006. (14 de Junho de 2006). Obtido em 28 de Dezembro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/344943/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20115%2F2006

Decreto-Lei n.º 120/2002. (03 de Maio de 2002). Obtido em 30 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/371035/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20120%2F2002

Decreto-Lei n.º 134/80. (19 de Maio de 1980). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/473965/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20134%2F80

Decreto-Lei n.º 136/85. (03 de Maio de 1985). Obtido em 17 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/152335/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20136%2F85

Decreto-Lei n.º 136/85. (03 de Maio de 1985). Obtido em 17 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/152335/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20136%2F85

Decreto-Lei n.º 14-D/2020. (13 de Abril de 2020). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/131348864/details/normal?filterEnd=2020-08-24&filterStart=2017-01-01&q=IGUALDADE+DE+GENERO&filterAction=TRUE&fqs=IGUALDADE+DE+GENERO&perPage=25

Decreto-Lei n.º 154/88. (29 de Abril de 1988). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/285482/details/normal?q=decreto-lei+154%2F88

Decreto-Lei n.º 164/2007. (03 de Maio de 2007). Obtido em 09 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/521260/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20164%2F2007

Decreto-Lei n.º 166/91. (09 de Maio de 1991). Obtido em 09 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/609645/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20166%2F91

Decreto-Lei n.º 169-B/2019. (03 de Dezembro de 2019). Obtido em 28 de Dezembro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/126869983/details/normal?q=lei+organica+XXII+Governo+Constitucional+2019

Decreto-Lei n.º 190/75. (14 de Abril de 1975). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/161891/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20190%2F75

Decreto-Lei n.º 201/2007. (24 de Maio de 2007). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/638549/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20201%2F2007

Decreto-Lei n.º 202/2006. (27 de Outubro de 2006). Obtido em 28 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/545641/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20202%2F2006

Decreto-Lei n.º 247/2001. (18 de Setembro de 2001). Obtido em 29 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/642555/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20247%2F2001

Decreto-Lei n.º 249-A/2015. (09 de Novembro de 2015). Obtido em 28 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/70961383/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20249-A%2F2015

Decreto-Lei n.º 251/74. (12 de Junho de 1974). Obtido em 10 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/622836/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20251%2F74

Decreto-Lei n.º 251-A/2015. (17 de Dezembro de 2015). Obtido em 28 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/106579587/view?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20251-A%2F2015

Decreto-Lei n.º 260-A/75. (26 de Maio de 1975). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/526218/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20260-A%2F75

Decreto-Lei n.º 262/75. (27 de Maio de 1975). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/335966/details/normal?filterEnd=1975-09-30&filterStart=1970-09-01&q=c%C3%B3digo+penal&filterAction=TRUE&fqs=c%C3%B3digo+penal&perPage=25

Decreto-Lei n.º 267-A/2000. (20 de Outubro de 2000). Obtido em 29 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/276467/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20267-A%2F2000

Decreto-Lei n.º 307/97. (11 de Novembro de 1997). Obtido em 10 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/688061/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20307%2F97

Decreto-Lei n.º 308/74. (06 de Julho de 1974). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/402961/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20308%2F74

Decreto-Lei n.º 321/2009. (11 de Dezembro de 2009). Obtido em 28 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/482658/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20321%2F2009

Decreto-Lei n.º 329/93. (25 de Setembro de 1993). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/653127/details/normal?q=decreto-lei+329%2F93

Decreto-lei n.º 330/90. (23 de Outubro de 1990). Obtido em 26 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/view?cid=122033593

Decreto-Lei n.º 347/98. (09 de Novembro de 1998). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/223422/details/normal?q=DECRETO-LEI+347%2F98

Decreto-Lei n.º 368/77. (03 de Setembro de 1977). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/286482/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20368%2F77

Decreto-Lei n.º 392/79. (20 de Setembro de 1979). Obtido em 17 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/369814/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20392%2F79

Decreto-Lei n.º 392/79. (20 de Setembro de 1979). Obtido em 16 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/369814/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20392%2F79

Decreto-Lei n.º 3-B/96. (26 de Janeiro de 1996). Obtido em 28 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/219554/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%203-B%2F96

Decreto-Lei n.º 400/82. (23 de Setembro de 1982). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/319744/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20400%2F82

Decreto-Lei n.º 407/82. (27 de Setembro de 1982). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/375268/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20407%2F82

Decreto-Lei n.º 421/80. (30 de Setembro de 1980). Obtido em 26 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/461621/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20421%2F80

Decreto-Lei n.º 426/88. (18 de Novembro de 1988). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/357728/details/normal?q=decreto-lei+426%2F88

Decreto-Lei n.º 442/75. (19 de Agosto de 1975). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/314930/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20442%2F75

Decreto-Lei n.º 44579. (19 de Setembro de 1962). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/159932/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%2044579%2C

Decreto-Lei n.º 47/75. (01 de Fevereiro de 1975). Obtido em 09 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/159486/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%2047%2F75

Decreto-Lei n.º 474/76. (16 de Junho de 1976). Obtido em 16 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/431022/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20474%2F76

Decreto-Lei n.º 474-A/99. (08 de Novembro de 1999). Obtido em 29 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/692200/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20474-A%2F99

Decreto-Lei n.º 48/95. (15 de Março de 1995). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/185720/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%2048%2F95

Decreto-Lei n.º 485/77. (17 de Novembro de 1977). Obtido em 09 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/280540/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20485%2F77

Decreto-Lei n.º 492/74. (27 de Setembro de 1974). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/473338/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20492%2F74

Decreto-Lei n.º 496/77. (25 de Novembro de 1977). Obtido em 11 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/300030/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20496%2F77

Decreto-Lei n.º 503/80. (20 de Outubro de 1980). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/462419/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20503%2F80

Decreto-Lei n.º 52/2009. (02 de Março de 2009). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/604656/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%2052%2F2009

Decreto-Lei n.º 621-A/74. (15 de Novembro de 1974). Obtido em 10 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/309893/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20621-A%2F74

Decreto-Lei n.º 77/2005. (13 de Abril de 2005). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/546624/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%2077%2F2005

Decreto-Lei n.º 85/2019. (01 de Julho de 2019). Obtido em 24 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/122777643/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%2085%2F2019

Decreto-Lei n.º 87/2008. (28 de Maio de 2008). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/449178/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%2087%2F2008

Despacho. (24 de Março de 1976). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/749642/details/maximized

Despacho n.º 6173/2016. (10 de Maio de 2016). Obtido em 21 de Fevereiro de 2020, de Diário da República Electrónico: Despacho n.º 6173/2016

Diário do Gôverno. (1886). *Código Penal Português.* Coimbra, Portugal: Imprensa da Universidade.

Lei 4/2018. (09 de Fevereiro de 2018). Obtido em 29 de Outubro de 2018, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/home/-/dre/114661388/details/maximized

Lei 7/2000. (27 de Maio de 2000). Obtido em 07 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/291937/details/normal?q=lei+7%2F2000

Lei Constitucional n.º 1/2004. (24 de Julho de 2004). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/506783/details/normal?q=Lei+Constitucional+n.%C2%BA%201%2F2004

Lei Constitucional n.º 1/82. (30 de Setembro de 1982). Obtido em 03 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/375254/details/normal?q=Lei+Constitucional+n.%C2%BA%201%2F82

Lei Constitucional n.º 1/97. (20 de Setembro de 1997). Obtido em 04 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/653562/details/normal?q=Lei+Constitucional+n.%C2%BA%201%2F97

Lei n.º 10/2001. (21 de Maio de 2001). Obtido em 10 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/116111096/201912220520/diploma?did=116145700&_LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=indice&q=Lei+n.%C2%BA%2010%2F2001

Lei n.º 10/97. (12 de Maio de 1997). Obtido em 12 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/385206/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2010%2F97

Lei n.º 102/97. (13 de Setembro de 1997). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/648877/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%20102%2F97

Lei n.º 104/2009. (14 de Setembro de 2009). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/70152062/view?q=Lei+n.%C2%BA%20104%2F2009

Lei n.º 105/97. (13 de Setembro de 1997). Obtido em 17 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/648880/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%20105%2F97

Lei n.º 107/2015. (25 de Agosto de 2015). Obtido em 07 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/70095693/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%20107%2F2015

Lei n.º 107/99. (03 de Agosto de 1999). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/345129/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%20107%2F99

Lei n.º 112/2009. (16 de Setembro de 2009). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/490247/details/normal?q=lei+112+violencia+dom%C3%A9stica

Lei n.º 118/99. (11 de Agosto de 1999). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/423061/details/normal?q=lei+118%2F99

Lei n.º 12/2001. (29 de Maio de 2001). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/331857/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2012%2F2001

Lei n.º 120/2015. (01 de Setembro de 2015). Obtido em 16 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/70152047/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%20120%2F2015

Lei n.º 120/99. (11 de Agosto de 1999). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/423065/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%20120%2F99

Lei n.º 129/99. (20 de Agosto de 1999). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/434007/details/normal?q=lei+129%2F99

Lei n.º 133/2015. (07 de Setembro de 2015). Obtido em 20 de Outubro de 2019, de Diário da República: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/70196960/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%20133%2F2015

Lei n.º 14/2008. (12 de Março de 2008). Obtido em 10 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/66480830/view?q=Lei+n.%C2%BA%2014%2F2008

Lei n.º 14/85. (06 de Julho de 1985). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/182871/details/normal?q=lei+14%2F85

Lei n.º 142/99. (31 de Agosto de 1999). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/581976/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%20142%2F99

Lei n.º 16/2007. (17 de Abril de 2007). Obtido em 21 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/65965911/view?q=Lei+n.%C2%BA%2016%2F2007

Lei n.º 17/95. (09 de Junho de 1995). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/517786/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2017%2F95

Lei n.º 174/99. (21 de Setembro de 1999). Obtido em 05 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/558204/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%20174%2F99+

Lei n.º 18/98. (28 de Abril de 1998). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/176485/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2018%2F98

Lei n.º 23/80. (26 de Julho de 1980). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/472103/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2023%2F80

Lei n.º 26/2019. (28 de Março de 2019). Obtido em 07 de Outubr0 de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/121665677/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2026%2F2019

Lei n.º 3/84. (24 de Março de 1984). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/661903/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%203%2F84

Lei n.º 30/87. (07 de Julho de 1987). Obtido em 05 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/420192/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2030%2F87

Lei n.º 35/81. (27 de Agosto de 1981). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/577937/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2035%2F81

Lei n.º 37/81. (03 de Outubro de 1981). Obtido em 13 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/564050/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2037%2F81

Lei n.º 4/2018. (02 de Setembro de 2018). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/114661388/details/normal?filterEnd=2020-08-24&filterStart=2017-01-01&filterAction=TRUE&q=IGUALDADE+DE+GENERO&fqs=IGUALDADE+DE+GENERO&perPage=25

Lei n.º 4/84. (05 de Abril de 1984). Obtido em 20 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/75126734/view?q=Lei+n.%C2%BA%204%2F84

Lei n.º 46/2005. (29 de Agosto de 2005). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/245301/details/normal?q=Lei+n%C2%BA%2046%2F2005+de+29+agosto

Lei n.º 46/86. (14 de Outubro de 1986). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34444975/view?q=lei+46%2F86

Lei n.º 5/2007. (16 de Janeiro de 2007). Obtido em 09 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/58896796/view?q=Lei+n.%C2%BA%205%2F2007

Lei n.º 5/97. (10 de Fevereiro de 1997). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/561219/details/normal?q=lei+5%2F97

Lei n.º 6/84. (11 de Maio de 1984). Obtido em 21 de Outubro de 2019, de https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/385266/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%206%2F84

Lei n.º 60/2018. (21 de Agosto de 2018). Obtido em 25 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/116130014/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2060%2F2018

Lei n.º 61/2008. (31 de Outubro de 2008). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/439097/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2061%2F2008

Lei n.º 61/91. (13 de Agosto de 1991). Obtido em 28 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/676036/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2061%2F91

Lei n.º 62/2017. (01 de Agosto de 2017). Obtido em 06 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/107791612/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2062%2F2017

Lei n.º 65/98. (02 de Setembro de 1998). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/566854/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2065%2F98

Lei n.º 69/78. (03 de Novembro de 1978). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/327591/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2069%2F78

Lei n.º 7/2000. (27 de Maio de 2000). Obtido em 07 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/291937/details/normal?q=lei+7%2F2000

Lei n.º 7/2009. (12 de Fevereiro de 2009). Obtido em 16 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view?q=Lei+n.%C2%BA%207%2F2009

Lei n.º 73/2017. (16 de Agosto de 2017). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/108001409/details/normal?filterEnd=2020-08-24&filterStart=2017-01-01&filterAction=TRUE&q=IGUALDADE+DE+GENERO&fqs=IGUALDADE+DE+GENERO&perPage=25

Lei n.º 75/2013. (12 de Setembro de 2013). Obtido em 22 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/500023/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2075%2F2013

Lei n.º 80/2019. (02 de Setembro de 2019). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/124346831/details/normal?filterEnd=2020-08-24&filterStart=2017-01-01&q=IGUALDADE+DE+GENERO&filterAction=TRUE&fqs=IGUALDADE+DE+GENERO&perPage=25

Lei n.º 80/98. (24 de Novembro de 1998). Obtido em 29 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/216511/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2080%2F98

Lei n.º 85/2019. (03 de Setembro de 2019). Obtido em 14 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/124392057/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2085%2F2019

Lei n.º 9/2001. (21 de Maio de 2001). Obtido em 18 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/341798/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%209%2F2001

Lei n.º 90/2001. (20 de Agosto de 2001). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónica: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/107787674/view?q=lei+90%2F2001

Lei n.º 90/2019. (04 de Setembro de 2019). Obtido em 19 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/124417123/view?q=Lei+n.%C2%BA%2090%2F2019

Lei n.º 95/88. (17 de Agosto de 1988). Obtido em 07 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/376874/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2095%2F88+

Lei n.º 99/2003. (27 de Agosto de 2003). Obtido em 16 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: http://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/632906/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2099%2F2003

Lei Orgânica n.º 1/2004. (15 de Janeiro de 2004). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/603274/details/normal?q=Lei+Org%C3%A2nica+n.%C2%BA%201%2F2004

Lei Orgânica n.º 1/2017. (02 de Maio de 2017). Obtido em 06 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/106955047/details/normal?q=Lei+Org%C3%A2nica+n.%C2%BA%201%2F2017

Lei Orgânica n.º 1/2019. (29 de Março de 2019). Obtido em 07 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/121712770/details/normal?q=Lei+Org%C3%A2nica+n.%C2%BA%201%2F2019

Lei Orgânica n.º 2/2003. (22 de Agosto de 2003). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34568275/view?q=Lei+Org%C3%A2nica+n.%C2%BA%202%2F2003

Lei Orgânica n.º 3/2006. (21 de Agosto de 2006). Obtido em 06 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/540469/details/normal?q=Lei+Org%C3%A2nica+n.%C2%BA%203%2F2006

Mapa Oficial n.º 1/2007. (01 de Março de 2007). Obtido em 21 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/application/conteudo/518988

Mapa Oficial n.º 2/98. (10 de Agosto de 1998). Obtido em 21 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/application/conteudo/438197

Portaria n.º 115/77. (09 de Março de 1977). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/140288/details/normal?q=Portaria+n.%C2%BA%20115%2F77

Portaria n.º 1156/91. (11 de Novembro de 1991). Obtido em 05 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/331412/details/normal?q=Portaria+n.%C2%BA%201156%2F91

Portaria n.º 163/92. (13 de Março de 1992). Obtido em 05 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/175511/details/normal?q=Portaria+n.%C2%BA%20163%2F92

Portaria n.º 229/96. (26 de Junho de 1996). Obtido em 27 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/427403/details/normal?q=portaria+229%2F96

Portaria n.º 238/96. (04 de Julho de 1996). Obtido em 05 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/424143/details/normal?q=Portaria+n.%C2%BA%20238%2F96

Portaria n.º 393/78. (20 de Julho de 1978). Obtido em 25 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/297420/details/normal?q=Portaria+n.%C2%BA%20393%2F78

Portaria n.º 60/90. (25 de Janeiro de 1990). Obtido em 05 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/335262/details/normal?q=Portaria+n.%C2%BA%2060%2F90

Portaria n.º 84/2015. (20 de Março de 2015). Obtido em 18 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/66818377/details/normal?q=Portaria+n.%C2%BA%2084%2F2015

Presidência do Conselho de Ministros. (2016). *Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género.* Obtido em 21 de Agosto de 2020, de Município de Ferreira do Alentejo: https://ferreiradoalentejo.pt/wp-content/uploads/2018/10/protocolo_estrategia_combate_violencia_domestica_genero.pdf

Presidência do Conselho de Ministros. (2019). *Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica.* Obtido em 21 de Agosto de 2020, de Município de Ferreira do Alentejo: https://ferreiradoalentejo.pt/wp-content/uploads/2019/04/protocolo-territorializacao.pdf

Resolução do Conselho de Ministros. (14 de Janeiro de 1975). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/home/-/dre/158905/details/maximized

Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010. (17 de Dezembro de 2010). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/306432/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%20100%2F2010

Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013. (31 de Dezembro de 2013). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-

/search/483889/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%20101%2F2013

Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013. (31 de Dezembro de 2013). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/483890/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%20102%2F2013

Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013. (31 de Dezembro de 2013). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/483891/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%20103%2F2013

Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013. (08 de Março de 2013). Obtido em 18 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/258768/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2013%2F2013

Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008. (22 de Outubro de 2008). Obtido em 08 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/438443/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%20161%2F2008

Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003. (25 de Novembro de 2003). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/437013/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%20184%2F2003

Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012. (08 de Março de 2012). Obtido em 22 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/542375/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2019%2F2012

Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2005. (28 de Janeiro de 2005). Obtido em 30 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/620934/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2021%2F2005

Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2019. (29 de Janeiro de 2019). Obtido em 24 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/118717737/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2021%2F2019

Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/94. (17 de Maio de 1994). Obtido em 17 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/261934/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2032%2F94

Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010. (25 de Maio de 2010). Obtido em 22 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislachttps://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/107055819/202012281317/73431990/diplomaExpandido/indice

Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010. (25 de Maio de 2010). Obtido em 22 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/107055819/202104221901/73431992/diploma/indice?q=quadro+referencia+conselheiras+igualdade

Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010. (25 de Maio de 2010). Obtido em 22 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/107495745/view?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2039%2F2010

Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97. (24 de Março de 1997). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/526583/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2049%2F97

Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011. (18 de Janeiro de 2011). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/280896/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%205%2F2011

Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014. (26 de Agosto de 2014). Obtido em 23 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/56351556/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2050%2F2014

Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/99. (15 de Junho de 1999). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/308998/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2055%2F99

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018. (21 de Maio de 2018). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/115360036/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2061%2F2018

Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018. (19 de Junho de 2018). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/115536003/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2080%2F2018

Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2007. (22 de Junho de 2007). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico:

https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/638882/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2081%2F2007

Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007. (22 de Junho de 2007). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/638880/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2082%2F2007

Resolução do Conselho de Ministros n.º 83/2007. (22 de Junho de 2007). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/638881/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2083%2F2007

Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2003. (07 de Julho de 2003). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/666708/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2088%2F2003

Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2006. (18 de Julho de 2006). Obtido em 30 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/537268/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2088%2F2006

Resolução do Conselho de Ministros n.º 94/2010. (29 de Novembro de 2010). Obtido em 27 de Outubro de 2019, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/308986/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Conselho+de+Ministros+n.%C2%BA%2094%2F2010

Resolução n.º 67/77. (31 de Março de 1977). Obtido em 24 de Agosto de 2020, de Diário da República Electrónico: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/139696/details/normal?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+n.%C2%BA%2067%2F77

Apêndices

Apêndice I - Listagem da produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género (1974-2020)

Produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género (1974-2020)										
INFORMAÇÃO GERAL					REPOSITÓRIO					
ANO	**TÍTULO**	**CURSO**	**GRAU**	**AUTORIA (género)**	**RCAAP**	**ONVG**	**BDEsM**	**CIG**	**IPBEJA**	**RENATES**
1987	Crescer mulher entre mulheres: estudo sobre o desenvolvimento da identidade sexual de adolescentes vivendo num internato feminino	Ciências da Educação	Mestrado	F		X				
1989	Factores psicossociológicos da discriminação da mulher no trabalho	Sociologia	Doutoramento	F		X		X		
1991	Violência e prostituição	Sociologia	Mestrado	M		X				
1991	Violência, justiça e sociedade rural: Os campos de Coimbra, Montemor-o-Velho e Penacova de 1858 a 1918	História	Doutoramento	F		X				
1992	Causas de exclusão do direito ao divórcio fundado em violação culposa dos deveres conjugais: contribuição para o estudo do perdão do cônjuge ofendido	Ciências Jurídico-Civilísticas	Mestrado	F		X				
1993	A transformação da violência no Séc. XIX: o caso da comarca de Tavira	Sociologia	Mestrado	F		X				
1994	O falso neutro em geografia humana: género e relação patriarcal no emprego e no trabalho doméstico	Geografia Económica e Social	Doutoramento	F		X		X		X
1994	Abusos sexuais em crianças: abordagem do tema através dos alunos de enfermagem do 1º ano – 1º semestre	Ciências da Educação	Mestrado	M		X				
1995	Os pobres face à exclusão: análise de um bairro social em Ponta Delgada	Sociologia Aprofundada e Realidade Portuguesa	Mestrado	M		X				
1995	Sexualidade, psicossexualidade e agressão sexual: contributo para o estudo do modo de funcionamento mental de agressores sexuais – violadores	Psicologia	Mestrado	F		X				
1995	Violência nas relações pais-filhos adolescentes, disciplina ou maus-tratos?	Sociologia	Mestrado	F		X				
1995	Infidelidade conjugal: classe social e género	Sociologia Família	Mestrado	F		X				
1996	Violência sexual e famílias disfuncionais no cinema americano contemporâneo	Língua e Literatura Inglesas	Mestrado	F		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
1996	Um dia de violência na televisão portuguesa: a lógica da violência no plano social e no plano mediático	Sociologia da Comunicação	Mestrado	F		X				
1996	Poder e violência em Proença-a-Nova de 1710 a 1750: um itinerário do quotidiano através das correições e querelas	História Moderna	Mestrado	M		X				
1996	Rupturas violentas da conjugalidade: os contextos do homicídio conjugal em Portugal	Sociologia	Mestrado	F		X				
1996	Situação e educação femininas na obra pedagógica de Bernardino Machado: propostas a favor da igualdade e da emancipação das mulheres	História Social Contemporânea	Mestrado	F		X				
1996	Género e poder entre os Tsonga de Moçambique	Sociologia	Doutoramento	F		X		X		
1997	Um novo olhar sobre as relações sociais de género: perspectiva feminista crítica na psicologia social	Psicologia	Doutoramento	F		X		X		
1998	As mulheres no mercado de trabalho em Portugal: representações e quotidianos 1890-1940	História Social Contemporânea	Mestrado	F		X	X			
1998	Representações sociais da violência conjugal	Ciências Sociais	Mestrado	F		X				
1998	Desigualdades de género no actual sistema educativo português: sua influência no mercado de emprego	Estudos sobre as mulheres	Mestrado	F		X	X			
1998	A expressão violenta da sexualidade: contributo para o estudo dos agressores sexuais	Psicologia	Mestrado	F		X				
1998	Mulheres agredidas pelos maridos: de vítimas a sobreviventes	Estudos sobre as Mulheres	Mestrado	F		X				
1998	A violência entre os jovens na escola e a percepção de apoio social	Educação	Mestrado	F		X				
1998	As implicações de género nas novas tecnologias da informação - para uma análise sociológica do projecto “Internet nas Escolas”	Estudos sobre as Mulheres	Mestrado	M			X			
1999	A grávida vítima de violência: uma perspectiva de saúde mental sobre a violência doméstica	Psiquiatria e Saúde Mental	Mestrado	F		X				
1999	Violência e educação: da razão filosófica à razão pedagógica	Filosofia da Educação	Mestrado	F		X				
1999	Etnicidade, género e escolaridade: estudo preliminar em torno da socialização do género feminino numa comunidade cigana de um bairro periférico da cidade do Porto	Ciências da Educação	Mestrado	F		X	X			

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
1999	Papel de género e práticas familiares	Psicologia Social	Mestrado	F		X	X			
1999	Diferenças de género na depressão e desempenho profissional	Psiquiatria e Saúde Mental	Mestrado	F		X	X			
1999	Não aconteceu nada em Hirochima: uma abordagem de género na psicoterapia - uma micropolítica	Estudos sobre as Mulheres	Mestrado	F			X			
1999	A mulher na reforma da Igreja em Inglaterra: o Protestantismo como factor dinamizador do processo de democratização política e dos sexos	Cultura Inglesa	Doutoramento	F			X			
2000	Representações do masculino e do feminino: estudo das representações do género nos homens e nas mulheres de duas gerações não contíguas	Psicopatologia e Psicologia Clínica	Mestrado	M		X				
2000	História pessoal de crianças vitimadas	Medicina Escolar	Mestrado	F		X				
2000	Violência conjugal: o processo de construção de identidade da mulher	Psicologia	Mestrado	F		X				
2000	O rendimento mínimo garantido no combate à pobreza e exclusão social: estudo efectuado nos Bairros Ribeira da Falagueira e Fonte dos Passarinhos na cidade da Amadora	Relações Interculturais	Mestrado	F		X				
2000	Pobreza e exclusão social: a pobreza na União Europeia, abordagem crítica do contributo das teorias marxiana e neoclássica para a sua análise	Ensino da Economia	Mestrado	M		X				
2000	Representações sociais da violência sobre as crianças	Psicologia Social	Mestrado	F		X				
2000	Envelhecimento e psicossomática em idosas institucionalizadas	Psicossomática	Mestrado			X				
2000	Trajectórias, dinâmicas e formas de conjugalidade: assimetrias sociais e de género no casamento	Sociologia	Doutoramento	F		X	X	X		
2001	Habilitações escolares e percursos de pobreza nos bairros degradados de Lisboa	Ciências da Educação	Mestrado	F		X				
2001	Mulheres sobreviventes de violação	Estudos sobre as Mulheres	Mestrado	F		X				
2001	A escola face às culturas de pobreza e exclusão: o contributo da perspectiva intercultural	Relações Interculturais	Mestrado	F		X				
2001	Globalização económica versus pobreza e exclusão social: antagonismo ou complementaridade?	Economia Internacional	Mestrado	M		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2001	Género, empresariado e desenvolvimento em contextos não ocidentais: rabidantes do mercado Sucupira em Cabo Verde	Economia	Doutoramento	F		X	X	X		
2001	Estereótipos de género em crianças de etnia cigana	Relações Interculturais	Mestrado	F			X			
2001	Vozes de sucesso, vozes (silenciadas) de fracasso – género e classe social na escola	Ciências da Educação	Doutoramento	F		X		X		
2001	Corpo, sexualidade e violência sexual na modernidade: contributos para uma análise contextualizada da violência sexual na sociedade portuguesa	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2002	Pobreza e exclusão social: os destinatários do RMG em Vieira do Minho	Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável	Mestrado	F		X				
2002	Percepção social de mulher vítima de violência conjugal: estudo exploratório no concelho de Lisboa	Sociologia	Mestrado	F		X				
2002	A mulher vítima de violência conjugal	Psiquiatria e Saúde Mental	Mestrado	F		X				
2002	A construção social do sentimento de insegurança em Portugal na actualidade	Sociologia	Mestrado	F		X				
2002	Prevalência de vítimas de violência física e psicológica (nas suas diferentes formas) nos trabalhadores de um hospital distrital	Saúde Pública	Mestrado	F		X				
2002	A violência na prática desportiva infanto-juvenil: percepções e atitudes do corpo docente de Educação Física perante comportamentos de violência em alunos nas escolas dos 2º e 3º ciclos do ensino básico	Gestão da Formação Desportiva	Mestrado	M		X				
2002	Violência familiar contra a mulher e saúde mental	Psiquiatria e Saúde Mental	Mestrado	F		X				
2002	As iniciativas locais de desenvolvimento e a luta contra a exclusão social: um contributo para novas formas de acção municipal - o caso de Cascais	Planeamento Regional e Urbano	Mestrado	F		X				
2002	Agressões e exames sexuais: contributo para uma nova metodologia pericial	Medicina Legal	Mestrado	F		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2002	Tribunais, género, ciência e cidadania - uma abordagem sociológica da investigação judicial da paternidade	Sociologia	Doutoramento	F		X	X	X		
2002	Representações sociais do idoso – género – percurso de vida	Psicologia	Doutoramento	F		X		X		
2002	Representações e práticas de violência doméstica em famílias de diferentes meios socioprofissionais	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2002	Gestão de conflitos e prevenção da indisciplina e da violência em meio escolar: das percepções dos actores às práticas mais correntes em duas escolas do ensino da região centro – um estudo de caso	Ciências da Educação	Doutoramento	F		X				
2003	Da intervenção do Estado na questão da violência conjugal em Portugal	Ciências Jurídico-Civilísticas	Mestrado	F		X				
2003	Elites discriminadas da democracia local: representação política das mulheres nas autarquias da grande Lisboa – uma evolução inexpressiva	Estudos Sobre as Mulheres	Mestrado	F		X				
2003	Mulheres e cidadania: alguns perfis e acção política 1949-1973	Estudos sobre as Mulheres	Mestrado	F		X	X			
2003	Pobreza e exclusão social: os destinatários do RMG em Vieira do Minho	Sociologia	Mestrado	M		X				
2003	Mulheres imigrantes em Portugal: percursos migratórios e feminização da pobreza	Relações Internacionais	Mestrado	F		X				
2003	A influência da socialização parental, do género e do estatuto socioeconómico na atracção pela actividade física: um estudo em crianças de ambos os géneros dos 10 aos 12 anos da Escola E.B. 2 e 3 Frei João de Vila do Conde	Ciências do Desporto	Mestrado	M			X			
2003	Transições familiares e construção da identidade das mulheres	Ciências Sociais	Doutoramento	F			X			
2003	As mulheres, a violência e a justiça no século XIX	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2003	Dança e género na escola: formas de ser e viver mediadas pela educação estética	Ciências da Saúde	Doutoramento	F		X		X		
2003	Género e saúde – o corpo e a mente no masculino	Psicologia	Doutoramento	F		X		X		
2003	Permanências e mudanças nas relações de género no discurso empresarial: das representações às práticas de chefia – um estudo de análise crítica do discurso	Linguística Aplicada	Doutoramento	F		X		X		

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2003	Educação e desenvolvimento do género: os trilhos percorridos na família	Ciências da Educação	Doutoramento	F		X		X		
2004	Contribuição para o estudo da influência das novas políticas sociais na formação e inserção socioprofissional das mulheres, no concelho de Santa Marta de Penaguião	Estudo sobre as Mulheres	Mestrado	F		X				
2004	O papel das instituições particulares de solidariedade social no actual contexto socioeconómico	Sociologia Económica e das Organizações	Mestrado	M		X				
2004	As violências nas escolas	Sociologia	Mestrado	M		X				
2004	Contribuição para um estudo da violência em meio escolar: estudo de caso numa escola básica integrada com alunos do 2º e 3º ciclos	Ciências da Educação, Educação, Comunicação e Linguagem	Mestrado	F		X				
2004	A violência doméstica contra as mulheres enquanto problema de saúde pública: as representações sociais dos profissionais de saúde portugueses face a esta questão	Saúde Pública	Mestrado	F		X				
2004	Género e sexualidade: o duplo padrão sexual como representação social	Psicologia Social e Organizacional	Mestrado	F			X			
2004	Entre ter e ser: tensões (irre)conciliáveis na formação da cidadania e género numa elite da (semi)periferia	Ciências da Educação	Mestrado	F			X			
2004	Género e cidadania nas imagens de História: estudo exploratório de manuais escolares do 12º ano e de software educativo	Comunicação	Mestrado	F			X			
2004	Género e política: uma análise psicossociológica das reacções às acções positivas	Psicologia Social e Organizacional	Mestrado	F			X			
2004	Representações sociais da inteligência e do desenvolvimento da inteligência e identidades sociais	Psicologia	Doutoramento	M		X		X		
2004	O papel do amor e dos papéis tradicionais de género na percepção de risco de violência nas relações íntimas	Psicologia	Doutoramento	F		X				
2004	Desafios da pobreza	Sociologia	Doutoramento	M		X		X		

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2004	Das relações, fronteiras e questionamentos entre violência e futebol: fundamentos sociológicos, antropológicos e estudos de caso no Clube de Regatas Vasco da Gama (Rio de Janeiro-Brasil) e no Futebol Clube do Porto (Porto-Portugal)	Ciências do Desporto	Doutoramento	M		X				
2004	Tal pai, tal filho? – Famílias, modelos educativos e reprodução social de género	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2004	As crenças, o discurso e a acção: as construções de crianças expostas à violência interparental	Psicologia	Doutoramento	F		X				
2004	Género e política: os caminhos para a igualdade	Psicologia	Doutoramento	F		X				X
2005	Representações de género e de etnia: estudo realizado em manuais escolares de Educação Física do 3º ciclo do ensino básico	Ciências do Desporto	Mestrado	F		X	X			
2005	Violência de género nas relações amorosas: uma análise sociológica dos casos detectados nos Institutos de Medicina Legal de Coimbra e do Porto	Sociologia	Mestrado	F		X				
2005	Do bando para as margens: contributos para o estudo do sistema "criança-rua" e da sua relação com a delinquência juvenil - perspectivas para uma intervenção inclusiva	Sociologia	Mestrado	M		X				
2005	Violência conjugal: uma visão sociológica	Sociologia	Mestrado	F		X				
2005	A vida fechada à chave: o abuso sexual intrafamiliar em adolescentes	Sexologia	Mestrado	F		X				
2005	Mulheres em liberdade condicional: biografias de tráfico ou o lugar do tráfico nas biografias?	Criminologia	Mestrado	M		X				
2005	Violência familiar: um estudo qualitativo dos crimes contra familiares	Criminologia	Mestrado	F		X				
2005	Comunicação empática e paridade de género, suportes de uma experiência de co-educação: uma pré-escolaridade co-construída transborda para a família	Estudo sobre as Mulheres	Mestrado	F		X				
2005	Estudo de um caso de abuso sexual à luz da fenomenologia	Psicologia	Mestrado	F		X				
2005	A identidade relacionada com o comportamento agressivo em situação de jogo	Ciências da Educação	Mestrado	F		X				
2005	A violência contra as mulheres nos media: lutas de género no discurso das notícias	Comunicação e Jornalismo	Mestrado	F		X	X			

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2005	Por entre espelhos côncavos e convexos: as representações das mulheres nos exemplos do Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea da Academia das Ciências de Lisboa	Estudos sobre as Mulheres	Mestrado	F			X			
2005	Ser mulher - a construção social de um género: a representação social de mulher do século XVIII ao século XIX	História Contemporânea	Mestrado	F			X			
2005	Representações sociais da política, das mulheres políticas e dos homens políticos: implicações na fraca participação política das mulheres	Psicologia	Mestrado	F			X			
2005	Família, trabalho e relações conjugais: perspectivas de dominação e de igualdade no feminino e no masculino	Sociologia	Mestrado	F			X			
2005	O desejo de aprender…: jovens, afectos, cidadania(s), género e sexualidade	Ciências da Educação	Mestrado	F			X			
2005	Do Fazer ao Ser: Representação social do enfermeiro para o aluno de Enfermagem	Psicologia	Doutoramento	F			X			
2005	O que Billy quer vestir: dinâmicas sociossexuais em Willa Cather e William Faulkner	Línguas e Literaturas Modernas	Doutoramento	F			X			
2005	A (des)construção dos discursos genderizados sobre o amor, o poder e a violência nas relações íntimas: metodologias feministas na psicologia social crítica	Psicologia Social	Doutoramento	F		X	X			
2005	A construção-estruturação do género: na aula de Educação Física do Ensino Secundário	Ciências do Desporto	Doutoramento	F		X	X	X		
2005	Percepções de conflito e violência conjugal	Psicologia	Doutoramento	F		X				
2005	Flexibilidade de emprego, novas temporalidades de trabalho e relações de género. A reconfiguração da desigualdade dos novos sectores dos serviços	Sociologia	Doutoramento	F		X	X	X		
2005	Mulheres, política e visibilidade mediática. as lideranças de Maria de Lurdes Pintasilgo e de Manuela Ferreira Leite	Ciências da Comunicação	Doutoramento	F		X				
2005	A educação das mães e das crianças no Estado Novo: a proposta de Maria Lúcia Vassalo Namorado	Ciências da Educação	Doutoramento					X		
2005	Educação, género e poder: uma abordagem política, sociológica e organizacional	Educação	Doutoramento	F		X		X		

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2006	Discursos culturais e violência conjugal: o olhar dos media sobre a mulher, as relações de género e a violência	Psicologia	Mestrado	F		X				
2006	A 1ª escola de alistados femininos da P.S.P.: género, poder, identidade	Antropologia	Mestrado	F		X				
2006	Representação da violência quotidiana e do crime nos media regionais	Ciências da Comunicação	Mestrado	F		X				
2006	O atendimento policial à mulher vítima de violência conjugal: estudo no comando metropolitano da polícia de segurança pública do Porto	Ciências Forenses	Mestrado	F		X				
2006	A violência sexual contra crianças na imprensa: um estudo de caso sobre a mediatização “Casa Pia”	Ciências da Comunicação	Mestrado	F		X				
2006	Queremos jogar: o acesso das raparigas ao desporto federado na Área Metropolitana de Lisboa	Estudos Sobre as Mulheres	Mestrado	M			X			
2006	Educação e género em Moçambique. A língua é um factor determinante para o sucesso escolar das raparigas nos meios rurais? Estudo de caso em duas escolas com programa bilingue	Estudos Africanos	Mestrado	F			X			
2006	Imagens das mulheres e dos homens em manuais de Português do 5º ano de escolaridade	Estudos Sobre as Mulheres	Mestrado	M			X			
2006	Da imagem como objecto de identificação à instalação da identidade de género	Psicologia	Doutoramento	F		X		X		
2006	Violência conjugal: o processo de construção de identidade da mulher	Psicologia	Doutoramento			X				
2006	Violência física contra a mulher grávida: efeitos na saúde da mulher e do recém-nascido	Ciências Biológicas	Doutoramento	F		X				
2006	Educação, género e poder: uma análise política, sociológica e organizacional	Ciências da Educação	Doutoramento	F		X				
2006	Se tudo fosse bem, a velhice era boa de enfrentar! - Racionalidades leigas sobre envelhecimento e velhice	Sociologia	Doutoramento	F		X		X		
2007	Violência na conjugalidade: narrativas de vítimas e de agressores - das redundâncias às singularidades	Psicologia	Mestrado	F		X				
2007	Respostas à violência escolar: uma perspectiva sociológica	Educação e Sociedade	Mestrado	F		X				
2007	Violência conjugal contra a mulher	Ciências Sociais	Mestrado	F		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2007	O Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas (1914-1947): uma organização feminista	Estudos sobre as mulheres	Mestrado	F		X				
2007	Representações sociais da violência doméstica em meio prisional		----------	F		X				
2007	Mulheres, democracia e desafios pós-coloniais: uma análise da participação política	Sociologia	Mestrado	F		X				
2007	Auto-percepção da saúde das mulheres: a influência de factores sociais e familiares	Sociologia	Mestrado	F		X				
2007	(Dis)cursos no feminino: influências da educação	----------	Mestrado	F			X			
2007	Crónicas de mortes anunciadas - violência doméstica, imprensa e questões de género em articulação com a educação da cidadania	Ciências da Educação	Mestrado	F			X			
2007	Procrastinação, auto-regulação e género	Psicologia	Mestrado	F			X			
2007	Novos possíveis: estratégias identitárias de mulheres oriundas da Guiné-Bissau em Portugal	Sociologia	Mestrado	F			X			
2007	As sem-abrigo de Lisboa: estudo realizado na AMI em Lisboa - centros sociais de Olaias e Chelas	Estudos Sobre as Mulheres	Mestrado	F			X			
2007	A política educativa no Estado Novo em relação à mulher, no tempo do ministro António Faria Carneiro Pacheco (1936-1940): contributo para a história do género em Portugal	Didáctica da História	Mestrado	F			X			
2007	Olhar a cidadania através da subjectividade de mulheres portadoras de deficiência	Ciências da Educação	Mestrado	F			X			
2007	A saúde reprodutiva e o género: a questão da laqueação de trompas	Estudos Sobre as Mulheres	Mestrado	F			X			
2007	Belacane e Herzeloyde - a construção de género e a codificação da emoção em Parzival de Wolfram Von Eschenbach	Estudos Alemães	Mestrado	F			X			
2007	Escrita feminina: dizer mulher	Estudos Portugueses Interdisciplinares	Mestrado	F			X			
2007	A intervenção em parceria na violência conjugal contra as mulheres: um modelo inovador?	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2007	O género na Educação Física: percepções de alunos e alunas do 1º e 2º ciclo do Ensino Básico	Ciências da Educação	Doutoramento	F		X		X		

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2007	O idoso prestador informal de cuidados: estudo sobre a experiência masculina do cuidar	Ciências da Saúde	Doutoramento	M		X		X		
2007	Avaliação da qualidade de vida em adultos idosos: estudos de adaptação, validação e normalização do WHOQOL-OLD para a população portuguesa	Psicologia	Doutoramento	F		X				
2007	Integração de género no Exército português: perspectiva dos militares masculinos do quadro permanente	Sociologia do Trabalho, das Organizações e do Emprego	Mestrado		X					
2008	Mulheres sós: um estudo de caso na Vila de Alhos Vedros	Estudo sobre as Mulheres	Mestrado	F		X				
2008	Violência doméstica: que políticas? - o impacto das políticas sociais no combate à violência doméstica no concelho de Montemor-o-Velho	Sociologia	Mestrado	F		X				
2008	A violência nas relações afectivas ocasionais	Psicologia	Mestrado	F		X				
2008	Violência doméstica contra as mulheres / relação entre os valores dos profissionais de saúde e a motivação para fazer uma abordagem diferenciada às vítimas	Psicologia	Mestrado	F		X				
2008	O impacto da prisão na conjugalidade	Sociologia	Mestrado	F		X				
2008	O estilo de vinculação em mulheres vítimas de violência conjugal	Psicologia	Mestrado	F		X				
2008	Estudo exploratório sobre relação entre orientação de papéis de género, satisfação de vida e lokus de controlo de saúde	Psicologia	Mestrado	F		X	X			
2008	Género e poder local	Sociologia	Mestrado	F		X	X			
2008	Violência conjugal: representações e práticas em mulheres economicamente independentes	Sociologia	Mestrado	F		X				
2008	Mentalidade Judaico-cristã e o meio operário	Antropologia dos Movimentos Sociais	Mestrado	F		X				
2008	Homicídios em Portugal - contributo para o estudo do crime violento	Sociologia	Mestrado	F		X				
2008	Prevenção da violência no namoro: implementação e avaliação da eficácia de um programa com adolescentes em risco	Psicologia	Mestrado	F		X				
2008	Contextos de violência familiar: desafios ao serviço social	Serviço Social	Mestrado	F		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2008	Relação conjugal no pós-parto: diferenças de género	Psicologia	Mestrado	F			X			
2008	Dirigentes no feminino: perfil das dirigentes das associações juvenis portuenses	Sociologia	Mestrado	F			X			
2008	Identidade, território e práticas familiares: a relação com a terra e a emigração em Sever do Vouga	Antropologia Social e Cultural	Mestrado	F			X			
2008	Diferenças de género e desigualdades sociais na saúde e doença em Portugal	Família e Sociedade	Mestrado	M			X			
2008	Influência do clima/cultura de suporte organizacional na facilitação trabalho família: moderação do género	Psicologia	Mestrado	F			X			
2008	Os fluxos matrimoniais transnacionais entre brasileiras e portugueses: género e imigração	Antropologia	Mestrado	F			X			
2008	Some considerations upon gender, class and prostitution in eighteenth-century England: Roxana; or, the fortunate mistress by Daniel Defoe as a case study	Estudos Anglísticos	Mestrado	F			X			
2008	Para lá do prejuízo - análise das narrativas de identidade e reconstrução de subjectividades em mulheres brasileiras na Área Metropolitana de Lisboa	Antropologia	Mestrado	F			X			
2008	Feminino e masculino em "Morangos com Açúcar": análise da construção de género em programas de televisão vistos por crianças	Estudos sobre as mulheres	Mestrado	F			X			
2008	O papel da OIT na defesa pela igualdade de género em razão do sexo	Ciências Jurídico-Políticas	Mestrado	F			X			
2008	Relação entre religiosidade e orientação moral de homens e mulheres	Educação	Mestrado	F			X			
2008	Violência de género e os discursos circulantes nos cuidados de saúde primários	Psicologia Social	Doutoramento	F		X	X			
2008	Sobre a contextualidade dos enviesamentos de sexo nos julgamentos sobre dor	Psicologia Social e Organizacional	Doutoramento	F			X	X		
2008	E se tu fosses um rapaz?: homo-erotismo feminino e construção social da identidade	Sociologia	Doutoramento	F			X			
2008	Formação, género e vozes de enfermeiras	Ciências da Educação	Doutoramento	F		X	X	X		

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2008	Migrantes hindus em Portugal: trajectos, margens e poderes	Sociologia	Doutoramento	F			X			
2008	Cruzando lugares, percorrendo tempos: mudanças recentes nas relações de género em Angoche	Sociologia	Doutoramento	F		X		X		
2008	Gisele da Favela: uma análise antropológica sobre a carreira de modelo	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2008	À luz do sol, ao pé da igreja: música, identidade e género na construção do Douro Litoral	Artes	Doutoramento	F		X		X		
2008	Jornalismo e violência na escola: a cobertura jornalística da violência na escola na imprensa portuguesa	Ciências da Comunicação	Doutoramento	F		X				
2008	Género, afectos e poderes: representações sociais em crianças do Ensino Básico	Psicologia	Doutoramento	F		X		X		
2008	Viver "além-mar": estrutura e experiência de brasileiras imigrantes na Região Metropolitana de Lisboa	Antropologia Social e Cultural	Mestrado					X		
2008	A formação profissional das mulheres no ensino industrial público (1884-1910): realidades e representações	Estudos sobre as Mulheres	Doutoramento					X		
2008	Escolha do cônjuge e modos de construção da distância social no casal	Sociologia	Doutoramento					X		
2008	Feminismos em Portugal (1947-2007)	Estudos sobre as Mulheres	Doutoramento					X		
2009	Representações sociais de juízes e juízas	Psicologia	Mestrado	F			X			
2009	Análise das representações de género e seus valores na literatura infanto-juvenil e na formação da criança	Estudos da Criança	Mestrado	F			X			
2009	As representações sociais sobre violência conjugal	Relações Interculturais	Mestrado	F			X			
2009	Mulheres de Bacalhoeiros: sazonalidade e género 1950-1974	Museologia: conteúdos Expositivos	Mestrado	M			X			
2009	A depressão no feminino: o género e a doença como laboratório de laços sociais	Sociologia	Mestrado	F			X			
2009	Questões de género em educação artística: a(s) narrativa(s) de vida como contributo(s) para os estudos sobre mulheres. Maria Almira Medina - As várias "faces" de uma artista e educadora	Educação Artística	Mestrado	F			X			

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2009	Participação das mulheres nas associações de estudantes: caso de estudo da AAUAV	Ciência Política	Mestrado	F			X			
2009	Diferenças de género na promoção da educação para a saúde sexual e reprodutiva: um estudo com utentes e enfermeiros/as das consultas de planeamento familiar e saúde materna	Educação	Mestrado	F			X			
2009	Religião, sexualidade e papéis de género: estudo exploratório	Psicologia	Mestrado	M			X			
2009	Família e educadores de infância: representações de género	Ciências da Educação	Mestrado				X			
2009	Fio por fio o bordado se constrói - as representações de género em livros didácticos de Língua Portuguesa das 7ª e 8ª séries	Educação	Mestrado	F			X			
2009	Combate à desigualdade dos sexos face ao trabalho: impacto do número de mulheres no poder nas empresas dos Estados-membros da União Europeia	Gestão / MBA	Mestrado	F	X		X			
2009	Dinâmicas sociais, institucionais e políticas na constituição, dissolução e recomposição familiar em Portugal	Ciências Sociais	Doutoramento	M		X	X			
2009	Gender wage inequality in the portuguese labor market	Ciências Económicas	Doutoramento	F			X			
2009	Conciliação família-trabalho em famílias monoparentais - uma abordagem comparativa de género	Sociologia	Doutoramento	F		X		X		
2009	Da violência conjugal às violências na conjugalidade: representações e práticas masculinas e femininas	Ciências Sociais	Doutoramento	F		X	X			
2009	Consumo de substâncias e condução de risco em jovens adultos: a intersecção do género com a classe social	Psicologia	Doutoramento	F		X		X		
2009	Os corpos da devi - religião e género em diáspora	Sociologia	Doutoramento	F		X		X		
2009	Linhas e riscos de se tornar adulto: drogas, dietas e transgressões de género	Psicologia	Doutoramento	F		X		X		
2009	Mulheres e migrações: uma abordagem micro à prática da cidadania	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2009	Transformação, performatividade de género e negociação identitária na performance artística autobiográfica: contributos para a psicoterapia dialógica e construcionista	Psicologia	Doutoramento	M		X		X		

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2009	A reprodução do poder nas organizações: uma perspectiva de género	Psicologia	Doutoramento	F		X		X		
2009	Feminismo em Portugal na segunda metade do século XX	Sociologia	Doutoramento	F		X		X		
2009	Violência no namoro: crenças e autoconceito nas relações sociais do género - modelo de intervenção em Enfermagem	Ciências da Saúde	Doutoramento	F		X				
2009	A taberna – espaço de confluência de género e classes sociais	Sociologia	Doutoramento	F		X		X		
2009	Normas sociais, crenças sobre a natureza da homossexualidade e preconceito contra os homossexuais	Psicologia Social e Organizacional	Doutoramento					X		
2010	Linhas imaginárias: questões e representações de masculinidades em Equador	Estudos sobre as mulheres	Mestrado	M		X	X			
2010	Violência sexual no feminino: universos temporais e contextos sociais	Estudos sobre as mulheres	Mestrado	F		X				
2010	Violência doméstica: da participação da ocorrência à investigação criminal	----------	Mestrado	F		X				
2010	Com que linhas se cose o género – a importância do vestuário infantil na construção do género	Estudos sobre as mulheres	Mestrado	F		X	X			
2010	O impacto da violência doméstica na parentalidade	Psicologia	Mestrado	F		X				
2010	Estudo comparativo do papel do género nos factores sociocognitivos inerentes à escolha da formação superior nas áreas das ciências e tecnologia	Psicologia da Educação	Mestrado	F			X			
2010	Ciganos em Portugal: educação e género	Ciências da Educação	Mestrado	F			X			
2010	O arquétipo da princesa na construção social da feminilidade	Estudos sobre as Mulheres - As Mulheres na Sociedade e na Cultura	Mestrado	F			X			
2010	As bibliotecas particulares femininas nos espaços de educação no século XVIII: um contributo para o estudo do género	Didáctica da História	Mestrado	F			X			
2010	Linguagem, poder e género nas peças de David Mamet	Estudos Ingleses	Mestrado	F			X			
2010	Mulher no país de Maria Lamas - A questão sem nome na obra Para além do amor	Estudos sobre as Mulheres	Mestrado	F			X	X		

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2010	A visão da mulher asiática no século XVI através do olhar de Duarte Barbosa e de Tomé Pires	Estudos Portugueses Multidisciplinares	Mestrado	F			X			
2010	As aquistas nas termas das Caldas da Rainha: estudo de caso	Relações Interculturais	Mestrado	F			X			
2010	Educação, género e classe: estudo numa universidade da terceira idade	Ciências da Educação	Mestrado	F			X			
2010	Satisfação conjugal e relação co-parental ao longo do ciclo vital da família	Psicologia	Mestrado	F			X			
2010	Mulheres na sombra - great victorian women behind great victorian men	Estudos de Literatura e de Cultura	Doutoramento	F			X			
2010	Mulheres, família e desigualdade em Portugal	Economia	Doutoramento	F			X	X		
2010	Identidades de género e processos de socialização: um estudo intensivo dum grupo de pré-adolescentes em Viseu	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2010	Género e política: factores explicativos das resistências à igualdade	Psicologia Social e Organizacional	Doutoramento					X		
2010	Condições da administração pública para a promoção da igualdade entre mulheres e homens - atitudes e práticas de dirigentes	Administração Pública	Mestrado		X					
2010	A (des)igualdade de género no mercado de trabalho e o seu impacto na performance dos estados-membros da união europeia - análise comparativa do desempenho	Gestão Empresarial	Mestrado		X					X
2011	Visibilidades femininas na polis europeia – influência e identidade de género na tomada de decisão das eurodeputadas e eurodeputados portugueses	Estudos Sobre as Mulheres – As Mulheres na Sociedade e na Cultura	Mestrado	F		X	X			
2011	Aceitação dos mitos da violência doméstica e as variáveis preditoras	Psicologia Clínica e Saúde	Mestrado	F		X				
2011	A prevenção da violência de género em jovens e em contexto escolar: um olhar sobre a intervenção da CIG	----------	Mestrado	F			X			
2011	Género, RSI e mercado de trabalho: duas faces de uma mesma realidade	----------	Mestrado	F			X			

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2011	Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?	----------	Mestrado	F			X			
2011	Igualdade de género: que caminhos no cargo de direcção das escolas?	----------	Mestrado	F	X		X			
2011	Desafios da gestão e liderança feminina em Cabo Verde: como exercer a liderança em espaços de identidade masculina	Estudos Sobre as Mulheres	Mestrado	F			X			
2011	Mulheres entre o som e o silêncio: imagens e representações das artistas de metal na LOUD!	Estudos Sobre as Mulheres	Mestrado	F			X			
2011	O conhecimento sociocultural nos manuais de Português Língua Estrangeira: as relações entre géneros	Cultura Portuguesa	Mestrado	F			X			
2011	Maria Madalena e o feminino na construção da Igreja Católica	Estudos Sobre as Mulheres	Mestrado	F			X			
2011	Género e experiência profissional na tomada de decisão judicial: representações dos magistrados	Direito	Mestrado	M			X			
2011	Efeitos do paradoxo da divisão desigual do trabalho doméstico na satisfação no relacionamento	Psicologia Social	Mestrado	F			X			
2011	Conciliação entre vida profissional e familiar em Cabo Verde: o papel do Estado e das famílias	Sociologia	Mestrado	M			X			
2011	A construção da imagem da mulher na imprensa feminina	Estudos Sobre as Mulheres	Mestrado	F			X			
2011	Desigualdades de género no acesso à esfera pública- uma análise crítica dos conteúdos noticiosos televisivos	Ciências da Comunicação	Doutoramento	F		X		X		
2011	Diferenças salariais por género em Portugal: uma análise econométrica em contexto de regressão de quantis	Métodos Quantitativos	Doutoramento	F				X		
2011	A prática desportiva e a actividade física dos adolescentes portugueses: género, ambiente e lazer.	Ciências da Educação	Doutoramento					X		
2011	Paternidades de hoje: significados, práticas e negociações da parentalidade na conjugalidade e na residência alternada	Ciências Sociais	Doutoramento					X		
2011	Feminismo de Estado em Portugal: mecanismos, estratégias, políticas e metamorfoses	Sociologia	Doutoramento	F				X		
2011	Aborto recorrente: das causas na mulher às consequências para o casal	Medicina	Doutoramento	F		X		X		

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2011	Crime, castigo e género nas sociedades mediatizadas: políticas de (in)justiça no discurso dos media	Ciências da Comunicação	Doutoramento					X		
2011	A importância do empowerment da mulher para o desenvolvimento	Desenvolvimento e Cooperação Internacional	Mestrado		X					
2011	Mulheres nas fileiras - a participação das mulheres na resolução de conflitos no século XXI	Estudos da Paz e da Guerra nas Novas Relações Internacionais	Mestrado		X					
2011	Mutualidades de saúde: um caminho para o empoderamento feminino - o caso das associações de mulheres na Guiné-Bissau	Desenvolvimento e Cooperação Internacional	Mestrado		X					
2012	O amor e o género: homens e mulheres amam de maneira diferente?	Estudos sobre as Mulheres	Mestrado	F		X				
2012	O género feminino em discussão - representações da mulher na arte tumular medieval portuguesa: projectos, processos e materializações	História da Arte	Doutoramento	F		X				
2012	Mulheres protagonistas da mudança: Bairro – estratégias adaptativas/ construção de identidades	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2012	Propensão, experiências e consequências da vitimização: representações sociais	Sociologia	Doutoramento	M		X		X		
2012	Lindas mulatas com rendas de Portugal – A inserção de mulheres brasileiras no mercado de trabalho português	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2012	Desigualdades na vida e na morte: saúde, classes sociais e estilos de vida	Sociologia	Doutoramento					X		
2012	Protecção e direitos das mulheres trabalhadoras em Portugal: as origens do estado-providência	História Moderna e Contemporânea	Doutoramento					X		
2012	Ser e tornar se mulher: educação, geração e identidade de género	Ciências da Educação	Doutoramento					X		
2012	O género e a comunicação social: a opinião escrita e radiofónica	Ciências da Comunicação	Doutoramento					X		
2012	Casal da Mira: um bairro de dinâmicas protagonizadas pelas mulheres - modelos e estratégias de intervenção do serviço social	Serviço Social	Doutoramento					X		

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2012	Caracterização do envolvimento parental em famílias bi-parentais de crianças a frequentar o jardim de infância/pré-escolar	Psicologia	Doutoramento					X		
2012	O despertar da consciência cívica feminina: identidade e valores da pedagogia feminina de finais do século XVIII: os casos de Mary Wollstonecraft, Catharine Macaulay e Hannah More	----------	Doutoramento					X		
2012	Ser militar na primeira pessoa - percepções de mulheres militares sobre um contexto profissional de hegemonia ainda masculina	Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária	Mestrado		X					
2012	Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho não pago, tarefas domésticas e prestação de cuidados	Psicologia Social e das Organizações	Mestrado	F						X
2012	Uma perspectiva sobre a influência do género nas funções de comando - o caso das mulheres oficiais na PSP	Ciências Policiais	Mestrado	F						X
2012	Empreendedorismo feminino no poder local	Desenvolvimento Comunitário e Empreendedorismo	Mestrado	F					X	
2013	Género e reactividade na negociação	Psicologia Social e das Organizações	Mestrado	M		X				
2013	Percursos escolares genderizados: discursos sobre a escolha de colégios com educação diferenciada por género	Sociologia	Mestrado	M		X				
2013	Percepção social da violação: o efeito do tamanho dos olhos, da categorização da mulher em subtipos e do género do observador	Psicologia Social e das Organizações	Mestrado	F		X				
2013	Quando a cidadania é “aprisionada”: violência sobre idosos em contexto institucional	Sociologia	Mestrado	F		X				
2013	Intimidades masculinas: representações da intimidade	Sociologia	Mestrado	F		X				
2013	Mulheres e terra: faz a matrilinearidade diferença? - uma leitura da situação no distrito de Bobonaro em Timor- Leste	Estudos sobre as Mulheres	Mestrado	F		X				
2013	Representação da mulher nas grandes produções de Hollywood	Sociologia	Mestrado	M		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2013	Violência doméstica em Portugal: discursos e representações sociais de deputados e governantes	Sociologia	Mestrado	M		X				
2013	Direitos na parentabilidade: literacia, representações e práticas, numa perspectiva de género	Sociologia	Mestrado	F		X				
2013	Liderança no feminino: a necessidade de novos paradigmas nas sociedades de advogados portuguesas	Estudos Sobre as Mulheres. As Mulheres na Sociedade e na Cultura	Mestrado	F	X	X				X
2013	A sexualidade nos jovens na perspectiva dos estudantes do ensino superior: do conceito à prática	Educação	Doutoramento	F		X				
2013	Para um Direito sem margens: representações sobre o Direito e a violência contra as mulheres	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2013	Género e media: estereótipos das masculinidades na publicidade das revistas masculinas em Portugal	Ciências da Comunicação	Doutoramento	F		X		X		
2013	Violência entre parceiros íntimos: significados, manutenção e transformação, na perspectiva de vítimas, agressores e profissionais	Psicologia	Doutoramento	F		X				
2013	Avaliação de risco de femicídio: poder e controlo nas dinâmicas das relações íntimas	Psicologia	Doutoramento					X		
2013	Só muda a moeda: representações sobre tráfico de seres humanos e trabalho sexual em Portugal	Antropologia	Doutoramento					X		
2013	Questões de género e da escrita no feminino na literatura africana contemporânea e da diáspora africana	Estudos de Literatura e de Cultura	Doutoramento					X		
2013	Intimidade e vida sexual: mudanças e continuidades numa perspectiva de género e geração	Sociologia	Doutoramento					X		
2013	Dar corpo ao género: uma análise sociológica das masculinidades	Sociologia	Doutoramento					X		
2013	Trans géneros: uma abordagem sociológica da diversidade de género	Sociologia	Doutoramento	F		X		X		
2013	A igualdade de oportunidades de género na administração pública - estudo de caso da integração de género feminino na Guarda Nacional Republicana	Gestão e Políticas Públicas	Mestrado	F	X					

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2013	Ser mulher, aqui - teatro, género e comunidade	Educação Artística	Mestrado	F	X					X
2013	(Des)igualdades de género nas organizações de trabalho: o caso de uma autarquia local	Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional	Mestrado	F						X
2013	Plano de formação em Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação para dirigentes intermédios e de topo da Administração Pública portuguesa	Administração Pública	Mestrado	F						X
2013	Igualdade de género e competências parentais	Serviço Social	Mestrado	F						X
2013	Igualdade de género e liderança: o caso do sector da restauração	Gestão e Planeamento em Turismo	Mestrado	M						X
2014	Os serviços de educação e responsabilização para homens autores de violência contra as mulheres: uma análise de quadros interpretativos, modelos de intervenção e actores	Sociologia	Mestrado	M		X				
2014	Violência doméstica: há quem aceite?	Psicologia Forense e da Exclusão Social	Mestrado	F		X				
2014	Bullying em contexto escolar: do diagnóstico à prevenção	Sociologia	Mestrado	M		X				
2014	Infra humanização, responsabilidade percepcionada e reconhecimento de violência doméstica em função do grupo de pertença, estereótipos associados à vítima e género dos participantes	Psicologia Social e das Organizações	Mestrado	M		X				
2014	Análisis de la cultura de género en el ámbito educativo	Estudos Sobre as Mulheres. As Mulheres na Sociedade e na Cultura	Mestrado	F		X				
2014	Desigualdades de acesso e de mobilidade em meio rural	Sociologia	Mestrado	F		X				
2014	As mudanças sociais ocorridas em Portugal na área da violência doméstica, ao longo dos últimos 20 anos: uma perspectiva das sobreviventes	Psicologia	Mestrado	F		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2014	Violência doméstica contra as mulheres: duas histórias de vida narradas no feminino	Psicologia	Mestrado	F		X				
2014	Processo de tomada de decisão de separação conjugal	Psicologia	Mestrado	F		X				
2014	Experiências de conjugalidade em idade tardia: factores motivacionais assumidos	Sociologia	Mestrado	F		X				
2014	Criminalidade adulta: factores de risco e diferenças de género	Psicologia	Mestrado	F		X				
2014	Desigualdades de género no trabalho – uma análise dos casos apresentados à CITE	Sociologia	Mestrado	F		X				X
2014	Igualdade de género nas autarquias locais: formação de mainstreaming de género - um estudo de caso	Sociologia	Mestrado	F	X	X				X
2014	A inserção profissional dos diplomados do ensino superior: conciliação e conflito na relação entre o trabalho e outras esferas da vida social	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2014	Violência conjugal contra a mulher. representações sociais e práticas dos profissionais de saúde face às mulheres vítimas	Psicologia	Doutoramento	F		X				
2014	Viver sobrevivendo: emoções e dinâmicas socioculturais nos processos de manutenção das relações conjugais violentas	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2014	A violência contra idosos e suas representações sociais	Psicologia	Doutoramento	F		X				
2014	Redes e movimentos sociais europeus e internacionais sob o ponto de vista do objecto social informação - o PIC EQUAL e a Marcha Mundial das Mulheres	Ciências da Comunicação	Doutoramento	F		X				
2014	Estudo para não ter a mesma vida da minha mãe	Antropologia	Doutoramento	F		X				
2014	Videoarte de mulheres: nossos corpos, nós mesmos. corpo, identidade e auto-determinação nas obras de videoartistas influenciadas pelos feminismos	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2014	Vozes femininas em “A Descoberta do Mundo”, de Clarice Lispector, e “Crónica Feminina”, de Inês Pedrosa	Estudos Portugueses	Doutoramento	F		X		X		
2014	Amor, sexo e género: trajectórias íntimas do/s jovens adultos para a vida adulta	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2014	Vozes de alunos sobre violência/ agressividade na escola e na rua no contexto intercultural de Chelas	Ciências da Educação	Doutoramento	F		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2014	Cara e cruz da influência do catolicismo em vítimas de violência doméstica	Antropologia	Doutoramento	F		X				
2014	Violência intergeracional: da violência no casal à violência no namoro	Psicologia	Doutoramento	F		X				
2014	As combatentes na luta armada em Angola: luta de libertação, guerra civil e 27 de Maio 1977 - que “mulheres” são estas?	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2014	Conciliação família-trabalho em famílias monoparentais: uma abordagem comparativa de género	Ciências Sociais	Doutoramento					X		
2014	Boas práticas de igualdade de género e sua relação nos domínios da satisfação laboral e clima organizacional	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	Mestrado		X					
2014	Discursos sobre a igualdade de género na produção escrita de adolescentes	Ensino da Leitura e da Escrita	Mestrado		X					
2014	Educação para a igualdade de género - um estudo de caso numa instituição de educação de infância	Educação e Protecção de Crianças e Jovens em Risco	Mestrado	F	X					X
2014	Mulheres, trabalho e cuidado: a construção da igualdade na intersecção dos mundos privado e público na EU	Direito, Justiça e Cidadania no Século XXI	Doutoramento		X					
2014	O feminino e o masculino nos manuais escolares do 1º ciclo do ensino básico - a opinião das professoras e dos professores de dois agrupamentos de escolas do Norte alentejano	Educação e Protecção de Crianças e Jovens em Risco	Mestrado		X					X
2014	Boas práticas de igualdade de género e sua relação nos domínios da satisfação laboral e clima organizacional	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	Mestrado	F						X
2014	A conciliação da vida profissional com a vida familiar: contribuições das práticas de gestão de recursos humanos	Gestão de Recursos Humanos	Mestrado	F						X

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2014	A gestão pública dos recursos humanos no Ministério da Justiça sob a óptica do género	Economia da Empresa e da Concorrência	Mestrado	F						X
2015	Coimbra, cidade amiga das pessoas idosas: um estudo sobre a qualidade de vida numa perspectiva de género	Psicologia Clínica	Mestrado	F		X				
2015	Percepções acerca da violência contra pessoas idosas: a perspectiva do idoso	Sociologia	Mestrado	F		X				
2015	A acção e os valores éticos numa perspectiva de género: propostas para o ensino-aprendizagem do programa de Filosofia do 10º ano	Estudos sobre as Mulheres	Mestrado	F	X	X				X
2015	As mudanças ocorridas nos últimos anos na violência doméstica contras as mulheres: a formação, o sentimento de preparação e as opiniões dos profissionais na resposta às mulheres sobreviventes	Psicologia	Mestrado	F		X				
2015	A submissão associada à violência no namoro: um contributo para a promoção de competências sociais e emocionais	Psicologia da Educação	Mestrado	F		X				
2015	Identidades em performance: para a memória de uma cinematografia queer da produtora portuguesa Cineground (1975-78)	Antropologia	Mestrado	F		X				
2015	A satisfação no trabalho e o conflito trabalho-família: o papel moderador da variável género	Psicologia	Mestrado	M		X				
2015	Violência doméstica e meios de controlo à distância	Sociologia	Mestrado	M		X				
2015	Representações da mulher em telenovelas de língua portuguesa	Ciências da Comunicação	Mestrado	F		X				
2015	Mudanças ocorridas na violência doméstica contra as mulheres: conhecimentos, opiniões e sentimento de preparação dos profissionais	Psicologia Clínica	Mestrado	F		X				
2015	A vantagem da liderança no feminino: será que a percepção que as pessoas têm sobre a eficácia da liderança difere consoante o género?	Psicologia	Mestrado	F		X				
2015	A igualdade de género em São Tomé e Príncipe: entre a realidade e a utopia	Estudos sobre as Mulheres	Mestrado	F	X	X				X
2015	Galdérias e garanhões: o duplo padrão sexual e a construção do género nas práticas discursivas dos jovens	Sociologia	Mestrado	M		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2015	Violência em relações de intimidade em casais do mesmo sexo	Psicologia Comunitária e Protecção de Menores	Mestrado	F		X				
2015	Violência doméstica em Angola	Psicologia Clínica	Mestrado	F		X				
2015	Copos, corpos e afectos: género, sexualidade e imigração no contexto das casas de alterne	Antropologia	Doutoramento	F		X				
2015	Sexualidade e género em campanhas de prevenção da infecção VIH/SIDA	Didáctica e Formação	Doutoramento	F	X	X				X
2015	Políticas de segurança e as dimensões simbólicas da lei: o caso da violência doméstica em Portugal	Sociologia	Doutoramento	M		X				
2015	Percurso de vida em Portugal: o impacto das desigualdades e dos contextos sociais nas trajectórias profissionais e familiares	Sociologia	Doutoramento	M		X				
2015	As políticas de igualdade de género nos municípios Portugueses	Administração Pública - Gestão Pública e Políticas Públicas	Mestrado	F	X					X
2015	As práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no quadro da gestão de recursos humanos - um estudo multi-caso	Gestão Estratégica de Recursos Humanos	Mestrado		X					
2015	Igualdade de género no trabalho - um estudo na Universidade de Aveiro	Línguas e Relações Empresariais	Mestrado		X					
2015	Percepção das práticas de G.R.H. para a promoção da igualdade de género, conciliação da tripla jornada com o empenhamento organizacional	Gestão de Recursos Humanos	Mestrado	F	X					X
2015	Percepções e experiências de conciliação da vida profissional e da vida familiar: um estudo de caso	Ciências da Educação	Mestrado	F						X
2015	Igualdade de género e (re)conciliação entre vida pessoal e familiar - projectos de vida familiar: o caso de profissionais de consultoria e auditoria	Gestão	Mestrado	F						X
2015	Teatro e igualdade de género: uma intervenção social e artística	Teatro	Mestrado	F						X

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2016	Representações e vivências de mulheres solteiras sem filhos: o estigma da solteirona na sociedade portuguesa	Sociologia	Mestrado	F		X				
2016	Violência doméstica contra homens: discursos e percepções das forças de segurança	Psicologia Aplicada	Mestrado	F		X				
2016	Homens vítimas de violência doméstica e homicídio conjugal: percepções das polícias	Psicologia Aplicada	Mestrado	F		X				
2016	Mulheres refugiadas em Portugal	Antropologia	Mestrado	F		X				
2016	Mudanças ocorridas na abordagem da violência doméstica contra as mulheres: papel da formação dos profissionais	Psicologia	Mestrado	F		X				
2016	Dinâmicas de género na Polícia Judiciária: análise em contexto maioria e minoria	Psicologia das Relações Interculturais	Mestrado	F	X	X				
2016	Atitudes e percepções sobre a violência doméstica: uma análise comparativa entre mulheres e homens portugueses e brasileiros a viver em Portugal	Psicologia Social e das Organizações	Mestrado	F		X				
2016	Metamorfoses: identidades e papéis de género. Um estudo com transhomens	Psicologia	Mestrado	M		X				
2016	A violência nas relações de intimidade conjugal em Angola: pensar e agir das vítimas face à violência	Psicologia Comunitária e Protecção de Menores	Mestrado	F		X				
2016	Violência doméstica: a presença de traços psicopáticos em agressores condenados	Psicologia Forense e da Exclusão Social	Mestrado	F		X				
2016	Quando o sofrimento se torna insuportável: experiência vivida de mulheres homicidas em contexto de violência doméstica	Psicologia	Mestrado	F		X				
2016	Enigma da chave-fechadura: um estudo do duplo padrão sexual em estudantes universitários do sexo masculino	Psicologia	Mestrado	F		X				
2016	Estados emocionais negativos em mulheres vítimas de violência doméstica: sua relação com auto compaixão, autocriticismo e vergonha	Psicologia Clínica	Mestrado	F		X				
2016	Inteligência emocional e atitudes face à violência psicológica no namoro em adolescentes	Psicologia Clínica e da Saúde	Mestrado	M		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2016	A outra dor do parto: género, relações de poder e violência obstétrica na assistência hospitalar ao parto	Estudos Sobre as Mulheres. As Mulheres na Sociedade e na Cultura	Mestrado	F		X				
2016	Violência doméstica contra idosos: medidas de inclusão para a terceira idade	Psicologia Forense e da Exclusão Social	Mestrado	F		X				
2016	Representações de género na publicidade televisiva	Sociologia	Mestrado	F		X				
2016	Sexual dysfunctions and sexology: social constructions, personal meanings and medicalization of sexuality	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2016	Entre corpos e ecrãs: identidades e sexualidades dos jovens nos novos media	Ciências da Comunicação	Doutoramento	M		X				
2016	O género como espartilho – moda e feminismo	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2016	Dispondo de si: autonomia, género e envelhecimento nos quotidianos de saúde	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2016	Travestis brasileiras em Portugal: percursos, identidades e ambiguidades	Antropologia Cultural e Social	Doutoramento	M		X				
2016	Relações de poder e identidade(s) de género: a sociedade “matriarcal” de Ílhavo na década de 1950	Estudos Culturais	Doutoramento	F		X				
2016	Significados da violência conjugal nos profissionais de saúde	Ciências do Ambiente	Doutoramento	M		X				
2016	A saúde das mulheres imigrantes: uma questão de cidadania e inclusão	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2016	Virar travesti – trajectórias de vida, prostituição e vulnerabilidade social	Serviço Social	Doutoramento	M		X				
2016	Narratives and counter-narratives on “marriage of convenience”: conjugality and (il)legality in portuguese migration policies and in couples’ experiences	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2016	A crise, os direitos dos doentes auto-imunes e igualdade de género em Portugal	Direitos Humanos	Mestrado	F	X					X

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2016	A promoção do empowerment numa perspectiva de género e desenvolvimento - o Toolkit de Activismo Feminista	Estudos de Desenvolvimento, Diversidades Locais e Desafios Mundiais	Mestrado		X					X
2016	Apoio à natalidade no sistema de segurança social e no contexto laboral de parentalidade	Direito	Mestrado		X					
2016	Educação e emancipação feminina na Paraíba nas primeiras décadas do século XX	História Contemporânea	Mestrado		X					
2016	Estudo sobre o processo de implementação da Lei da Paridade em Portugal - o Partido Socialista e as eleições autárquicas de 2013	Ciência Política	Mestrado		X					X
2016	Os trabalhadores de baixos salários em Portugal e a sua oferta de trabalho	Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos	Mestrado		X					
2016	Participação das mulheres em funções de alta direcção e desempenho empresarial - um exercício à escala europeia	Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo	Mestrado		X					
2016	A igualdade de género nas políticas de recrutamento e selecção nas IPSS	Economia e Gestão de Recursos Humanos	Mestrado	F						X
2016	(Des)igualdade de género em posições de liderança: as percepções das gerentes do sector bancário	Estudos de Gestão	Mestrado	F						X
2016	A mulher como "o outro" - a questão da igualdade de género a partir de Simone Beauvoir	Ensino de Filosofia no Ensino Secundário	Mestrado	F						X
2016	Para a construção da igualdade de género em organizações de economia social: do diagnóstico ao manual de boas práticas	Sociologia	Mestrado	F						X
2016	Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2017	A Lei da Paridade numa perspectiva de género: perspectivas das deputadas dos grandes partidos políticos	Psicologia	Mestrado	F	X	X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2017	Transpor o género: representação do corpo trans como um outro no cinema	Ciências da Comunicação	Mestrado	M		X				
2017	A articulação trabalho-família em casais que trabalham na mesma empresa: uma análise de género	Sociologia	Mestrado	F		X				
2017	Relações de género em contexto de trabalho criativo: representações e práticas sociais	Sociologia	Mestrado	F	X	X				
2017	Dinâmicas familiares em casais do mesmo sexo e sexo diferente: distribuição das tarefas domésticas	Psicologia Comunitária, Protecção de Crianças e Jovens em Risco	Mestrado	F		X				
2017	Atleta: substantivo feminino	Sociologia	Mestrado	F		X				
2017	O corpo e género	Psicologia	Mestrado	M		X				
2017	A relação entre estereótipos de género e decisão vocacional nos alunos do 12º ano de escolaridade	Psicologia da Educação	Mestrado	F		X				
2017	A invisibilidade da mulher em situação de sem-abrigo: A neutralidade das políticas e respostas sociais sobre a integração da perspectiva transversal de género em Portugal	Sociologia	Mestrado	F		X				
2017	Auto-estima, satisfação e funcionamento sexual: estudo com estudantes heterossexuais do ensino superior	Psicologia Aplicada	Mestrado	F		X				
2017	O ambiente familiar, crenças e representações sociais dos papéis de género como preditores de violência doméstica	Psicologia	Mestrado	F		X				
2017	Crianças vítimas de violência doméstica: efeitos da exposição directa e indirecta na sintomatologia de externalização e internalização	Psicologia Clínica e da Saúde	Mestrado	M		X				
2017	Mulheres, desporto, media: noticiabilidade e objectificação sexual do desporto feminino nos jornais desportivos em Portugal (1996-2016)	Sociologia	Mestrado	M		X				
2017	Violência contra a mulher. procedimentos de atendimento às vítimas pelos órgãos do estado angolano: o caso de Dundo	Estudos Sobre as Mulheres. As Mulheres na Sociedade e na Cultura	Mestrado	F		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2017	(As)simetrias de género: sucessos e barreiras em discursos profissionais	Psicologia	Mestrado	F		X				
2017	O papel do género na experiência do desemprego de casais portugueses e brasileiros	Psicologia	Doutoramento	F		X				
2017	Tenho escrevinhado muito: mulheres que escreveram em Portugal (1800-1850)	Altos Estudos em História	Doutoramento	F		X				
2017	Os voos das Iracemas: a experiência da mobilidade de mulheres brasileiras em Portugal	Antropologia	Doutoramento	F		X				
2017	Estado de bem-estar e igualdade de género: o desenvolvimento das políticas de articulação trabalho-família em Portugal no período 1976-2009	Sociologia Económica e das Organizações	Doutoramento	F	X	X				X
2017	Mulheres adolescentes e seus relacionamentos amorosos: um estudo acerca da sexualidade feminina em um bairro periférico da cidade de Manaus	Estudos da Criança	Doutoramento	F		X				
2017	A mulher em Maputo: dimensões antropológicas de género e reprodução	Antropologia	Doutoramento	F		X				
2017	Conflitualidade e violência na escola: um diagnóstico concelhio e a avaliação do impacto de uma proposta de intervenção	Psicologia	Doutoramento	F		X				
2017	Principais percepções de alunos e professores sobre a educação, a indisciplina e a violência na escola - um estudo em duas escolas públicas da área de Lisboa	Ciências Sociais	Doutoramento	F		X				
2017	A garantia constitucional da igualdade nas relações laborais	Ciências Jurídico-Laborais	Mestrado		X					
2017	A participação política das mulheres em Moçambique e na Tanzânia - um estudo comparado	Estudos Africanos	Mestrado	F	X					X
2017	As legislaturas políticas e a igualdade de género em Portugal	Sistemas Integrados de Gestão	Mestrado		X					X
2017	Era uma vez... estereótipos de género nos livros infantis	Empreendedorismo e Estudos da Cultura – Gestão Cultural	Mestrado		X					
2017	Mulheres nos conselhos de administração e indicadores financeiros	Contabilidade	Mestrado	F	X					X

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2017	O papel das mulheres nos jogos online	Comunicação, Cultura e Tecnologias de Informação	Mestrado		X					X
2017	Relações sociais de género e o papel da educação: percepções de docentes universitários angolanos de instituições públicas do ensino superior	Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária	Mestrado	M	X					X
2017	Temas emergentes na negociação colectiva	Gestão de Recursos Humanos	Mestrado		X					
2017	Práticas de conciliação trabalho-família no quadro da gestão estratégica de recursos humanos: análise das práticas de conciliação adoptadas por uma empresa do sector público em Portugal	Gestão Estratégica de Recursos Humanos	Mestrado		X					
2017	A formulação de políticas públicas para a igualdade e equidade de género em Cabo Verde e as orientações da NEPAD	Política Social	Mestrado	F	X					X
2017	A representação da mulher desportista nos media	Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação	Mestrado	F	X					X
2017	A igualdade de género sob a perspectiva de professores/as dos anos iniciais do ensino fundamental em três escolas da rede municipal de ensino de Uberaba-MG	Estudos Profissionais Especializados em Educação	Mestrado	F						X
2017	Mulheres idosas e violência doméstica	Psicogerontologia comunitária	Mestrado	F					X	
2018	Cultura organizacional e identidades profissional e de género das mulheres da Guarda Nacional Republicana	Sociologia	Mestrado	F		X				
2018	Desigualdades de género no acesso aos lugares de liderança nas empresas portuguesas: um estudo de caso	Sociologia	Mestrado	F	X	X				
2018	Violência de género contra a mulher no Brasil e actuação do sistema de justiça: análise de julgados no período 2006-2017	Estudos Sobre as Mulheres	Mestrado	F	X	X				X

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2018	Development of ambivalent sexism and gender stereotypes among children and adolescents: effects on behavioral intention to stereotypic task divison	Psicologia Social e das Organizações	Mestrado	F		X				
2018	A lente da desigualdade de género no trabalho: a relação entre o compromisso afectivo e o bem-estar psicológico, em mulheres com funções de chefia e funções operacionais	Psicologia	Mestrado	F	X	X				
2018	Empoderamento socioeconómico, cultural e político das mulheres timorenses no desenvolvimento nacional	Sociologia	Mestrado	M		X				
2018	As crianças e o bullying: a relação do estatuto socioprofissional dos pais e a diferença entre géneros	Psicologia	Mestrado	F		X				
2018	Mulheres representando mulheres: sobre ser mulher e ser actriz	Antropologia	Mestrado	F		X				
2018	Percursos e significados dos/as psicólogos/as sobre a intervenção feminista em mulheres vítimas de violência	Psicologia	Mestrado	F		X				
2018	Da clandestinidade para a liberdade: histórias de vida de mulheres comunistas	Sociologia	Mestrado	F		X				
2018	Processos de resiliência e género: narrativas autobiográficas de mulheres no contexto de migrações forçadas em Portugal	Psicologia das Relações Interculturais	Mestrado	F		X				
2018	Capazes.pt: pertinência e eficácia desta plataforma na comunicação com a sociedade civil, sobre o feminismo, a igualdade de género, e a defesa dos direitos das mulheres	Ciências da Comunicação	Mestrado	F	X	X				X
2018	Amor feroz – uma avaliação social e demográfica da violência doméstica contra a mulher em Portugal	Antropologia Médica e Saúde Global	Mestrado	M		X				
2018	Vítimas do “sexo forte” e agressoras do “sexo fraco”: relação entre as representações sociais do abuso sexual de crianças e jovens e as representações sociais de género numa amostra de estudantes profissionais	Psicologia Comunitária	Mestrado	F		X				
2018	Medição de impacto social de um projecto de promoção de igualdade e prevenção da violência de género e doméstica	Psicologia	Mestrado	F		X				X
2018	Entre a continuidade e a mudança: o processo de reconhecimento de identidade de género não-binária	Psicologia Clínica	Mestrado	F		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2018	Transgressões ao papel de género tradicional e violência na relação de intimidade	Psicologia Clínica e da Saúde	Mestrado	F		X				
2018	Menino ou menina: um estudo sobre o género em crianças	Psicologia	Mestrado	F		X				
2018	Refúgio e género: uma aproximação a realidade da mulher em situação de refúgio em Portugal	Sociologia	Mestrado	F		X				
2018	Relação conjugal ao longo do ciclo de vida: satisfação, comunicação, motivação, coesão e adaptabilidade	Psicologia	Doutoramento	M		X				
2018	A representação das mulheres negras nos jornais impressos Público (Portugal) e Folha de São Paulo (Brasil)	Ciências da Comunicação	Doutoramento	F		X				
2018	Violência nas escolas: representações e práticas da violência entre alunos em duas escolas de Portugal e duas escolas no Brasil	Sociologia	Doutoramento	F		X				
2018	O impacto da crise económica nas desigualdades de género e nas atitudes e participação política na Europa do sul: uma análise longitudinal (1985-2014)	Ciência Política	Doutoramento	M		X				
2018	Arte visual contemporáneo a través de la perspectiva de género. Exposiciones en Mendoza, Argentina	Comunicação, Cultura e Artes	Doutoramento	F		X				
2018	Comportamentos contraceptivos de mulheres migrantes: conhecimentos, atitudes e práticas em contexto de diversidade cultural	Relações Interculturais	Doutoramento	F		X				
2018	A “cultura di matchundadi” na Guiné-Bissau: género, violências e instabilidade política	Estudos Africanos	Doutoramento	F		X				
2018	Violência por parceiro íntimo na gravidez e consequências perinatais	Enfermagem	Doutoramento	F		X				
2018	Percepções sobre a influência do género na aprendizagem das ciências e no prosseguimento de carreiras científicas: um estudo de métodos mistos	Educação	Doutoramento	F		X				
2018	Os estereótipos também envelhecem?: uma análise descolonial das intersecções entre racismo, sexismo e idadismo, a partir das vivências de migrantes brasileiras em Portugal	Ciências da Comunicação	Doutoramento	F		X				
2018	Saúde sexual e reprodutiva no contexto das migrações em mulheres praticantes de comércio informal transfronteiriço em Moçambique	Saúde Internacional	Doutoramento	F		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2018	A expressão normativa do assédio: aproximações sociojurídicas à sexualidade	----------	Doutoramento	F		X				
2018	(Novos) media, (novas) feminilidades?	Ciências da Comunicação	Doutoramento	F		X				
2018	A participação política das mulheres em Moçambique - um olhar sobre as estratégias adoptadas pelos partidos políticos na eleição das mulheres para o parlamento	Ciência Política	Mestrado		X					
2018	Economia comportamental aplicada à criação de nudges para o desenvolvimento da igualdade de género nas organizações	Gestão	Mestrado	F	X					X
2018	Género e liderança na economia social - um estudo de caso	Gestão de Recursos Humanos	Mestrado		X					
2018	Juntas e sozinhas - estudo de casos múltiplos de mulheres líderes de organizações educativas	Gestão da Formação e Administração Educacional	Mestrado	F	X					X
2018	Mulheres na política - a luta pela igualdade de género e pela representatividade no parlamento escocês	Relações Internacionais - Estudos da Paz, Segurança e Desenvolvimento	Mestrado	F	X					X
2018	O papel da comunidade económica do Estados da África Ocidental na implementação da igualdade de género no âmbito da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável	Relações Internacionais	Mestrado	F	X					X
2018	O princípio da igualdade e o dever de não-discriminação com base na orientação sexual e na identidade de género dos trabalhadores	Direito	Mestrado		X					
2018	O processo de empoderamento das raparigas em Marrere - estudo de caso do Projeto Mwarusi	Sociologia	Mestrado		X					
2018	Os/as jovens perante uma carreira nas Forças Armadas - uma análise sensível ao género	Gestão de Recursos Humanos	Mestrado		X					
2018	Quanto mais me bates menos gosto de mim - a violência conjugal e a vinculação, os esquemas desadaptativos precoces, a ansiedade e a depressão	Psicologia	Mestrado		X					

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2018	Representação política das mulheres na Guiné-Bissau	Estudos Internacionais	Mestrado	F	X					X
2018	Representações de género em crianças e jovens - uma análise a partir de um estabelecimento de apoio ao estudo	Educação e Sociedade	Mestrado		X					
2018	Representações sociais sobre o desempenho de papéis de liderança por mulheres	Ciências do Trabalho e Relações Laborais	Mestrado		X					
2018	Assimetrias de género na(s) engenharia(s): dinâmicas e desafios	Gestão de Recursos Humanos	Mestrado		X					
2018	Gays e lésbicas: percursos, interacções conjugais e projectos de parentalidade	Sociologia: Exclusões e Políticas Sociais	Mestrado	F						X
2018	Relações de género na Educação Física: um olhar sobre os/as professores/as do 1º ciclo	Desporto para Crianças e Jovens	Mestrado	F						X
2018	Lugares de poder, género e paridade: uma análise sociológica à construção da igualdade substantiva no poder local	Sociologia	Mestrado	F						X
2018	Os desafios da participação política das mulheres em Moçambique: um olhar sobre as estratégias adoptadas pelos partidos políticos na eleição das mulheres para o parlamento	Ciência Política	Mestrado	M						X
2018	The role of women in the juxtaposition between Islam and Political Islam Unveiling Arabian Nights	Estudos Internacionais	Mestrado	M						X
2018	A (des)igualdade de género no acesso aos cargos de direcção na Administração Pública local	Administração e Gestão Pública	Mestrado	F						X
2018	O espaço público na regeneração da cidade	Arquitectura	Mestrado	F						X
2018	Em direcção da igualdade de géneros em África: Tecnologia consciente de géneros	Estudos Internacionais	Mestrado	F						X
2018	O azul é a cor de meninos e o cor-de-rosa é a cor de meninas - a igualdade de género em idades pré-escolares	Ciências da Educação	Mestrado	F						X
2019	As marcas de uma vida: vítimas de violência doméstica - a intervenção dos técnicos perante as vítimas que constroem novos projectos de vida no Gabinete de Apoio à Vítima de Faro	Sociologia	Mestrado	F		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2019	A educação para a (des)igualdade de género: o papel da Educação na (re)produção dos estereótipos de género	Estudos Sobre as Mulheres. As Mulheres na Sociedade e na Cultura	Mestrado	F	X	X				X
2019	Violência doméstica e tipos de crenças legitimadoras	Psicologia Forense	Mestrado	F		X				
2019	Deambulações nocturnas – contributos para uma sociologia do striptease	Sociologia	Mestrado	M		X				
2019	A “loucura” das mulheres como factor de exclusão social	Estudos Sobre as Mulheres. As Mulheres na Sociedade e na Cultura	Mestrado	F		X				
2019	As “princesas” e os “campeões”: processos de imposição e aprendizagem de género numa sala de jardim-de-infância	Sociologia	Mestrado	F		X				
2019	Mulheres, crianças e jovens perante a violência e os maus-tratos	Psicologia Clínica e de Aconselhamento	Mestrado	F		X				
2019	Jovens finalistas universitários/as, mercado de trabalho e vida familiar: valores e expectativas face ao futuro	Sociologia das Organizações e do Trabalho	Mestrado	F	X	X				X
2019	Exposição à violência doméstica na infância: impacto(s) na saúde mental e comportamento desviante no início da idade adulta	Psicologia Clínica	Mestrado	F		X				
2019	Se ele estivesse de cor-de-rosa virava uma menina: a construção do género em contexto pré-escolar	Sociologia	Mestrado	F	X	X				X
2019	Género e toxicodependencia. análisis de la utilización femenina de drogas en la posdescriminalización	Sociologia	Mestrado	M		X				
2019	A experiência de estigma em jovens em conflito com a desigualdade de género	Psicologia	Mestrado	F		X				
2019	Por um cinema de resistência: género, sexualidade e subjectividade	Ciências da Comunicação	Mestrado	F		X				
2019	No que acreditamos e o que fazemos: a violência sexual nas relações amorosas em jovens universitários	Psicologia	Mestrado	F		X				

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2019	Viver o pós-parto como adaptação	Sociologia	Mestrado	F		X				
2019	”Emancipação”? Uma reflexão sobre a construção da identidade pessoal e a sua relação com o género	Estudos Sobre as Mulheres. As Mulheres na Sociedade e na Cultura	Mestrado	F		X				
2019	Futebol no feminino: o papel do género em querer jogar à bola	Sociologia	Mestrado	F		X				
2019	Mulheres em devir - um olhar cartográfico sobre a desterritorialização em “África Minha” e “Sob o Sol da Toscana”	Estudos Sobre as Mulheres. As Mulheres na Sociedade e na Cultura	Mestrado	F		X				
2019	Identidade, corpo e género: a representação das personagens transgénero no cinema	Ciências da Comunicação	Mestrado	F		X				
2019	Os donos da terra. As donas da terra. Ou… as terras de ninguém - questões agrárias e desenvolvimento em Santiago, Cabo Verde	Estudos do Desenvolvimento	Doutoramento	F		X				
2019	Da pornografia de menores em Portugal	Direito e Segurança	Doutoramento	F		X				
2019	A protecção da vítima do crime de violência doméstica	Direito e Segurança	Doutoramento			X				
2019	Representações da mulher no Cristianismo Antigo: para uma tipologia do feminino na antiguidade numa perspectiva comparada	Estudos Clássicos	Doutoramento	F		X				
2019	Vulnerabilidades das mulheres, violência de género e a infecção pelo VIH/SIDA na Cidade de Maputo, Moçambique	Saúde Internacional	Doutoramento	M		X				
2019	A desigualdade de género no direito do trabalho ao nível internacional	Direito Internacional e Relações Internacionais	Mestrado		X					
2019	Justiça machista - uma análise sobre o estereótipo de género no seio das decisões judiciais	Ciências Jurídico-Forenses	Mestrado	M	X					X
2019	Violência doméstica e de género: crenças, atitudes e valores dos militares da GNR	Relações Interculturais	Mestrado		X					

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2019	Equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de governo das empresas cotadas em bolsa: a influência do compromisso estratégico empresarial	Gestão de Recursos Humanos	Mestrado		X					
2019	Igualdade de género e a gestão de recursos humanos (questões de discriminação no recrutamento e selecção): estudo exploratório	Gestão de Recursos Humanos	Mestrado	F	X					X
2019	Igualdade de género no Jornalismo: análise dos principais telejornais portugueses	Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação	Mestrado	F						X
2019	A percepção das trabalhadoras da indústria aeronáutica sobre o tema da vida pessoal, familiar e profissional	Gestão Estratégica de Recursos Humanos	Mestrado	F						X
2019	Políticas de igualdade de género da União Europeia após o Tratado de Lisboa: os desafios e as novas abordagens do poder nos casos da Grécia, da Itália e da Suécia	Relações Internacionais	Mestrado	F						X
2019	Os direitos reprodutivos das mulheres: a lei portuguesa sobre procriação medicamente assistida e a promoção da igualdade de género	Direitos Humanos	Mestrado	F						X
2019	Dinâmicas de género num contexto profissional masculino: o caso da Força Aérea Portuguesa	Psicologia Social e das Organizações	Mestrado	F						X
2019	Design for equality: building tomorrow´s creative universities	Gestão do Design	Mestrado	F						X
2019	Crisis de la masculinidad y expresiones de las nuevas masculinidades en Portugal y Chile en la última década	Cultura e Comunicação	Mestrado	M						X
2019	O direito a ser profissionalmente: diagnóstico organizacional de género da Câmara Municipal da Covilhã	Sociologia: Exclusões e Políticas Sociais	Mestrado	F						X
2019	O movimento #MeToo no enquadramento português: uma exploração do potencial comunicativo do movimento junto de organizações	Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação	Mestrado	F						X
2019	A problemática do género na perspectiva do contabilista: a percepção dos contabilistas certificados	Contabilidade	Mestrado	F						X

ANO	TÍTULO	CURSO	GRAU	AUTORIA (género)	RCAAP	ONVG	BDEsM	CIG	IPBEJA	RENATES
2019	Videoclipe(s) como recurso didáctico: ver, ler e ouvir a (des)igualdade de género nos media	Educação – ramo Didáctica e Desenvolvimento Curricular	Doutoramento	F	X					
2020	Conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar na Administração Pública Central Portuguesa: o caso da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)	Estudos sobre as Mulheres – Género, Cidadania e Desenvolvimento	Mestrado	F	X					
2020	Ilustração e representação do género: manuais escolares portugueses de 1940 a 2012	Design e Cultura Visual	Mestrado	F	X					
2020	Promoção de práticas de igualdade de género em contexto pré-escolar e 1º ciclo do ensino básico	Educação Pré-Escolar e Ensino do 1º Ciclo do Ensino Básico	Mestrado	F	X					

Apêndice II - Matriz de análise da produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género

Matriz de análise da produção académica pós-graduada realizada em Portugal sobre igualdade de género

DISSERTAÇÕES DE MESTRADO

TÍTULO	ÁREA CIENTÍFICA	QUESTÃO DE PARTIDA	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Género e poder local (Maciel, 2008)	Sociologia	Será o exercício do poder diferente entre homens e mulheres?; Será que as mulheres no mesmo lugar hierárquico, com as mesmas funções e desafios, desempenharão o seu papel de forma diferente dos homens?.	Compreender a relação que se estabelece entre género e poder político ao nível local.	12 presidentes de Câmara (8 homens, 4 mulheres) da Área Metropolitana de Lisboa.	Entrevista semidirectivas.

CONCLUSÕES

Homens e mulheres encaram a representação do poder como a capacidade de decidir e intervir na sociedade, no sentido de a melhorar, pelo que consideram essencial saber ouvir os intervenientes nas decisões políticas, reunir seus contributos e saber envolver, motivar e mobilizar as equipas no processo de decisão política;

Os homens têm uma visão mais estratégica do poder, não se importando com o seu uso directo e marcadamente individual, enquanto as mulheres evidenciam uma maior preocupação no envolvimento das pessoas nas decisões, em mobilizar, motivar e incentivar os intervenientes;

Existem diferentes posturas na liderança: as mulheres com forte cariz relacional, os homens marcadamente assertivos, refutando-se a hipótese de que a mulher que seguisse uma conduta tradicionalmente feminina teria maiores dificuldades em fazer-se ouvir e ser respeitada, quando colocada num cargo de liderança;

Existe demonstração de uma construção de género bem-sucedida e não uma masculinização das mulheres que se encontram no poder, com as mulheres a adoptarem a postura que consideram ser a ideal para um líder, demonstrando características tradicionalmente consideradas masculinas – autoridade, perseverança e empreendedorismo – mas também características tradicionalmente consideradas femininas - sensibilidade, emotividade e capacidade de comunicação;

Homens e mulheres descrevem um ideal de líder semelhante, ainda que com nuances ligeiramente diferentes: os homens destacam o saber ouvir, a mobilização da equipa e a capacidade de decisão e as mulheres enaltecem o saber ouvir, a determinação e a capacidade de trabalho;

O sentimento de proximidade de homens e mulheres face ao ideal de líder é diferente: os homens declaram facilmente sentir-se próximos e as mulheres têm dificuldade em fazê-lo, preferindo realçar que se esforçam todos os dias nesse sentido;

Defesa da existência de diferenças nas formas de ser homem ou mulher mas inexistência dessas diferenças nas capacidades de cada um exercer qualquer função na sociedade;

Efectiva influência da trajectória política na construção das representações de género;

Existência de assimetria simbólica do género: as mulheres consideram os estereótipos femininos limitadores da sua identidade, expressando-se contra o rótulo da fragilidade e não hesitando em adoptar qualquer comportamento associado ao homem; os homens expressaram esforço em afastar-se do que tradicionalmente se associa ao masculino, ainda que ressalvem terem tido uma educação familiar nesse sentido, mas procuram evitar comportamentos ou características tradicionalmente femininas no exercício do seu cargo, como maior sensibilidade, emotividade ou docilidade;

Dificuldade, em homens e mulheres, na construção ou manutenção bem-sucedida de uma relação conjugal ou parental dada a exigência e o desgaste do exercício de um cargo de poder, ainda que exista um maior sacrifício feminino e a exigência de uma maior negociação com os cônjuges por parte das mulheres;

Adiamento da maternidade ou número de filhos por parte das mulheres, não visível nos homens por caber às cônjuges as responsabilidades familiares.

TÍTULO	ÁREA CIENTÍFICA	QUESTÃO DE PARTIDA	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Condições da administração pública para a promoção da igualdade entre mulheres e homens - atitudes e práticas de dirigentes (Alexandre, 2010)	Administra-ção Pública	Até que ponto quem ocupa lugares dirigentes na Administração Pública tem conhecimento das responsabilidades da mesma no domínio da promoção da igualdade de género, que valorização faz destes princípios e de como se posiciona perante as dimensões, áreas e necessidades de intervenção, revelando, deste modo, a capacidade e as condições para esta mesma intervenção?	Conhecer atitudes, representações e nível de conhecimento de dirigentes da Administração Pública Central portuguesa relativamente às responsabilidades da mesma no domínio da promoção igualdade de género; Identificar políticas e práticas organizacionais que possam indicar um posicionamento mais ou menos facilitador da execução dessas responsabilidades; Avaliar as práticas de dirigentes na esfera privada que possam concorrer, ou constituir-se como obstáculos, para a promoção da igualdade de género, nomeadamente em termos de divisão das responsabilidades domésticas e prestação de cuidados e da percepção da relevância e existência de conflito na conciliação entre trabalho e família.	174 dirigentes de primeiro, segundo, terceiro e quarto níveis, a exercer funções na administração central, em 2010, que tenham frequentaram os cursos para dirigentes de topo e intermédios no Instituto Nacional de Administração, I.P, entre 2007 e 2010.	Metodologia quantitativa. Inquérito por questionário.

CONCLUSÕES

Ao nível dos lugares dirigentes, a paridade entre homens e mulheres diminui à medida que se sobe na hierarquia, verificando-se a existência de maior número de homens nos lugares de topo;

Reconhecimento da existência de desigualdades de género na sociedade e da necessidade de as reduzir;

Profundo desconhecimento sobre as determinações que obrigam a Administração Pública, com consequências inibidoras na promoção da igualdade por esta via;

Homens e mulheres apresentam visões diferentes sobre os papéis na esfera privada e pública: homens têm uma visão mais conservadora das responsabilidades das mulheres no domínio do cuidado e mulheres assumem uma perspectiva mais igualitária na esfera privada e pública, ainda que não ao nível da sua efectiva existência, mas sim do que seria essencial para a igualdade na sociedade, reproduzindo estereótipos quanto à (in)disponibilidade das mulheres;

Disponibilidade é encarada, por homens e mulheres, como o mais importante atributo do bom desempenho dentro do modelo dominante de organização do trabalho de longas horas, que não é coincidente com as necessidades de conciliação das responsabilidades da vida familiar privada e da vida laboral de profissionais com responsabilidades familiares;

Não reconhecimento da existência de desigualdades nas organizações públicas;

Não reconhecimento da importância das características de homens e mulheres para a efectividade das políticas públicas;

CONCLUSÕES

Reduzidíssima definição e implementação de políticas e práticas de redução das desigualdades nas organizações públicas;

Posição paradoxal por parte das mulheres dirigentes que, embora sintam a existência de desigualdades, não vêem necessidade ou vantagem em agir, revelando uma inércia propícia à manutenção e reprodução das situações desigualitárias de género;

Mulheres e homens vivenciam assimetrias significativas na esfera privada: mulheres vivenciam sobrecargas de responsabilidades domésticas e de cuidado mas tentam integrar-se no modelo dominante de presença no domínio público, reproduzindo o modelo de *male breadwinner*, o que originará situações de stress e de conflito na gestão do quotidiano e nas opções profissionais;

Reconhecimento da existência de menos desigualdade no domínio público que no privado;

Desvalorização, nas práticas profissionais, do potencial das políticas e medidas públicas como intervenção para a promoção da igualdade;

Inexistência de neutralidade de género nas esferas pública e privada e nas representações, atitudes e práticas das e dos dirigentes que implementam políticas e definem e gerem a prestação de serviços públicos;

Cultura genderizada que produz e reproduz papéis, atributos e condições determinantes às reais oportunidades e desempenhos profissionais de homens e de mulheres, entendida como neutra ou natural nos seus valores desigualitários;

Desiguais oportunidades de acesso e exercício de lugares dirigentes e de desenvolvimento profissional, bem como o modo como as responsabilidades da esfera privada são distribuídas, penalizando maioritariamente as mulheres, são desigualdades estruturais e persistentes na Administração Pública portuguesa, apesar da legislação não discriminatória e de uma taxa de feminização superior à de masculinização;

Desigualdades de género assentam em dimensões profundas que carecem de estratégias consistentes de intervenção, quer no domínio do efectivo da Administração Pública quer nas reais capacidades e condições existentes para a sua promoção através da acção da mesma que vai para além da simples definição de um conjunto de orientações;

Pouca informação relativamente a dimensões globais e universais das questões de cidadania e das políticas públicas, desvalorização ou pouco reconhecimento das desigualdades existentes, muito baixo nível de conhecimento das medidas e estratégias de promoção da igualdade, bem como a pouca importância atribuída à necessidade de mudança e à sua possibilidade e viabilidade para as políticas públicas, por parte de dirigentes, enquanto elementos fundamentais para qualquer estratégia de intervenção, são problemáticas cruciais do ponto de vista da capacidade do Estado e da Administração Pública em dar resposta às necessidades de promoção da igualdade e da cidadania inclusiva e plena, ilustrando uma inércia que permite a reprodução das desigualdades;

SUGESTÕES:

Necessidade de repensar estratégias de formação, informação e sensibilização a estes públicos para as questões estruturantes da cidadania e do desenvolvimento sustentável;

Necessidade de reflectir sobre as limitações das estratégias portuguesas de promoção da igualdade;

Necessidade de responsabilização pelo não cumprimento do que fica política e normativamente estabelecido.

TÍTULO	ÁREA CIENTÍFICA	QUESTÃO DE PARTIDA	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Relações de género em contexto de trabalho criativo representações e práticas sociais (Correia, 2017)	Sociologia	De que forma a geração dos jovens criativos, digitais e urbanos, se posiciona face à ordem de género vigente: em convivência, ruptura ou entre as duas?	Conhecer as representações e práticas acerca das relações sociais de género de um grupo de jovens criativos; Compreender se, em contexto de trabalho, esta nova geração identifica ou vivencia uma ruptura com a ordem de género vigente.	26 jovens (13 mulheres, 13 homens) que exercem profissões criativas (design, cinema, teatro, literatura, programação informática, edição som, edição de vídeo e artes plásticas).	Entrevista semi-directiva

CONCLUSÕES

De uma forma geral, todos os jovens reproduzem representações e práticas igualitárias, tanto no domínio da vida social (e conjugal) como em contexto de trabalho;

O sector criativo é considerado, se comparado com outros sectores da Economia, em termos de relações de género (e outras), tolerante, igualitário e menos hierarquizado;

Reconhecimento da importância da Educação nas construções de género, estereótipos e aspirações: o processo de socialização dos *alheados* é oposto ao dos *implicados* – de modelo familiar tradicionalista nos primeiros e de modelo progressista nos segundos, salientando estes a relevância dos *role models* femininos para a criação de imagens positivas e de expectativas empoderadas para as mulheres;

Nas profissões criativas de cariz mais artístico encontram-se jovens mais atentos, informados quanto a uma cultura de género e activistas ao invés das profissões mais técnicas onde são mais individualistas, conformados e pouco conhecedores das especificidades inerentes a uma perspectiva de género

Ambientes criativos de trabalho não estão imunes às desigualdades e discriminações de género contra as mulheres.

TÍTULO	ÁREA CIENTÍFICA	QUESTÃO DE PARTIDA	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
A educação para a (des)igualdade de género: o papel da Educação na (re)produção dos estereótipos de género (Carlos, 2019)	Estudos sobre as Mulheres – As Mulheres na Sociedade e na Cultura	Qual o papel da escola na (re)produção dos estereótipos e padrões de género assumidos como normativos na sociedade actual?	Perceber qual é o papel da escola na promoção da igualdade de género; Perceber onde é que a escola re(produz) os estereótipos de género; Perceber em que medida é que existe uma naturalização das relações de poder na Educação; Perceber como é que as questões de género abordadas na escola têm impacto na construção das identidades dos alunos e das alunas; Perceber se existe especial atenção dos intervenientes do processo educativo sobre as questões de género na escola.	4 professoras do ensino secundário e profissional e 1 professor/coordenador da Estratégia para a Cidadania e Desenvolvimento, da Escola Secundária Engenheiro Acácio Calazans Duarte da Marinha Grande.	Investigação qualitativa; Entrevista semi-estruturada.

CONCLUSÕES

A escola repercute os valores e os estereótipos nela incidentes, ensinando, consciente ou inconscientemente, os padrões rígidos da feminilidade e da masculinidade;

A legislação que sustém a promoção da igualdade de género na Educação existe mas falta a sua efectiva aplicação;

Muitas das professoras e dos professores apenas reflectem e ganham consciência da estrutura e organização dos programas e dos manuais escolares na reprodução dos estereótipos de género quando questionadas e questionados para abordarem essas questões;

A reflexão sobre a perpetuação de estereótipos e de crenças sexistas nas práticas pedagógicas passa ao lado das comunidades educativas e, se não chega às professoras e professores, não chega às alunas e aos alunos;

Falta de consciência, de questionamento e de reflexão por parte de docentes sobre os estereótipos de género na sala de aula, nos seus manuais, nas suas comunicações com as alunas e com os alunos e nas crenças que depositam neles;

Reflexão sobre o tema e recurso a materiais escritos por mulheres existe apenas nas disciplinas que promovem princípios de cidadania ou quando existe sensibilidade por parte do corpo docente;

Quando as disciplinas atravessam um conhecimento cronológico e histórico, as matérias direccionam-se apenas às vozes de homens que as contam;

Os programas que poderiam dar visibilidade às mulheres pouco ou nada as referem na sua importância;

A consciência sobre a linguagem utilizada e o seu alcance na formação de identidades de género não chega a todas as professoras e a todos os professores, assim como acontece com os programas e manuais;

CONCLUSÕES

A tomada de consciência acerca das questões de género na Educação é efectivamente maior por parte das professoras e dos professores que têm formação prévia nesta área, que conseguem reflectir com um maior aprofundamento sobre os manuais e sobre a linguagem e vêem a necessidade de criar espaço para que haja uma reflexão por parte das alunas e dos alunos na abordagem da temática;

Total desconhecimento por parte de docentes sobre os guiões desenvolvidos pela CIG;

SUGESTÕES:

É indispensável que se realize uma profunda avaliação ao programa dado e aos materiais utilizados;

Necessidade de formar docentes para a temática da igualdade de género;

Necessidade de que os objectivos das convenções sejam rigorosamente cumpridos e avaliados;

Necessidade da escola reconhecer os valores da igualdade de género como bases cruciais que deveriam estar subjacentes à educação formal de saberes e conhecimentos incutida nos programas curriculares;

Estado devia ter como principal preocupação incrementar no espaço educativo políticas de promoção da igualdade de género eficazes, repensadas e abrangentes a todas as escolas e a todo o pessoal docente e não docente.

TESES DE DOUTORAMENTO					
TÍTULO	ÁREA CIENTÍFICA	QUESTÃO DE PARTIDA	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Educação, género e poder: uma abordagem política, sociológica e organizacional (Rocha, 2005)	Educação	Como proceder a uma análise teórica empiricamente sustentada que permita compreender as relações sociais de género como relações sociais de poder a partir, concretamente, das práticas e dos discursos de gestão organizacional escolar actualizados pelos gestores e pelas gestoras em tal contexto?	Mostrar como os quadros conceptuais, metodológicos e epistemológicos de racionalização positivista têm dificultado a consolidação de princípios fundamentais alternativos que possam contribuir para uma compreensão mais abrangente sobre as relações sociais de género enquanto relações de poder; Demonstrar como alguns dos importantes avanços teóricos na análise das relações sociais de género não têm sido contemplados na maior parte dos estudos educacionais e organizacionais que se têm vindo a efectuar sobre a problemática em questão; Salientar a existência de concepções, práticas e poderes na gestão educacional, actualizados pelos homens gestores e pelas mulheres gestoras, nem sempre em correspondência com os critérios da racionalidade formal e nem sempre de acordo com o prescritivismo legal que as orienta; Dar conta tanto das formações discursivas instituídas como das manifestações discursivas instituintes num dado contexto organizacional através de um esboço de análise crítica dos discursos.	Gestoras e gestores do Conselho Executivo de uma escola secundária de Braga; Outros actores de uma escola secundária de Braga.	Estudo de caso; Pesquisa bibliográfica e documental; Observação directa e reportagem; Depoimentos, comentários e testemunhos; Face a face; Conversas informais.

CONCLUSÕES

As relações sociais de género enquanto relações sociais de poder estão interrelacionadas com todos os outros sistemas de poder e processos sociais;

A igualdade de acesso ao poder social tem-se revelado diferente e assimétrica e o interesse pelo desenvolvimento da igualdade de género quase nunca tem resultado na sua concretização;

O efectivo exercício de práticas em consonância com os critérios de igualdade não é mecanicamente deduzido da igualdade legal de oportunidades;

Alguns dos aspectos da vida política, económica, sociocultural e organizacional, entre outros, adquirem capacidade para estimular vários tipos de mudança social e organizacional de menor ou maior alcance;

A mudança que esses aspectos propiciam, se nem sempre são conducentes a uma maior igualdade entre os géneros podem, em alguns casos, favorecer essa igualdade;

A estrutura do poder não é estática, adquire componentes relacionais e micropoderes em acção;

O poder, o discurso e o sentido não devem ser entendidos como uma propriedade exclusiva de alguns mas antes como um produto da interacção social de todas as pessoas igualmente dotadas de razão e de emoção;

As relações entre os géneros não estão estaticamente estruturadas e definidas para sempre mas são, antes, emergentes e modificáveis;

As dinâmicas relacionais de género e de poder podem contribuir para a consolidação de práticas de cariz micro-emancipatório e de práticas de emancipação social sempre que as mulheres e os homens se envolverem em relações de politização dos seus quotidianos.

TÍTULO	ÁREA CIENTÍFICA	QUESTÃO DE PARTIDA	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Feminismos em Portugal (1947-2007) (Tavares, 2008)	Estudos sobre as Mulheres	De que modo as principais linhas de pensamento e acção das feministas portuguesas da primeira metade do século XX tiveram reflexos nos caminhos dos feminismos em Portugal? Será que a luta das mulheres contra a ditadura do Estado Novo fez eclipsar o feminismo e provocou um corte de memória histórico entre as primeiras feministas do século XX e os movimentos de mulheres após o 25 de Abril? <u>Questões de investigação complementares</u> Que factores influenciaram a perda da memória histórica dos feminismos de primeira vaga, para além da repressão do regime?; Que papel desempenharam as mulheres na luta antifascista e que valorização foi feita desse trabalho? Qual o papel das jovens nos movimentos estudantis das décadas de 1960 e 1970 e como não foi possível ter nascido, nessa época, o gérmen de um novo movimento feminista como aconteceu em outros países? Quais as razões que levaram à invisibilidade dos grupos e organizações feministas nas décadas de setenta e oitenta? Existiu um discurso feminista na luta pela despenalização do aborto? O que se entende por institucionalização dos feminismos e que contornos tem esse fenómeno em Portugal? Que novas correntes dos feminismos poderão estar em fase de maturação? Qual a visão que as novas gerações de estudantes têm sobre os feminismos?	O objecto de estudo desta tese consiste no conhecimento dos feminismos em Portugal entre 1947 e 2007, interrogando-se o futuro dos feminismos, não só a partir das representações de jovens estudantes, como de um activismo feminista ligado à produção académica e aos movimentos sociais. Traçar os percursos dos feminismos em Portugal em meio século de história. O período escolhido (1947-2007) tem em consideração dois marcos históricos. O encerramento, em 1947, pela ditadura salazarista da principal organização de mulheres da primeira metade do século XX: o Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas. Com o encerramento desta associação, inicia-se uma —longa travessia no desertoll em relação à afirmação dos feminismos em Portugal, que nem mesmo o período revolucionário do 25 de Abril permitiu desbloquear na sua plenitude. O segundo marco, prende-se com o referendo de 2007, que permitiu a despenalização do aborto, após trinta anos de lutas, sendo que nas suas origens estão os grupos feministas que, na segunda metade da década de 1970, ousaram colocar este assunto na agenda política, embora sem a força mobilizadora de outros países.	Mulheres feministas: Maria Alzira Lemos, Maria Antónia Palla, Maria de Lourdes Pintasilgo e Maria Teresa Horta. 860 alunas e alunos do 12º ano de escolas do concelho de Almada; 300 alunas e alunos do 12º ano de escolas de São Pedro do Sul, Vouzela e Viseu.	Triangulação de métodos: método fundamentalmente qualitativo e método quantitativo; Pesquisa documental e bibliográfica; Entrevistas em profundidade realizadas a 4 mulheres defensoras dos movimentos femininistas; Inquérito por questionário a alunos e alunas complementado com entrevistas;

TÍTULO	ÁREA CIENTÍFICA	QUESTÃO DE PARTIDA	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
		Questões específicas do estudo empírico Existem diferenças muito significativas entre rapazes e raparigas na forma como encararam as relações sociais de sexo?; Teriam as novas gerações de raparigas receio de se afirmar como feministas?; Existiria uma espécie de feminismo tácito em que se recusa o rótulo de feminista, mas se defendem as principais ideias que sustentam o feminismo?.	Parecendo não existir qualquer relação entre dois acontecimentos, que distam mais de meio século, a investigação liga-os na busca de razões sustentadoras das fragilidades e especificidades dos feminismos em Portugal.		

CONCLUSÕES

Apesar das transformações democráticas do país após Abril de 1974 e da grande participação das mulheres, a palavra —feminismoll permaneceu fora da linguagem política e a despenalização do aborto só conseguiu ser alcançada no novo milénio.

Podemos afirmar que em Portugal se vive uma situação parodoxal, onde os avanços registados nas últimas décadas enfermam de uma —doença estruturalll: o sexismo nas mentalidades, nas atitudes e nas relações de poder entre mulheres e homens. Os elevados níveis de qualificação das jovens que saem das universidades não se traduzem na eliminação das desigualdades salariais. O avanço nas mentalidades quanto às relações mais democráticas na família, não tem provocado alterações significativas na partilha das tarefas domésticas, registando-se mesmo uma reprodução da divisão sexual do trabalho nas novas gerações. Apesar das campanhas a favor da Paridade e da aprovação da lei, as assimetrias de género continuam a ter muito peso no poder político. A violência nas relações de intimidade continua a ter uma dimensão significativa, apesar das medidas protagonizadas nos planos governamentais contra a violência.

Feminismos e estudos sobre as mulheres. Evolução teórica e reconfiguração das correntes

Ao contrário do que aconteceu em outros países, os estudos sobre as mulheres, em Portugal, não surgiram por influência directa dos movimentos feministas, mas por influência institucional da então Comissão da Condição Feminina (actualmente Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género) e pelo trabalho individual de feministas académicas, sendo que, algumas delas, tinham estado envolvidas em grupos/associações feministas nos finais da década de 1970.

Só no início dos anos noventa do século XX foi formada uma associação denominada de Estudos sobre as Mulheres (APEM), enquanto, no vizinho Estado Espanhol, uma associação com características semelhantes surgiu em 1975, em Madrid.1229 O primeiro Mestrado em Estudos sobre as Mulheres é instituído na Universidade Aberta em 1995, o que veio a influenciar a abertura de outros mestrados e cursos de pós-graduação nas universidades do Porto, Coimbra, Évora e Lisboa, assim como a formação de alguns núcleos de investigação. Contudo, apenas um dos mestrados, o de Coimbra e só em 2007, se designa por Estudos Feministas

No Portugal democrático de 1974/75, as limitações e fragilidades dos feminismos devem-se não só a um contexto sócio-cultural herdado de 48 anos de ditadura salazarista, como também a esse mesmo dogmatismo, que não soube entrelaçar as contradições de género e de classe na sua análise e acção política. No entanto, apesar da fraca visibilidade e raio de acção foram os pequenos grupos e associações feministas que, em Portugal, foram pioneiros na reivindicação da legalização do aborto como um direito de opção das mulheres.

Das correntes do feminismo que nas décadas de 1970 e de 1980 tiveram alguma expressão em Portugal – radical, socialista-marxista e liberal – configuram-se, na actualidade, outras correntes, sendo que a corrente liberal persiste e ganhou uma forte componente institucional

Pensamento e acção feminista na segunda metade do século XX em Portugal.

Década de 1950 - «uma militância, sem dúvida corajosa, mas que não questionou a subordinação das mulheres fora do campo dos direitos políticos

CONCLUSÕES

Década de 1960: a falta de referências feministas no movimento estudantil e na sociedade impediram um movimento próprio. As questões democráticas e de classe não se entrelaçaram com as questões de género

Década de 1970: uma época de mudanças

A década de 1970 foi marcada por mudanças fundamentais no estatuto das mulheres portuguesas. O 25 de Abril de 1974 trouxe consigo a democracia política e as condições para essas mudanças.

Década de 1980: outras formas de acção - direitos das mulheres, sim; feminismos... ainda não!

Na primeira metade da década de 1980, o centro da acção continuou a ser a luta pela despenalização do aborto, com os debates no parlamento em 1982 e em 1984, com a intervenção de plataformas de acção comum, como a CNAC e, ainda, com a publicação de revistas e boletins de grupos e associações da corrente radical dos feminismos.

Na segunda metade da década, começam a surgir seminários em torno de temas como a —violência sobre as mulheresǁ, assim como colóquios pioneiros nos estudos sobre as mulheres. É também a época da formação de novas associações, da criação de plataformas de acção comum e da ligação a instituições internacionais, não só pelas actividades de balanço da década da mulher (1975-1985), promovidas pelas Nações Unidas, como também pela criação ao nível da Europa de estruturas agregadoras da acção das organizações não governamentais de defesa dos direitos das mulheres

Apesar da multiplicação de seminários e de colóquios sobre os direitos das mulheres, a palavra —feminismoǁ continua arredada da generalidade das iniciativas. A falta de reflexão e de debate sobre os feminismos persiste como pano de fundo, que só o avanço dos estudos sobre as mulheres, na década seguinte, criará condições para o início de um debate se bem que ainda pouco aprofundado.

Década de 1990 e novo milénio: as novas e velhas causas entrelaçam-se num discurso mais aberto e afirmado sobre os feminismos.

Uma das principais características da década de 1990 foi a transnacionalização dos feminismos, não só com a Conferência das Nações Unidas sobre os Direitos das Mulheres em Pequim (1995) e com outras conferências, onde as mulheres tiveram uma participação activa (Eco-92; Conferência de Viena sobre Direitos Humanos -1993; Conferência do Cairo - 1994), mas também porque, no final da década, surgem redes de mulheres que lançam as suas acções a partir dos anos 2000, como foi o caso da Marcha Mundial de Mulheres.

Em Portugal, a ligação às redes feministas internacionais tem sido feita através da Marcha Mundial de Mulheres, mas a mobilização tem sido limitada, apesar da participação de algumas associações em acções internacionais e nacionais.

Numa época de grandes mudanças mundiais, as velhas e as novas causas entrelaçam-se num discurso mais afirmado dos feminismos. Nesta tese mostra-se a evolução do pensamento feminista em áreas como a família, as relações de poder e a paridade, a violência sobre as mulheres, o trabalho e os trajectos emancipatórios das mulheres, a prostituição, o tráfico de mulheres, a mutilação genital feminina, os lesbianismos, os direitos das mulheres imigrantes.

Factores objectivos têm desafiado as noções tradicionais de família, nomeadamente em Portugal, com a grande inserção das mulheres no mercado de trabalho nas últimas três décadas, com o aumento do número de divórcios, das uniões de facto e dos filhos nascidos fora do casamento, assim como o aparecimento de novas formas de família - monoparentais, lésbicas, gays, unipessoais - vieram contribuir para a evolução das mentalidades. Também uma maior ênfase dada, nos últimos anos, à valorização da paternidade tem procurado uma maior partilha das responsabilidades familiares.

Deste modo, tem crescido a consciência de uma família assente nos afectos e na democracia de relações no seu seio, o que tem levado muitas mulheres a não suportarem a violência nas relações conjugais, tornando visível essa violência, denunciando-a e procurando apoios.

CONCLUSÕES

Persiste na nossa sociedade uma distribuição assimétrica das tarefas familiares a desfavor das mulheres. O trabalho doméstico não se masculinizou, apesar da evolução das mentalidades para a democratização das relações nas famílias. Para os empregadores, as mulheres são trabalhadoras com responsabilidades familiares e, como tal, estas são penalizadas nas suas carreiras profissionais, enquanto os homens são encarados como trabalhadores livres de tais encargos. A fórmula de trabalho —a tempo parcialll não tem tido grande recepção em Portugal, até porque está provado que a sua aplicação em outros países se tem revelado desfavorável para as mulheres, que acabam por acumular mais tarefas familiares, com a consequente desresponsabilização dos homens e dos governos por infra-estruturas de apoio às famílias. Deste modo, considera-se que uma gestão do tempo em condições de igualdade constitui um dos pontos importantes no trajecto de autonomia e independência das mulheres.

As questões relacionadas com o poder político e a paridade têm também sido alvos de polémica. Em França, o debate foi muito intenso e estendeu-se a toda a sociedade. Em Portugal, o debate centrou-se mais no Parlamento, onde a paridade foi contestada pelos sectores de direita e pelo PCP, embora com diferente argumentação. As reservas à paridade situavam-se entre a ideia de que as mulheres deviam chegar ao poder —por mérito e competênciall e o argumento de que não existe um —perfil de liderança femininall, diferente da dos homens. A favor da paridade as razões assentavam na ideia de que conferir maiores poderes na esfera pública às mulheres consubstancia uma alteração de poderes no sentido da democratização da sociedade.

Em síntese, pode afirmar-se que na década de 1990 e nos primeiros anos do novo milénio se abriram novos espaços para os debates feministas em torno da paridade e do exercício das lideranças, da violência de género, dos direitos das mulheres lésbicas, das mulheres imigrantes, do tráfico de mulheres, da prostituição. Também se pode concluir que foram dados passos para uma dimensão internacional dos feminismos através de redes feministas mundiais, que se formaram utilizando novas formas de organização e de dinamização das acções, assentes na internet, e na diversidade do pensamento feminista.

Pode também afirmar-se que a vitória do sim à despenalização do aborto no referendo de 2007, se traduziu numa grande vitória do movimento feminista, numa expressão mais alargada à sociedade, após uma luta de três décadas.

Tem existido por parte das feministas de segunda vaga algumas preocupações sobre o futuro dos feminismos nas novas gerações de raparigas e rapazes, na medida em que se assiste a uma certa reprodução de estereótipos que já se julgavam ultrapassados.

Os resultados do estudo junto dos/as estudantes do 12º ano apenas levantam algumas novas questões a aprofundar em estudos futuros.

Existem diferenças de opinião segundo os sexos em diversas áreas;

Raparigas e rapazes têm práticas culturais semelhanças com excepção no apoio às tarefas domésticas;

Modelo “maternalista” mantém-se;

Não existe receio nas raparigas de dizerem que são feministas;

A maioria das jovens e dos jovens considera que o feminismo é a “luta pelos direitos das mulheres”;

Existem pequenas diferenças de opinião entre as/os jovens que se consideram feministas e as/os que não se assumem como tal;

“Feminismo tácito” e “feminismo assumido contraditório” são os dois perfis mais evidentes entre as/os jovens;

Existe maior abertura mas pouco apoio quanto às sexualidades;

É necessária maior intervenção nas escolas sobre igualdade numa lógica de emancipação.

TÍTULO	ÁREA CIENTÍFICA	QUESTÃO DE PARTIDA	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Género e política: factores explicativos das resistências à igualdade (Santos M. H., 2010)	Psicologia Social e das Organiza-ções	Quais os factores explicativos da desigualdade de género na política, bem como dos obstáculos às medidas que se destinam a reduzi-la?	Identificar a forma como diferentes actores/actrizes sociais (profissionais e não profissionais da política de ambos os sexos) percebem a desigualdade de género na política, procurando as dimensões comuns aos diferentes grupos e as que lhes são específicas; Identificar os factores que se constituem como obstáculos à redução da desigualdade de género, bem como às medidas que visam reduzi-la; Mostrar a genderização da profissão de político/a, através da sua associação ao masculino, procurando confirmar os resultados obtidos numa investigação anterior com estudantes e estendê-los a outro tipo de populações.	11 deputadas e 9 deputados dos vários partidos políticos com assento parlamentar; 26 alunas e 25 alunos de uma universidade de Lisboa.	Entrevista individuais/biográficas semiestruturadas; Questionários; Focus group.

CONCLUSÕES

A desigualdade de género na política é encarada como um problema de ordem social, ainda que as deputadas de partidos de Esquerda a encarem também como um problema político e as/os não-profissionais da política como um problema de ordem "natural";

São obstáculos à redução da desigualdade de género a saliência transversal da importância do critério meritocrático quando se trata da entrada das mulheres na política através de medidas de acção positiva como a Lei da Paridade, o forte sentimento de desconfiança quanto à competência das mulheres para a política, o sentimento de ameaça experimentado pelos homens e a ausência de consciência da discriminação e de sentimentos de injustiça;

Genderização da profissão de política/o, excepto por parte das deputadas;

Oposição generalizada às medidas de acção positiva;

Agir ao nível do funcionamento dos partidos políticos e da sociedade e aplicar políticas defensoras dos direitos das mulheres mais abrangentes são medidas apontadas, por parte das/os profissionais da política, como substitutas às medidas de acção positiva para redução das desigualdades de género.

TÍTULO	ÁREA CIENTÍFICA	QUESTÃO DE PARTIDA	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local~ (Teixeira, 2016)	Sociologia	Mimetizará a hierarquia do poder político as relações sociais de género, também elas hierarquizadas? Existem mais mulheres nos órgãos do poder autárquicos menos valorizados socialmente e aos quais estão associados menores níveis de poder? QUESTÕES ADICIONAIS: Que processos de transformação política e social se operaram na sociedade portuguesa no último século que condicionaram ou potenciaram a participação das mulheres na actividade política? Quais os elementos bloqueadores e potenciadores da participação das mulheres nas elites políticas, tanto centrais como locais? Como se configura a participação das mulheres nos órgãos de poder central e local de eleição no Portugal democrático? Que contributos sociodemográficos marcam as disparidades numéricas da presença de homens e mulheres nas elites políticas? Estaremos perante estruturas de oportunidades diferenciadas? Qual a eficácia dos actuais mecanismos de promoção de uma participação paritária na política?	Compreender como se definem e se reproduzem lógicas de poder exclusivistas, nomeadamente através da avaliação dos bloqueios e potenciais de abertura ao acesso das mulheres ao campo política, que configuram desigualdades baseadas no género.	Construção do campo de observação a partir de dados estatísticos (Território português, últimos 40 anos)	Investigação quantitativa; Dados estatísticos;

CONCLUSÕES

Os movimentos de mulheres na reivindicação de direitos civis e políticos caracterizaram-se pela fragmentação, com as suas lutas a serem recorrentemente interceptadas por outros desafios, como a oposição à monarquia, a oposição ao Estado Novo, o esforço de guerra ou as condições de trabalho operário;

Portugal conhece um período de alguma abertura, rapidamente revertido pelo Estado Novo, deliberadamente constritor dos direitos das mulheres;

Com a promulgação da nova lei da República, após o 25 de Abril de 1974, o Estado desenvolveu um conjunto de acções que, através de mecanismos legais e jurídicos, procurou mitigar as desigualdades sociais sedimentadas ao longo de décadas;

CONCLUSÕES

Regime democrático assumiu o problema social da desigualdade entre homens e mulheres como prioritário, criando mecanismos de combate governamentais, como a Comissão para a Condição Feminina, a CITE ou o Ministério (ou Secretaria de Estado) da Igualdade;

Inúmeros diplomas e estratégias têm vindo a ser criados e implementados mas a sua multiplicidade, para além de indicar um esforço activo para a mudança, é reveladora da dificuldade em atingir os objectivos na prática e da persistência de desigualdades que são estruturais e não meramente conjunturais;

Apesar das alterações dos discursos, as práticas continuam a revelar uma forte assimetria entre os sexos;

O aumento da proporção de mulheres nas elites políticas não tem ocorrido ao mesmo ritmo que noutras esferas como a Educação ou o mercado de trabalho;

É obstáculo à participação das mulheres nas elites políticas a construção assimétrica dos papéis sociais de género: distribuição desigual do uso do tempo, persistência de estereótipos de género que remetem a mulher para a esfera privada e o homem para a esfera pública e dificuldades de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, já que as mulheres continuam a assumir o papel de principais cuidadoras;

Ambivalência relativamente aos valores de género que oscilam entre uma tendência igualitária e os indícios da persistência de valores mais conservadores;

Estereótipos de género continuam a verificar-se na política: às mulheres são atribuídos pelouros que representam uma extensão dos tradicionais papéis sociais ligados às funções de cuidar – como Habitação, Educação e outras áreas sociais e de relações humanas – e aos homens pelouros tradicionalmente considerados masculinos – Obras, Transportes, Protecção Civil e Finanças;

Foram identificados exemplos de boas práticas para o combate aos estereótipos de género: construção e disseminação dos guiões de educação “Género e cidadania” para o pré-escolar, º, 2º e 3º ciclos e guia para a utilização de linguagem inclusiva, enquadrado nas estratégias de mainstreaming de género em todos os domínios da actividade política e da realidade social;

Ainda que haja um menor interesse por parte das mulheres na política, o que se constitui como um obstáculo à sua participação nas elites, o aumento do número de mulheres nesses lugares, estando bastante abaixo da paridade, é, associado a um maior interesse por parte das mulheres mais jovens, um indicador de mudança positivo e potenciador de uma maior participação;

Ratificação da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e legalização do aborto apresentam-se como importantes indicadores do compromisso do Estado com a igualdade de género;

Sendo o contexto religioso predominante um factor limitador ou potenciador da participação das mulheres nas elites políticas, o facto de Portugal ser predominantemente católico coloca-o numa posição desfavorável neste aspecto;

Existindo uma evolução no sentido do equilíbrio, as taxas de emprego das mulheres têm sido, nas últimas décadas, sempre inferiores às dos homens, revelando um padrão histórico de assimetrias de participação no mercado de trabalho;

Verificação de padrão misto quanto às actividades que constituem canais preferenciais de acesso à actividade política, existindo barreiras tanto horizontais como verticais (*glass walls* e *glass ceilings*): sub-representação de mulheres na categoria dos “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos” e elevada representação na categoria dos “especialistas das actividades intelectuais e científicas”;

Mulheres têm no mercado de trabalho posição mais fragilizada que os homens: maior taxa de desemprego, desemprego mais penalizador das mulheres nas camadas mais escolarizadas, incidência de contratos a termo e trabalho a tempo parcial;

Detenção de capital escolar é elemento facilitador da participação das mulheres na esfera política: maior proporção de mulheres detentoras de formação superior e pós-graduada, embora exista desigualdade de género relativamente às áreas de educação e formação;

Baixo capital social das mulheres, que consubstancia em reduzidas redes formais e informais de conhecimentos e de apoio, é também limitador do acesso ao poder político: sub-representação das mulheres nas estruturas nacionais dos partidos, nas organizações, associações e sindicatos;

Apesar do desenvolvimento económico do país não se situar em níveis particularmente elevados, o índice de desenvolvimento de género revela valores muito favoráveis ao indiciar uma igualdade de género relativamente a alguns (ainda que poucos) indicadores centrais;

CONCLUSÕES

No domínio político são potenciadores da participação das mulheres nas elites instrumentos como a Lei da Paridade – que, para além do sistema de quotas, estabelece regras quanto ao posicionamento das candidatas e dos candidatos e prevê sanções para o incumprimento – e a Lei de Limitação de Mandatos – que contraria a desvantagem das mulheres no que diz respeito à acumulação de mandatos;

A dimensão cultural é a mais limitadora da participação das mulheres nas elites políticas;

O sucesso das mulheres no que diz respeito à sua presença nos órgãos de poder político é determinado, em grande medida, na fase de recrutamento: aumento significativo da participação das mulheres no Poder Central e no Poder Local, com os partidos de Esquerda a serem os que elegem mais mulheres;

Existência de estruturas de oportunidades diferenciadas no que concerne às características sociodemográficas: para as mulheres importa ser-se mais jovem, não ser casada e deter-se qualificações académicas elevadas, não existem perfil particular para os homens;

Existência de 74,2% de presidentes de junta de freguesia a exercer o primeiro mandado, em 2013, é sinal de mudança positivo no sentido da renovação de elites, como consequência da Lei da Limitação de Mandatos que favorecia os homens;

Mecanismos de promoção da participação paritária na política têm impacto positivo em termos de proporção de mulheres, ainda que existam resistências, notórias num padrão particular de ordenação das candidatas;

Hierarquia nas relações sociais de género transpõe-se para as hierarquias do poder político, principalmente a nível local: verificam-se assimetrias ao nível do tipo de poder associado ao mandato (com as mulheres mais associadas aos órgãos deliberativos e os homens aos executivos), a nível hierárquico (associações de homens às presidências e de mulheres a outros cargos), a nível das posições de maior projecção e visibilidade (maior proporção de eleitas nas assembleias municipais e de freguesia em comparação com as câmaras municipais e juntas de freguesia), sendo que em 2013 apenas 7,5% dos presidentes de câmara eram mulheres e 11,5% das juntas de freguesia eram lideradas por mulheres;

Tendo os homens e as mulheres posições assimétricas no tecido social, a relação custo/benefício da incursão nas estruturas autárquicas parece condicionar mais as mulheres;

A hipótese inicial é contrariada pela maior proporção de mulheres na Assembleia da República relativamente às autarquias locais;

SUGESTÕES:

O verdadeiro potencial de mudança reside na alteração dos paradigmas que servem de base à socialização e à educação.

TÍTULO	ÁREA CIENTÍFICA	QUESTÃO DE PARTIDA	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Estado de Bem-Estar e igualdade de género: o desenvolvimento das políticas de articulação trabalho-família em Portugal no período 1976-2009 (Marques S. , 2017)	Sociologia Económica e das Organizações	Como surgiram e de que forma evoluíram as políticas que facilitam a articulação trabalho-família em Portugal entre 1976 e 2009? Até que ponto a crescente entrada das mulheres (principais cuidadoras) no mercado de trabalho, e na esfera pública em geral, foi acompanhada de uma intensificação de políticas que facilitam a articulação trabalho-família orientadas para a igualdade de género, entre 1976 e 2009, e de um aumento do número de equipamentos e serviços de apoio à família de produção e/ou provisão pública em Portugal? Quais as experiências e representações dos agentes, partidos e organismos envolvidos no surgimento e desenvolvimento das políticas de articulação trabalho-família no período entre 1976 e 2009 em relação à articulação trabalho-família?	Mapear o processo político subjacente ao desenvolvimento das políticas de articulação trabalho-família em Portugal no período entre 1976 e 2009; Caracterizar a participação de mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal e na Europa desde 1976; Caracterizar momentos-chave na origem e desenvolvimento das políticas de articulação trabalho-família no período em análise; Traçar o diagnóstico da evolução das políticas públicas e dos equipamentos e serviços públicos de apoio à família em Portugal nas últimas décadas; Identificar e conhecer experiências das/dos principais agentes (actores) envolvidos nos processos de surgimento e desenvolvimento de políticas de articulação trabalho-família no período entre 1976 e 2009.	20 (ex-) agentes de partidos políticos, (ex-) representantes das comissões de mulheres das centrais sindicais e (ex-) presidentes dos organismos públicos com responsabilidades no domínio da igualdade de género, que contribuíram para os avanços legislativos no plano da articulação trabalho-família no período em análise. Amostra intencional, não representativa.	Análise do debate parlamentar relativo a um conjunto de medidas legislativas com potencial impacto na igualdade e articulação entre 1976 e 2009; Análise de imprensa; 20 entrevistas semi-estruturadas.

CONCLUSÕES

Indefinição existente em relação à classificação de Portugal no que diz respeito à forma como o Estado, o mercado e as famílias se relacionam com vista à produção de bem-estar;

Confirma-se a amplamente documentada tradição de emprego feminino do país, cujos números têm vindo a aproximar-se progressivamente dos relativos à população do sexo masculino e praticamente não se alteram com a maternidade;

Menor investimento horário na profissão por parte das mulheres portuguesas em comparação com os homens, parcialmente justificado pelas responsabilidades familiares;

Diferenças nos regimes de tempo de trabalho não se traduzem num expressivo recurso das mulheres portuguesas ao trabalho a tempo parcial, como acontece noutros países europeus, sob pena de potenciarem uma (ainda maior) redução dos rendimentos do agregado;

Despesa com a protecção social ao nível das prestações de maternidade/parentalidade tem vindo a aumentar de forma contínua, excepção feita à retracção verificada em 2012;

CONCLUSÕES

Dados relativos ao gozo de licenças de paternidade confirmam o impacto efectivo da criação da licença exclusiva do pai em 1999 como medida de igualdade de género;

Legislação relativa aos cuidados a dependentes surgiu no panorama europeu na década de 1980, mas sem carácter vinculativo, sendo a sua aplicação e monitorização da responsabilidade de cada país, verificando-se que em Portugal, não obstante as mulheres, principais cuidadoras, estarem integradas de forma massiva no mercado de trabalho, não existe uma vasta rede de respostas sociais de cuidados à família;

Consagrado o princípio da igualdade na Constituição da República Portuguesa, os desenvolvimentos legislativos no quadro da articulação trabalho-família foram evoluindo, com uma progressiva orientação para a igualdade de género;

Preconceitos de género, que veiculavam uma menorização da importância da igualdade entre mulheres e homens, marcaram o desenvolvimento desta legislação;

A igualdade e a articulação trabalho-família têm vindo a ser abordadas pelas diversas forças políticas de formas distintas, quer no plano do discurso, quer no plano da produção legislativa: partidos de Esquerda têm vindo a assumir maior protagonismo, quer em termos de iniciativas legislativas, quer na adopção de discursos mais igualitários; PS é o protagonista mais visível dos avanços legislativos em matéria de igualdade e articulação trabalho-família, utilizando as ocasiões em que formou Governo para operar importantes mudanças legislativas; não obstante não terem semelhante iniciativa legislativa, as forças políticas mais à Direita não ofereceram resistências significativas no domínio da legislação aqui explorada; Leonor Beleza (PSD) encontra-se entre as individualidades a quem foi reconhecido maior protagonismo político nesta matéria, revelando a relativa transversalidade desta temática ao longo das diferentes forças políticas;

A evolução destas políticas colocou o quadro normativo português no que respeita à articulação trabalho-família numa situação favorável e até, em alguns momentos, a marcar o passo no direito europeu;

A evolução do quadro normativo relativo à protecção da paternidade e maternidade/ parentalidade foi um processo sobretudo dominado por consensos, com grande das medidas a merecer aprovação por unanimidade;

Medidas como a irrenunciabilidade da licença de paternidade, originalmente proposta em 2001, e o regime de protecção da parentalidade consubstanciado no Código do Trabalho de 2009 mereceram destaque na imprensa nacional e foram assinaladas como progressos marcantes pela maioria das pessoas entrevistadas;

Alteração conceptual operada no Código do Trabalho de 2009, em que a “paternidade” e a “maternidade” foram substituídas pelo termo “parentalidade”, é uma das questões que motiva uma oposição mais marcada por parte dos/das agentes políticos/as: não obstante algumas das pessoas entrevistadas e a imprensa escrita terem percebido esta alteração como uma medida progressista no plano da equiparação de direitos, outras houve que entenderam a utilização do falso neutro como um retrocesso no plano conceptual;

Apesar da percepção da carência em relação à rede de infra-estruturas e serviços de apoio à família, não existe um conhecimento tão aprofundado dos/das agentes da realidade do país neste domínio, quer do ponto de vista da legislação disponível, quer em termos de desenvolvimento da Rede de Serviços e Equipamentos Sociais;

Um dos principais obstáculos percebidos à articulação trabalho-família reside na aplicação prática do que o quadro normativo português já contempla em matéria de igualdade e articulação trabalho-família;

Algumas das estratégias criadas sob a forma de *soft law* pelo Estado português para combater as desigualdades, como sendo os Planos Nacionais de Emprego e os Planos Nacionais para a Igualdade, apenas são relevantes para um número reduzido de agentes e não se têm vindo a assumir como instrumentos com resultados efectivos na redução das desigualdades;

SUGESTÕES:

Há em Portugal uma urgência de desenvolvimento de estratégias mais efectivas de *law enforcement*, como forma de garantir a transposição da igualdade *de jure* para a igualdade de facto, orientadas para os diversos quadrantes da sociedade: é necessário que a generalidade, ou pelo menos a maioria dos/das agentes políticos/as interiorizem a necessidade de se legislar com recurso a abordagens sensíveis ao género; importa contrariar a tendencialmente feminizada concepção da articulação trabalho-família, reforçada por legislação dirigida às mulheres e apostar em políticas públicas orientadas para a população masculina;

CONCLUSÕES

Reestruturação da actuação dos media, no sentido de promover a divulgação dos avanços legislativos e políticas subordinadas à articulação trabalho-família, aumentando a efectividade do quadro normativo: conceber estratégias sistemáticas para promover o reconhecimento da importância do tema na comunicação social, como formações de carácter obrigatório em igualdade de género, quer no âmbito académico, quer profissional, no sentido de colmatar a reduzida efectividade do "Guia para o Mainstreaming de Género na Comunicação Social" produzido pela Comissão para Igualdade e Direitos das Mulheres, em 2005; criar mecanismos de monitorização do enquadramento e linguagem a que se recorre no tratamento destas questões, criar rotinas de perspectivas inclusivas, como complemento ou, no limite, em alternativa à atribuição de prémios a quem cumpre o que deveria ser a norma.

Apêndice III - Listagem da produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género (2015-2020)

Produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género (2015-2020)				
INFORMAÇÃO GERAL			FONTE	
ANO	AUTORIA	TÍTULO	SCIELO	SCOPUS
2019	(Policarpo, 2019)	A vida sexual sob prova: impactos da vida profissional na construção da experiência sexual		X
2019	(Ramos, Rodrigues, & Correia, 2019)	Atitudes face à divisão do trabalho familiar em Portugal em 2002 e 2014		X
2019	(Rechena & Furtado, 2019)	Género na arte: dos museus à academia de belas-artes - estudos de caso de investigação artística	X	
2019	(Filho, 2019)	Dramas, socializações e treinamentos: as pedagogias jurídicas em uma ONG no Timor-Leste contemporâneo	X	
2019	(Grade, Gross, & Ubessi, 2019)	Patologização da transexualidade a partir de uma revisão integrativa	X	
2019	(Amâncio & Correia, 2019)	Em busca da igualdade: percepção de justiça e divisão do trabalho doméstico — mudanças e continuidades	X	X
2019	(Wall, Correia, & Gouveia, 2019)	Atitudes face às licenças parentais em Portugal	X	X
2018	(Marinho, 2018)	O tempo de residência e de contacto com a criança após divórcio ou separação experiências de mães e de pais		X
2018	(Elísio, Neves, & Paulos, 2018)	A violência no namoro em casais do mesmo sexo: discursos de homens gays	X	
2017	(Ramos, 2017)	Informalidade, estabilidade e precariedade: uma análise sequencial das trajectórias profissionais ao longo das últimas décadas		X
2017	(Oliveira & Mendes, 2017)	Brincar ao género: socialização e igualdade na educação pré-escolar	X	
2017	(Ross, 2017)	As mulheres nas estruturas de tomada de decisão nos meios de comunicação europeus	X	
2017	(Subtil & Silveirinha, 2017)	Planos de igualdade de género nos media: para uma (re)consideração do caso português	X	
2017	(Figueiredo & Martins, 2017)	O cruzamento entre género e nacionalidade e a perspectiva da regulação de conteúdos mediáticos	X	
2016	(Fertuzinhos, 2016)	Fundamentos constitucionais da igualdade de género	X	
2016	(Neves D. M., 2016)	Normas face ao género e à diversidade sexual: mudanças inacabadas nos discursos juvenis	X	
2016	(Carvalho & Fernandes, 2016)	Processos de discriminação de profissionais imigrantes e qualificadas em contextos laborais tipicamente masculinos	X	

Apêndice IV - Matriz de análise da produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género

Matriz de análise da produção científica publicada em Portugal sobre igualdade de género (2015 e 2020)					
TÍTULO	ANO	PUBLICAÇÃO	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Fundamentos constitucionais da igualdade de género (Fertuzinhos, 2016)	2016	Sociologia, Problemas e Práticas	Analisar a evolução dos fundamentos constitucionais da igualdade de género ao longo dos 40 anos da Constituição da República Portuguesa e das suas sete revisões.		Pesquisa documental: Constituição da República Portuguesa; Revisões constitucionais; Literatura; Debates parlamentares.

CONCLUSÕES

Constituição da República Portuguesa de 1976 teve um papel fundamental na promoção da igualdade de género e das políticas públicas neste domínio, que se desenvolveu em dois tempos.

O primeiro tempo corresponde à aprovação da Constituição da República Portuguesa de 1976, abolindo as discriminações sobre as mulheres, em termos de família, acesso ao emprego e às profissões, acesso à educação e participação cívica e política, decorrentes da Constituição de 1933 e da lei em geral.

O segundo tempo corresponde à evolução dos princípios constitucionais da igualdade de género ao longo das sete revisões.

Identificação de quatro pontos importantes, resultado da análise da literatura científica e dos debates parlamentares aquando das revisões constitucionais:

1) Preocupação e exigência crescente com o efeito e o potencial das normas constitucionais na construção da igualdade material ou fática, na diminuição da distância entre igualdade formal e "igualdade real";
2) Importância decisiva dos preceitos constitucionais relativos à igualdade de género, na adopção e evolução das políticas públicas e na transformação da realidade económica, social e cultural na perspectiva da igualdade entre homens e mulheres;
3) Impossibilidade de compreender a evolução constitucional e do quadro legislativo em geral relativo à igualdade entre homens e mulheres sem a análise da influência da integração de Portugal no projecto europeu e a influência de várias organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Conselho da Europa e as Nações Unidas;
4) Importância de outros actores, com destaque para as associações de mulheres, que, para além das legisladoras e dos legisladores constitucionais, influenciaram em cada momento o texto da Constituição da República Portuguesa em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

Certeza de que Portugal tem umas melhores legislações da Europa em matéria de igualdade de género mas que a diferença entre essa legislação e a realidade da vida das mulheres e dos homens é flagrante;

Certeza consensual de que essa diferença é hoje significativamente menor que há 40 anos e que isso se deve à Constituição da República Portuguesa;

Necessidade de valorizar o caminho percorrido e o caminho ainda a percorrer, dada a persistência da desigualdade salarial, agravada pelo aumento da precariedade e pela queda dos salários após a crise de 2008, e dos dados do Inquérito à Fecundidade, de 2013, que demonstram a perpetuação do forte desequilíbrio de papéis familiares entre homens e mulheres e o facto da maioria das mulheres e dos homens considerarem que a opção ideal para o pai é trabalhar a tempo inteiro, sendo o trabalho a tempo parcial a melhor opção para a mãe.

TÍTULO	ANO	PUBLICAÇÃO	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Normas face ao género e à diversidade sexual: mudanças inacabadas nos discursos juvenis (Neves D. M., 2016)	2016	Sociologia, Problemas e Práticas	Mostrar que as transformações no sentido da liberalização dos valores e dos comportamentos, em termos de igualdade de género e de aceitação da diversidade sexual, longe de serem lineares e definitivas, vão conhecendo impasses e oscilações ao longo do tempo.		Análise documental a excertos de entrevistas biográficas semiestruturadas aplicadas a rapazes e raparigas com idades entre os 18 e os 30 anos, no âmbito do projecto "Género e gerações – continuidade e mudança nas narrativas familiares".

CONCLUSÕES

Persistência de desigualdades e tensões que, mesmo no contexto actual de pluralização de escolhas legítimas, continuam a condicionar as condutas individuais, obstando à plena consagração das liberdades sexuais;

Não obstante os discursos apontarem para uma individualização dos valores e dos comportamentos nos rapazes e nas raparigas, as mudanças não são unívocas nem transversais a todos os temas e contextos, continuando o usufruto das novas liberdades a estar sujeito a uma regulação activa e fortemente associada à ordem de género e à heteronormatividade.

TÍTULO	ANO	PUBLICAÇÃO	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Brincar ao género: socialização e igualdade na educação pré-escolar (Oliveira & Mendes, 2017)	2017	Ex aequo	Perceber como se processa a socialização de género numa instituição educativa de cariz religioso (IPSS) onde três educadoras frequentaram uma oficina de Educação, Género e Cidadania; Observar como se realiza o processo de socialização de género entre as crianças; Perceber qual a atitude da instituição e da educadora em relação ao género e à socialização de género; Analisar as práticas educativas quotidianas da equipa educativa numa perspectiva de género.	16 crianças (oito meninas e oito meninos) com idades entre os quatro e os seis anos; 1 educadora de infância; 1 auxiliar de acção educativa.	Observação directa não participante (às 16 crianças, educadora e auxiliar de acção educativa, em contexto de sala de aula); Análise documental (ao projecto educativo da sala e ao regulamento geral da instituição); Entrevista semiestruturada (à educadora de infância).

CONCLUSÕES

Construção de identidade de género de acordo com os modelos tradicionais de feminilidade e masculinidade;

Permanência de traços de um sistema de crenças estereotipado;

Abertura da instituição e das pessoas que nela trabalham à temática da igualdade de género, apesar da mesma não se constituir como um valor estruturante do projecto educativo;

Papel das educadoras que frequentaram a formação de Educação, Género e Cidadania como potencial catalisador da mudança institucional, ainda que constatação tenha apenas um cariz de indício por não ter sido auscultada toda a equipa educativa;

Existência de obstáculos à implementação de práticas pedagógicas igualitárias: rotinização de procedimentos como tónica dominante no plano de actividades da sala, com predominância de actividades “confortáveis”, porque recorrentes e socialmente consensuais, como a celebração do Dia do Pai e do Dia da Mãe, em que impera uma visão tradicional da representação das relações familiares e onde a margem para a expressão livre das crianças é diminuta;

Sugestões de melhoria: aumentar o diálogo e a problematização com as crianças em redor de determinadas escolhas; actualização dos materiais, evitando os que são promotores de estereótipos e favorecendo os promotores de uma pedagogia igualitária; maior diversidade nas actividades estruturadas; uso mais alargado dos recursos disponíveis para a promoção da igualdade de género nestas faixas etárias, nomeadamente os guiões da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

TÍTULO	ANO	PUBLICAÇÃO	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Planos de igualdade de género nos media: para uma (re)consideração do caso português (Subtil & Silveirinha, 2017)	2017	Media & Jornalismo	Estudar e problematizar de que forma a preocupação específica com os direitos de comunicação das mulheres e a sua relação com os media se têm colocado no contexto nacional, focando os Planos para a Igualdade, enquanto instrumento de políticas públicas, e mais especificamente o modo como estes têm abordado o campo específico das mulheres na comunicação pública.		Análise documental (aos cinco primeiros Planos Nacionais para a Igualdade e documentos de avaliação publicamente disponíveis).

CONCLUSÕES

Planos para a Igualdade sem indicadores ou meios de monitorização, o que os torna instrumentos fracos de implementação dos impulsos democratizadores dos direitos das mulheres vindos dos diferentes sectores nacionais e europeus;

Existência de mecanismos que mimetizam iniciativas europeias mas que não as traduzem concretamente em medidas efectivas e consistentes que possam afectar os objectivos de alcançar a igualdade de género nos media;

Medidas estipuladas nos Planos para a Igualdade são, em grande parte, simbólicas, sem o empenho dos recursos necessários e acções de execução;

Frágeis medidas das "mulheres e dos meios de comunicação" foram impulsionadas por processos de europeização mas, em termos de um quadro de transferência de políticas são, pelo menos em parte, o resultado de uma adopção "superficial" de uma solução do exterior, com escassas possibilidades de eficácia;

O facto de só recentemente ter sido produzida documentação sobre o sector dos media nas questões da igualdade pode significar que o problema ainda não foi devidamente encarado;

Sugestões de melhoria: reforçar os processos de europeização a par com a consolidação dos impulsos da própria sociedade civil nacional, a fim de detalhar e consolidar a área de preocupação em causa, especificando subáreas e conteúdos específicos que se constituem como críticos; dotar os futuros planos de indicadores concretos de evolução e de metas a atingir no caminho para a igualdade; desenvolver parcerias com as empresas de media, no sentido de criar ambientes culturais que reconheçam que a igualdade de género também é do seu próprio interesse; dotar os Planos para a Igualdade de verdadeiros mecanismos de implementação dos seus objectivos, por exemplo, criando parcerias para a monitorização de conteúdos dos media;

Eficácia dos Planos depende de uma articulação adequada com medidas de "políticas duras", ou seja, o uso da legislação para reforçar o cumprimento das metas desejadas, o que significa repensar políticas mais amplas de media que não respondam apenas aos interesses das empresas mas também às necessidades da democracia e de uma cidadania mais equitativa.

TÍTULO	ANO	PUBLICAÇÃO	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Atitudes face à divisão do trabalho familiar em Portugal em 2002 e 2014 (Ramos, Rodrigues, & Correia, Atitudes face à divisão do trabalho familiar em Portugal em 2002 e 2014, 2019)	2019	Sociologia, Problemas e Praticas	Analisar a evolução das atitudes face à divisão conjugal do trabalho em Portugal em 2002 e em 2014, aferindo em que medida a evolução observada corresponde a uma modernização das atitudes.		Análise documental (aos dados do inquérito ISSP – International Social Survey Programme, em 2002 e 2014, nos módulos Família e Género).

CONCLUSÕES

Existência de mudança clara no sentido da adopção de atitudes mais igualitárias na divisão do trabalho pago e não pago;

Maior adesão ao modelo do duplo emprego e do duplo cuidado, embora persista alguma resistência relativamente ao trabalho pago feminino e à conjugação entre o emprego feminino e a maternidade;

Importância das políticas públicas como impulsionadoras desta evolução, principalmente por terem criado, a par com a mudança geracional e com a disseminação de mensagens igualitárias de promoção da igualdade de género, especialmente em relação ao trabalho, um contexto normativo forte que se reflecte nas atitudes das portuguesas e dos portugueses;

Persistência ainda em franjas da sociedade portuguesa, sobretudo entre homens mais velhos, a ideia de que os cuidados às crianças e o trabalho doméstico constituem naturalmente atribuições femininas;

Diminuição dos homens que assumem a responsabilidade das tarefas domésticas como resultado do abrandamento da crise económica e de um recuperar dos modelos de divisão das tarefas domésticas habitualmente utilizados, quer sejam aqueles que envolvem a sobrecarga da figura feminina quer sejam os que entregam essas tarefas a uma terceira pessoa paga para o efeito;

Contexto normativo da igualdade facilmente permeável ao efeito da maternidade e ao primado da criança, que prevalece na sociedade portuguesa contemporânea;

Mesmo entre os indivíduos com atitudes mais tradicionais diminui a proporção daqueles que consideram que as mulheres com crianças pequenas não devem trabalhar e, pelo contrário, aumenta a proporção dos que defendem o emprego a tempo parcial;

Configuração atitudinal tradicionalista era maioria entre a população em 2002, sendo essa configuração minoritária em 2014;

Opção por padrões mais modernos, que se caracterizam por atitudes mais favoráveis à divisão do trabalho não pago e do trabalho pago e emprego feminino, está negativamente associada com a idade e positivamente associada com a escolaridade.

TÍTULO	ANO	PUBLICAÇÃO	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Atitudes face às licenças parentais em Portugal (Wall, Correia, & Gouveia, 2019)	2019	Sociologia, Problemas e Práticas	Contribuir para o estudo das atitudes sociais da população portuguesa face às licenças na área da parentalidade; Perceber qual a duração da licença parental que a população portuguesa considera como ideal ou preferível; Identificar a preferência da população portuguesa quanto à melhor forma de partilha ou de divisão da mesma entre progenitor e progenitora; Perceber como é que as atitudes dos indivíduos são influenciadas por diferentes factores sociais e biográficos, de modo a identificar divergências e clivagens.		Análise documental (aos dados do inquérito ISSP – International Social Survey Programme, em 2014, nos módulos Família e Género).

CONCLUSÕES

Existência de um nível parcial de congruência entre as políticas públicas em vigor e as atitudes e os comportamentos: menos de metade da população portuguesa (40%) prefere uma licença parental inicial com uma duração de quatro a seis meses, o padrão predominante de utilização; 33% prefere licenças alargadas; 20% prefere licenças muito alargadas; 7% prefere uma licença curta, abaixo dos quatro meses;

Existência de um menor desfasamento entre as políticas públicas e as atitudes no que diz respeito à partilha da licença entre a mãe e o pai: a maioria da população prefere a partilha da licença (49% prefere a partilha parcial e 26% a partilha igualitária); um quarto da população não apoia a partilha, preferindo a licença integralmente gozada pela mãe;

Existência de desfasamento importante entre a preferência pela partilha e os comportamentos das famílias: menos de um terço dos casais (16%, em 2016) partilha a licença inicial e quase sempre no formato de partilha parcial;

Existência de tensão entre um Estado-providência, que tem promovido um quadro legal de gozo mais alargado e partilhado das licenças, e a persistência de barreiras e obstáculos à apropriação das mesmas, sendo alguns dos motivos:

- Problemas de elegibilidade (a elegibilidade do pai depende da da mãe, inviabilizando por vezes a partilha da licença parental inicial);
- Constrangimentos económicos (baixo nível de compensação da licença parental alargada, o que condiciona a sua utilização, entre os sete e os 12 meses);
- Estereótipos com que se defrontam os casais, sobretudo os homens pais, em diferentes domínios da vida social, nomeadamente ao nível das entidades empregadoras e dos locais de trabalho;

Ainda que a licença parental fortemente genderizada seja a opção menos preferida pela população portuguesa, o desfasamento entre as preferências e os comportamentos indica que as políticas públicas e os instrumentos de que dispõem têm tido alguma dificuldade em assegurar que a partilha seja efectivamente adoptada pela maioria dos casais;

Existência de influência das culturas de género e de conciliação família-trabalho nas preferências face às modalidades de licença: visões que rejeitam o modelo do ganha-pão masculino e aprovam o envolvimento masculino na vida familiar sustentam preferências de partilha mais igualitárias e um enfoque numa licença parental de duração moderada (de quatro a seis meses ou de sete a 12); visões mais tradicionais, defensoras do modelo do ganha-pão masculino, associam-se preferencialmente a licenças sem partilha e mais extremadas do ponto de vista da duração (quer muito curtas quer muito alargadas);

CONCLUSÕES

Ruptura em relação ao modelo do ganha-pão masculino e da primazia absoluta da mãe como cuidadora é ainda parcial e exige, por isso, uma reflexão aprofundada sobre as políticas e os modelos normativos que sustentam e promovem estes padrões atitudinais;

Existência de clivagens estruturais associadas ao posicionamento social e biográfico das pessoas inquiridas, bem como de clivagens geracionais e educacionais, o que demonstra que os processos de integração e apropriação das políticas públicas nos contextos privados não são lineares e homogéneos nem resultam puramente do exercício de escolha: pessoas a partir dos 65 anos tendem a preferir licenças curtas ou muito alargadas e uma licença parental exclusiva da mãe, sem qualquer partilha; pessoas mais jovens e em idade fértil são mais favoráveis às licenças alargadas entre os sete e os 12 meses e à partilha igualitária; pessoas com níveis de educação mais elevados (ensino secundário e superior) rejeitam uma divisão totalmente genderizada da licença, sendo as que mais se aproximam de uma norma de igualdade de género na família e na parentalidade; segmentos sociais mais resistentes a modelos de partilha igualitários situam-se nas gerações mais velhas e com níveis de qualificação mais baixos;

O género não se apresenta como uma coordenada de clivagem central, existindo diferenças ligeiras, com os homens a mostrarem-se um pouco mais favoráveis às licenças curtas e à partilha igualitária do que as mulheres;

Existência de profundas desigualdades sociais que estruturam a sociedade portuguesa, realidade que importa ter em conta aquando da concepção e implementação de políticas públicas de família e de género, sendo a classe social o factor que mais marca as atitudes e preferências, no domínio da parentalidade e da conciliação em situações em que há crianças pequenas.

TÍTULO	ANO	PUBLICAÇÃO	OBJECTIVOS DE INVESTIGAÇÃO	UNIDADES DE ANÁLISE/ PARTICIPANTES NO ESTUDO	METODOLOGIAS/ TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS
Em busca da igualdade: percepção de justiça e divisão do trabalho doméstico - mudanças e continuidades (Amâncio & Correia, Em busca da igualdade: percepção de justiça e divisão do trabalho doméstico - mudanças e continuidades, 2019)	2019	Sociologia, Problemas e Práticas	Identificar eventuais mudanças no tempo dedicado ao trabalho doméstico por homens e mulheres no período de 12 anos, entre 2002 e 2014, e percepção de justiça nessa distribuição.		Análise documental (aos dados do inquérito ISSP – International Social Survey Programme, em 2002 e 2014, nos módulos Família e Género).

CONCLUSÕES

Persistência da desproporção de tempo gasto por homens e por mulheres com as tarefas domésticas e peso desse trabalho no tempo das mulheres, um padrão consistente de assimetria de género;

Existência de mudanças, nomeadamente na redução do tempo que as mulheres declaram gastar no desempenho de tarefas domésticas e no aumento do tempo declarado pelos homens, sobretudo nos casais em que ambos os membros trabalham, o que demonstra uma maior participação dos homens, em idade activa e parental, e uma menor normatividade do papel tradicional para as mulheres;

A aparente ausência destas mudanças, na dedicação ao trabalho doméstico de homens e de mulheres com escolaridade superior, pode estar ligada ao primado da carreira masculina, na medida em que o nível de escolaridade mais elevado está associado a níveis mais elevados de rendimento, que permitem recorrer ao trabalho doméstico pago, o que pode simbolizar um contexto facilitador do adiamento da negociação da divisão do trabalho no casal, adicionalmente facilitado pela existência de ajuda de outros membros da família;

Resultados põem em causa a expectativa de um efeito directo da escolaridade no aumento da igualdade de género no casal, destacam o possível agravamento da desigualdade do lado da integração das mulheres em carreiras profissionais e chamam a atenção para a importância da organização do trabalho nas profissões mais exigentes em qualificações, tempo e disponibilidade;

Quanto à percepção da justiça, existe uma resignação das mulheres face à desigualdade a que estão sujeitas no seio da família e a consideração, por parte dos homens, de que o aumento do tempo dedicado ao trabalho doméstico ser suficiente para repor a justiça;

Ausência de insatisfação por parte das mulheres e má consciência por parte dos homens, com os seus envolvimentos respectivos no trabalho doméstico, apontam para a naturalização da desigualdade existente, não permitindo antever factores potenciadores da sua redução;

Persistência de percepções de feminino e masculino, associadas a esferas de competência e exigência diferentes, normas comportamentais e graus de autonomia e autodeterminação assimétricos;

Regime de género no seio da família estende-se às organizações, que continuam a olhar para trabalhadoras e para os trabalhadores como pessoas livres de qualquer outro compromisso ou responsabilidade;

Num mundo de trabalho hostil à família, os casais revelam uma estratégia adaptativa e orientada pela ordem de género tradicional, revelando uma igualdade de género limitada.

Apêndice V - Evolução da legislação portuguesa em matéria de igualdade de género (1974–2020)

Evolução da legislação portuguesa em matéria de igualdade de género (1974-2020)	
DATA	MEDIDA
1974-06-12 Decreto-Lei n.º 251/74	Abre o acesso das mulheres à magistratura, ao facultar a todos os cidadãos portugueses, independentemente do sexo, acesso aos cargos judiciários ou do Ministério Público e aos quadros dos funcionários de Justiça (Decreto-Lei n.º 251/74, 1974).
1974-07-06 Decreto-Lei n.º 308/74	Abre o acesso das mulheres ao serviço diplomático, ao alterar a Lei Orgânica do Ministério dos Negócios Estrangeiros, eliminando a referência a "candidatos do sexo masculino" e substituindo-a por "cidadãos portugueses" (Decreto-Lei n.º 308/74, 1974)
1974-09-27 Decreto-Lei n.º 492/74	Abre o acesso das mulheres a todos os lugares de âmbito administrativo, ao alterar o Código Administrativo que determinava que a certas posições apenas estavam acessíveis candidatos do sexo masculino (Decreto-Lei n.º 492/74, 1974).
1974-11-15 Decreto-Lei n.º 621-A/74	Elimina todas as restrições baseadas no sexo quanto à capacidade eleitoral, ao aprovar a Lei Eleitoral relativamente ao recenseamento, tornando eleitores para a Assembleia Constituinte todos os cidadãos portugueses de ambos os sexos, maiores de 18 anos, e elegíveis todos os eleitores maiores de 21 anos (Decreto-Lei n.º 621-A/74, 1974). O sufrágio universal não se estende, contudo, aos órgãos para as autarquias locais.
1975-04-04 Decreto n.º 187/75	Determina que os cônjuges casados por meio de casamento católico possam pedir o divórcio civil, ao provar, para ratificação, o Protocolo Adicional à Concordata entre a Santa Sé e a República Portuguesa (Decreto n.º 187/75, 1975)
1975-04-12 Decreto-Lei n.º 190/75	Permite o acesso das mulheres ao quadro do pessoal dos serviços de polícia e de transportes da Marinha, ficando dependente de despacho do Chefe do Estado-Maior da Armada quais os grupos em podem ser admitidas, bem como as suas funções (Decreto-Lei n.º 190/75, 1975).
1975-05-21 Decreto n.º 245/75	Reintegra, no quadro de enfermeiros graduados pára-quedistas, enfermeiras que tenham servido na Força Aérea como equiparadas a militares especializadas em pára-quedismo e que tenham sido afastadas por terem contraído matrimónio, sendo-lhes garantida a antiguidade e a anterior graduação (Decreto n.º 245/75, 1975).
1975-05-26 Decreto-Lei n.º 260-A/75	Extingue as secções femininas dos liceus, abrindo candidatura a concursos a indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino, ao fixar os quadros do pessoal docente dos liceus e escolas de ensino técnico secundário (Decreto-Lei n.º 260-A/75, 1975).
1975-05-27 Decreto-Lei n.º 262/75	Revoga o artigo 372.º da Secção VI – *Causas de atenuação de homicídio voluntário, ferimento e outras ofensas* do Capítulo III – *Dos crimes contra a segurança das pessoas* do Código Penal, que determinava que o homicídio cometido por motivos de adultério tinha atenuantes, sendo a pena aplicada o desterro para fora da comarca por seis meses (Decreto-Lei n.º 262/75, 1975). O adultério continua a figurar no documento na secção de *crimes contra a honestidade* e a violação permanecesse sem ser considerada crime quando praticada dentro do casamento.
1975-08-19 Decreto-Lei n.º 442/75	Permite o acesso das mulheres ao quadro do pessoal dos Depósitos Gerais e Serviços de Vigilância do Exército mas apenas para cargos a definir por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército (Decreto-Lei n.º 442/75, 1975).
1976-02-07 Decreto-Lei n.º 112/76	Concede a todas as trabalhadoras o aumento da licença de 60 para 90 dias no período da maternidade, sem redução do período de férias nem prejuízo da antiguidade (Decreto-Lei n.º 112/76, 1976).

DATA	MEDIDA
1976-03-16 Despacho da Secretaria de Estado da Saúde	Cria consultas de Planeamento Familiar nos Serviços de Saúde (Despacho, 1976).
1976-04-10 **D**ecreto de Aprovação da Constituição	Aprova a Constituição da República Portuguesa, que consagra directamente a igualdade de género nos artigos 13º - Princípio da igualdade; 36º - Família, casamento e filiação; 52º - Obrigações do Estado quanto ao direito ao trabalho; 53º - Direitos dos trabalhadores; e 54º - Obrigações do Estado quanto aos direitos dos trabalhadores, estipulando ainda um conjunto de direitos e deveres, destinados a todos os cidadãos, nos artigos 12º - Princípio da universalidade; 20º - Defesa dos direitos; 27º - Direito à liberdade e à segurança; 35º - Utilização da informática; 37º - Liberdade de expressão e informação, 44º - Direito de deslocação e de emigração; 48º - Participação na vida pública; 49º - Direito de petição e acção popular; 51º - Direito ao trabalho; 63º - Segurança social; 64º - Saúde; 65º - Habitação; 66º - Ambiente e qualidade de vida e 73º - Educação e cultura (Decreto de Aprovação da Constituição, 1976).
1976-06-16 Decreto-Lei n.º 474/76	Altera o Código Penal de 1886, eliminando o direito do marido em abrir a correspondência da mulher e alterando a pena por lenocínio quando praticada pelo marido, até então fixada em desterro para fora da comarca e multa de três meses a três anos do rendimento, ficando suspenso dos direitos políticos por 12 anos (Decreto-Lei n.º 474/76, 1976).
1977-03-09 Portaria n.º 115/77	Concede protecção na maternidade das trabalhadoras e das mulheres dos trabalhadores que exerçam a sua actividade não vinculados por contrato de trabalho, contrato legalmente equiparado ou situação profissional idêntica, mediante concessão de assistência médica e medicamentosa (Portaria n.º 115/77, 1977).
1977-09-03 Decreto-Lei n.º 368/77	Concede equiparação jurídica do marido à mulher, abre o acesso das mulheres à função de juízas e elimina a discriminação sobre os filhos nascidos fora do casamento, ao alterar o Código do Processo Civil (Decreto-Lei n.º 368/77, 1977).
1977-11-25 Decreto-Lei n.º 496/77	Altera o Código Civil, aprovado em 1966, colocando o homem e a mulher em patamar de igualdade no âmbito dos artigos 52º - Relação entre os cônjuges, 56º - Constituição da filiação, 57º - Relações entre pais e filhos, 58º - Legitimação, 60º - Filiação adoptiva, 143º - A quem incumbe a tutela, 1671º - Igualdade dos cônjuges, 1672º - Deveres dos cônjuges, 1673º - Residência da família, 1674º - Dever de cooperação, 1677º - Direito ao nome, 1677º-D - Exercício de profissão ou outra actividade, 1676º - Dever de contribuir para os encargos da vida familiar, 1678º - Administração dos bens do casal, 1680º - Depósitos bancários, 1767º - Fundamentos da separação de bens, 1878º - Conteúdo do poder paternal, 1885º - Educação, 1886º - Educação religiosa, 1887º - Abandono do lar, 1828º - Tutor designado pelos pais, 2080º - A quem compete o cargo de cabeça-de-casal na administração de heranças, 2081º - Herança distribuída em legados, 2240º - Administração da herança ou legado a favor de nascituro. Revoga os artigos 86º - Domicílio legal da mulher casada, 1686º - Exercício do comércio, limitado à mulher pelo consentimento do marido, e 1930º - Tutela legítima. Revoga toda a subsecção V relativa ao Regime Dotal. Uniformiza a idade limitativa para o casamento civil (artigo 1601º - Impedimentos dirimentes absolutos), como condição para a adopção imperativa de regime de separação de bens (artigo 1720º - Regime imperativo da separação de bens), e na capacidade para perfilhar (artigo 1850º). Alarga as condições que facultam à mulher a redução do prazo internupcial para o mesmo que os homens (artigo 1605º), elimina a falta de virgindade da mulher como motivo para anulação do casamento (artigo 1636º) e elimina as práticas anticoncepcionais sem consentimento do cônjuge dos motivos para divórcio litigioso (artigo 1779º) (Decreto-Lei n.º 496/77, 1977).
1978-07-15 Decreto Regulamentar n.º 24/78	Elimina a diferenciação entre pensões para homens e para mulheres, ao estabelecer novos quantitativos das pensões do regime geral e dos regimes especiais de previdência social (Decreto Regulamentar n.º 24/78, 1978).

DATA	MEDIDA
1978-07-20 Portaria n.º 393/78	Determina que, quando o excesso de faltas ao estágio do internato médico, for determinado por parto não é obrigatória a repetição integral do estágio, podendo o mesmo ser completado por um período de duração igual ao número de faltas, protegendo a função social da maternidade e criando tutela específica da situação profissional da mulher, ao alterar disposições relativas ao internato médico (Portaria n.º 393/78, 1978).
1978-11-03 Lei n.º 69/78	Elimina a discriminação em função do sexo na capacidade eleitoral, englobando não só o sufrágio para a Assembleia da República como para todas as eleições, incluindo para os órgãos das autarquias locais, ao aprovar a Lei do Recenseamento Eleitoral (Lei n.º 69/78, 1978).
1979-09-20 Decreto-Lei n.º 392/79	Garante às mulheres igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, facultando-lhes acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho, acesso a igualdade de remuneração para trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade patronal, garantia de desenvolvimento de uma carreira profissional que lhes permita atingir o mais elevado nível hierárquico na sua profissão e eliminação de qualquer especificação ou preferência baseada no sexo em anúncios de oferta de emprego. Cria, sob a alçada do Ministério do Trabalho, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com o objectivo de promover a aplicação do diploma (Decreto-Lei n.º 392/79, 1979).
1980-05-19 Decreto-Lei n.º 134/80	Elimina as restrições de acesso das mulheres à PSP, limitada até então a funções restritas, mas mantém diferenças quando à idade de homens e mulheres no acesso a concursos, ao alterar o Estatuto e o Regulamento da Polícia de Segurança Pública (Decreto-Lei n.º 134/80, 1980).
1980-09-30 Decreto-Lei n.º 421/80	Estabelece normas relativas à actividade publicitária, estipulando que esta não deve veicular a ideia de inferioridade ou subalternidade da mulher em relação ao homem ou reduzir a mesma ao seu papel doméstico tradicional, proibindo a utilização da imagem da mulher como mero objecto da promoção de bens ou serviços de que não é a exclusiva consumidora (Decreto-Lei n.º 421/80, 1980).
1980-10-20 Decreto-Lei n.º 503/80	Define os princípios gerais de protecção à família e à maternidade, cabendo ao Estado proporcionar um sistema de protecção social que permita aos pais optar, alternadamente mas livremente, entre o exercício de uma actividade profissional e a dedicação à missão educadora, desenvolver uma rede nacional de protecção materno-infantil e criar estruturas de apoio como creches e jardins-de-infância. Institui uma licença que permita à mãe ou ao pai suspender temporariamente a prestação da actividade profissional, com garantia de reingresso e sem quebra de quaisquer regalias, sempre que seja necessário o exercício dos deveres parentais (Decreto-Lei n.º 503/80, 1980).
1981-08-27 Lei n.º 35/81	Estipula a igualdade dos cônjuges em acção que implique perda de direitos (Lei n.º 35/81, 1981).
1981-10-03 Lei n.º 37/81	Aprova a Lei da Nacionalidade, estabelecendo que a mãe e o pai têm a mesma influência na nacionalidade dos filhos (Lei n.º 37/81, 1981).
1982-09-23 Decreto-Lei n.º 400/82	Penaliza os maus-tratos entre cônjuges ou contra menores ou subordinados (artigo 153º), a subtracção de menores, a falta de assistência material à família, a falta de assistência material fora do casamento, o abandono do cônjuge ou filhos em perigo moral; a prostituição deixa de ser uma actividade penalizada, sendo punido quem fomentar, favorecer ou facilitar a sua prática e quem explorar o ganho imoral da prostituta; pune o tráfico de seres humanos para a prática, noutros países, da prostituição; penaliza a inseminação artificial em mulher quando praticada sem o seu consentimento, ao aprovar o novo Código Penal (Decreto-Lei n.º 400/82, 1982). O documento determina ainda pena de prisão entre dois e oito anos para crime de violação mas institui que, caso a vítima, através do seu comportamento ou da sua especial ligação com o agente, tiver contribuído de forma sensível para o facto, será a pena especialmente atenuada (artigo 201º), deixando de fazer qualquer referência ao adultério como crime.

DATA	MEDIDA
1982-09-27 Decreto-Lei n.º 407/82	Determina que as trabalhadoras grávidas que não possam exercer a sua profissão tenham direito a um subsídio de gravidez não cumulável com subsídio de doença ou com subsídio de maternidade, ao aprovar o regime-base da Segurança Social aplicável a artistas (Decreto-Lei n.º 407/82, 1982).
1982-09-30 Lei Constitucional n.º 1/82	I Revisão Constitucional, que altera os artigos 9º - Tarefas fundamentais do Estado, cabendo-lhe assegurar a "igualdade real entre portugueses"; 67º - Família, cabendo ao Estado e à sociedade a sua protecção, devendo ser criadas condições que permitam a realização pessoal dos seus membros; e 68º - Paternidade e maternidade, alargando aos homens a acção em relação aos filhos (Lei Constitucional n.º 1/82, 1982).
1984-03-24 Lei n.º 3/84	Estabelece o direito à educação sexual e de acesso ao planeamento familiar (Lei n.º 3/84, 1984).
1984-04-05 Lei n.º 4/84	Reforça a protecção da maternidade e da paternidade, sendo garantidas aos pais, em condições de igualdade, a realização profissional e a participação na vida cívica, a igualdade de direitos e deveres quanto à manutenção e educação dos filhos, a protecção na saúde, a protecção no trabalho, o apoio em termos de Segurança Social e Acção Social e direitos especiais para a mãe relacionados com o ciclo biológico da maternidade (Lei n.º 4/84, 1984).
1984-05-11 Lei n.º 6/84	Altera o Código Penal, excluindo a ilicitude de interrupção voluntária da gravidez nos casos em que exista perigo de morte ou de grave e duradoura lesão para o corpo ou saúde física e psíquica da mulher, em que existam motivos para prever que o nascituro venha a sofrer de doença grave ou malformação e quando haja indícios sérios de que a gravidez resultou de violação (Lei n.º 6/84, 1984).
1985-05-03 Decreto-Lei n.º 136/85	Altera o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, de 1969, revogando os artigos 116º, que aconselha a entidade patronal a proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando pela preservação da sua saúde e moralidade, 117º, que permite ao marido opor-se à celebração do contrato de trabalho da mulher, 119º, que limita o acesso da mulher a qualquer profissão, emprego ou trabalho, com base em lei ou portaria, no sentido de salvaguardar a sua saúde ou moralidade ou para defesa da família (Decreto-Lei n.º 136/85, 1985).
1985-07-06 Lei n.º 14/85	Determina o acompanhamento da mulher grávida durante o trabalho de parto, a seu pedido, pelo futuro pai (Lei n.º 14/85, 1985).
1986-10-14 Lei n.º 46/86	Estabelece a Lei de Bases do Sistema Educativo, definindo no artigo 3º, o objectivo de "Assegurar a igualdade de oportunidade para ambos os sexos, nomeadamente através das práticas de coeducação e da orientação escolar e profissional, e sensibilizar, para o efeito, o conjunto dos intervenientes no processo educativo" (Lei n.º 46/86, 1986).
1987-07-07 Lei n.º 30/87	Estabelece a Lei do Serviço Militar, dispensando as mulheres da prestação de serviço militar, obrigatório para todos os cidadãos maiores de 18 anos, salvaguardando que o poderão fazer em serviço voluntário ou em outras modalidades de recrutamento especial, em moldes a definir posteriormente (Lei n.º 30/87, 1987).
1988-04-29 Decreto-Lei n.º 154/88	Revê e melhora o esquema de atribuição de subsídios de maternidade, paternidade, por adopção e assistência a descendentes doentes (Decreto-Lei n.º 154/88, 1988).
1988-11-18 Decreto-Lei n.º 426/88	Disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 426/88, 1988).
1990-01-25 Portaria n.º 60/90	Estabelece que os cidadãos do sexo feminino possam, em condições de igualdade com os cidadãos do sexo masculino, candidatar-se a prestar serviço militar efectivo nos quadros permanentes da Força Aérea (Portaria n.º 60/90, 1990).

DATA	MEDIDA
1990-10-23 Decreto-lei n.º 330/90	Aprova o Código da Publicidade, que proíbe qualquer discriminação em função da raça ou do sexo (artigo 7º) (Decreto-lei n.º 330/90, 1990).
1991-08-13 Lei n.º 61/91	Garante protecção adequada às mulheres vítimas de violência (Lei n.º 61/91, 1991).
1991-11-11 Portaria n.º 1156/91	Determina que, em condições de igualdade com os cidadãos do sexo masculino, as mulheres possam voluntariamente a candidatar-se à prestação de serviço efectivo, em qualquer das modalidades em armas e serviços do Exército (Portaria n.º 1156/91, 1991).
1992-03-13 Portaria n.º 163/92	Estabelece que os cidadãos do sexo feminino podem voluntariamente candidatar-se à prestação do serviço efectivo na Marinha (Portaria n.º 163/92, 1992).
1993-09-25 Decreto-Lei n.º 329/93	Estabelece o regime de protecção na velhice e na invalidez dos beneficiários do regime geral de segurança social, uniformizando a idade de reforma para os 65 anos (Decreto-Lei n.º 329/93, 1993).
1994-05-17 Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/94	Estabelece acções e medidas prioritárias de promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres, designadamente sensibilização da opinião pública, promoção de medidas de formação profissional para mulheres, mecanismos de orientação profissional para as mulheres, adaptação e organização dos tempos de trabalho para salvaguardar a vida profissional e familiar de ambos os cônjuges, reforço da actividade inspectiva em áreas que possam envolver discriminação entre homens e mulheres (Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/94, 1994).
1995-03-15 Decreto-Lei n.º 48/95	Aprova o novo Código Penal, passando a violação a constar na secção de *crimes contra a liberdade sexual* e a violência doméstica a ser enquadrada em artigo próprio no capítulo dos *crimes contra a integridade física* (Decreto-Lei n.º 48/95, 1995).
1995-06-09 Lei n.º 17/95	Prolonga a licença de maternidade de 90 para 98 dias e confere especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, obrigando à solicitação de parecer prévio à CITE, ao alterar a Lei da protecção da maternidade e da paternidade (Lei n.º 17/95, 1995).
1996-06-26 Portaria n.º 229/96	Fixa os agentes, processos e condições de trabalho proibidos ou condicionados às mulheres grávidas, puérperas e lactantes (Portaria n.º 229/96, 1996).
1996-07-04 Portaria n.º 238/96	Alarga o acesso das mulheres à totalidade das armas e serviços do Exército (Portaria n.º 238/96, 1996).
1997-02-10 Lei n.º 5/97	Lei-quadro da Educação Pré-Escolar, sendo definida como tarefa do Estado a criação de uma rede pública de educação pré-escolar, que generalizasse a oferta dos respectivos serviços (Lei n.º 5/97, 1997).
1997-09-13 Lei n.º 102/97	Determina uma licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para pais e mães trabalhadores no sentido de acompanharem filhos, adoptados ou filhos de cônjuge que com este resida, que seja deficiente ou doente crónico, durante os primeiros 12 anos de vida, alterando a Lei de protecção da maternidade e da paternidade (Lei n.º 102/97, 1997).
1997-09-13 Lei n.º 105/97	Garante o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego e sanciona práticas discriminatórias baseadas no sexo (Lei n.º 105/97, 1997).

DATA	MEDIDA
1997-09-20 Lei Constitucional n.º 1/97	IV Revisão Constitucional, com alteração dos artigos 9º - Tarefas fundamentais do Estado, sendo incluída a promoção da igualdade entre homens e mulheres como tarefa fundamental do Estado e habilitando constitucionalmente os poderes públicos para a adopção de medidas de discriminação positiva; e 109º - Participação política dos cidadãos, que substitui o anterior artigo 112º e passa a incluir a participação de mulheres e homens, e não apenas de cidadãos, no exercício de poderes cívicos e políticos como essenciais para a consolidação do sistema democrático (Lei Constitucional n.º 1/97, 1997).
1997-11-11 Decreto-Lei n.º 307/97	Transpõe a Directiva n.º 96/97/CE, do Conselho, de 20 de Dezembro, relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social (Decreto-Lei n.º 307/97, 1997).
1998-04-28 Decreto do Presidente da República n.º 14-A/98	Convoca um referendo para o dia 28 de Junho de 1998 com a questão "Concorda com a despenalização da interrupção voluntária da gravidez, se realizada, por opção da mulher, nas 10 primeiras semanas, em estabelecimento de saúde legalmente autorizado?" (Decreto do Presidente da República n.º 14-A/98, 1998), em que o SIM obteve 49,1% dos votos e o NÃO 50,9% (Mapa Oficial n.º 2/98, 1998).
1998-04-28 Lei n.º 18/98	Prolonga o período de licença por maternidade para 110 dias até 31 de Dezembro de 1999 e para 120 dias a partir dessa data, alargando a protecção à maternidade e paternidade (Lei n.º 18/98, 1998).
1998-09-02 Lei n.º 65/98	Autonomiza a consecução dos crimes de coacção sexual e de violação através de abuso de autoridade, resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, ao alterar o Código Penal (Lei n.º 65/98, 1998).
1998-11-09 Decreto-Lei n.º 347/98	Procede à definição e regulamentação do subsídio para assistência a filhos, adoptados ou filhos de cônjuge do beneficiário, que sejam deficientes profundos ou doentes crónicos, e alarga o prazo para o requerimento das prestações de protecção social à maternidade (Decreto-Lei n.º 347/98, 1998).
1999-08-03 Lei n.º 107/99	Cria uma rede pública de casas de apoio a mulheres vítimas de violência (Lei n.º 107/99, 1999).
1999-08-11 Lei n.º 118/99	Desenvolve e concretiza o regime geral das contra-ordenações laborais, através da tipificação e classificação das contra-ordenações correspondentes à violação dos diplomas reguladores do regime geral dos contratos de trabalho, garantindo às mulheres igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, no que se refere à orientação e formação profissional, atribuindo ao Estado a tarefa de promover, incentivar e coordenar acções de formação profissional destinadas às mulheres (Lei n.º 118/99, 1999).
1999-08-11 Lei n.º 120/99	Reforça as garantias do direito à saúde reprodutiva, implementando um programa de educação sexual nos estabelecimentos de ensino básico e secundário e reforçando o acesso ao planeamento familiar e aos métodos contraceptivos (Lei n.º 120/99, 1999).
1999-08-20 Lei n.º 129/99	Aprova o regime aplicável ao adiantamento pelo Estado da indemnização devida às vítimas de violência conjugal (Lei n.º 129/99, 1999).
1999-08-31 Lei n.º 142/99	Consagra o direito do pai a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, sem modificação do período de licença de maternidade, ao alterar a Lei de protecção à maternidade e paternidade (Lei n.º 142/99, 1999).
1999-09-21 Lei n.º 174/99	Aprova a nova Lei do Serviço Militar, eliminando as diferenças entre cidadãos do sexo masculino e cidadãos do sexo feminino (Lei n.º 174/99, 1999).

DATA	MEDIDA
2000-05-27 Lei n.º 7/2000	Altera o Código Penal, tornando a violência doméstica num crime público, deixando de ser necessária a apresentação de queixa por parte da vítima (Lei 7/2000, 2000).
2001-05-21 Lei n.º 9/2001	Reforça os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo (Lei n.º 9/2001, 2001).
2001-05-21 Lei n.º 10/2001	Institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que deve ser enviado pelo Governo à Assembleia da República até ao fim de cada sessão legislativa (Lei n.º 10/2001, 2001).
2001-05-29 Lei n.º 12/2001	Garante o recurso antecipado a contracepção de emergência, gratuitamente nos centros de saúde ou nas farmácias, mediante prescrição médica ou venda livre (Lei n.º 12/2001, 2001).
2001-08-20 Lei n.º 90/2001	Define medidas de apoio social às mães e pais estudantes, como um regime especial de faltas e adiamento da entrega de trabalhos e realização de testes por motivo de consultas pré-natais, período de parto, amamentação, doença e assistência a filhas e filhos, em situações devidamente comprovadas, conferindo igualmente direitos de preferência a crianças de mães e pais menores, até completarem cinco anos de idade, para admissão e frequência nos equipamentos públicos da rede pré-escolar, mas creches e jardins-de-infância (Lei n.º 90/2001, 2001).
2003-08-22 Lei Orgânica n.º 2/2003	Estabelece, sobre a participação política, que os estatutos devem assegurar uma participação directa, activa e equilibrada de mulheres e homens na actividade política e garantir a não discriminação em função do sexo no acesso aos órgãos partidários e nas candidaturas apresentadas pelos partidos políticos, aprovando a Lei dos Partidos Políticos (Lei Orgânica n.º 2/2003, 2003).
2003-08-27 Lei n.º 99/2003	Aprova o Código do Trabalho, que consagra a igualdade de género nos artigos 8º - Condições de trabalho, onde é garantida a igualdade de tratamento e a não discriminação; 17º - Protecção de dados pessoais, sendo proibido o pedido de informações, por parte da entidade patronal, sobre o estado de saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem; 19º - Testes e exames médicos, proibindo a exigência de realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez; 22º - Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, onde é garantido o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho; 23º - Proibição da discriminação, entre outros factores, em função do sexo; 24º - Assédio, que o define como discriminação; 25º - Medidas de acção positivas, que visem garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos e corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social; 26º - Obrigação de indemnização, pela prática discriminatória que lese trabalhadoras e trabalhadores ou candidatas e candidatos a emprego; 27º - Acesso ao emprego, actividade profissional e formação, que determina a proibição de discriminação em função do sexo e estipula que as ofertas de emprego não podem contar qualquer referência, directa ou indirecta, especificações ou preferências baseadas no sexo; 28º - Condições de trabalho, que a assegura a igualdade entre homens e mulheres, particularmente em termos de retribuição; 29º - Carreira profissional, que determina que todas as trabalhadoras e trabalhadores têm, independentemente do sexo, direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional; 31º - Regras contrárias ao princípio da igualdade, definindo que qualquer estabelecimento de profissões ou categorias profissionais têm de ser aplicáveis a ambos os sexos; e em todos os artigos da Subsecção IV – Protecção da maternidade e da paternidade. Revoga o Regime Jurídico da Duração do Trabalho, de 1971, que impunha limites no acesso das mulheres ao trabalho nocturno (artigo 31º), com excepção para as que exercessem cargos de responsabilidade ou que ocupassem os serviços de higiene e bem-estar (artigo 32º) (Lei n.º 99/2003, 2003).
2004-01-15 Lei Orgânica n.º 1/2004	Permite à mulher que tenha perdido a nacionalidade portuguesa, por efeito do casamento, readquiri-la mediante declaração, ao alterar a Lei da Nacionalidade (Lei Orgânica n.º 1/2004, 2004).

DATA	MEDIDA
2004-07-24 Lei Constitucional n.º 1/2004	VI Revisão Constitucional, com alteração do artigo 67º - Família e inclusão, enquanto incumbência do Estado, da promoção da conciliação da actividade profissional com a vida familiar através da concertação das várias políticas sectoriais (Lei Constitucional n.º 1/2004, 2004).
2005-04-13 Decreto-Lei n.º 77/2005	Determina o pagamento do montante do subsídio da licença por maternidade e licença por paternidade nas modalidades de gozo da licença de 120 dias, a 100%, e 150 dias a 80% (Decreto-Lei n.º 77/2005, 2005).
2005-08-29 Lei n.º 46/2005	Estabelece limites à renovação sucessiva de mandatos dos presidentes dos órgãos executivos das autarquias locais (Lei n.º 46/2005, 2005).
2006-08-21 Lei Orgânica n.º 3/2006	Aprova a Lei da Paridade, que estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos, não se aplicando às listas para os órgãos das freguesias com 750 ou menos pessoas eleitoras e para os órgãos dos municípios com 7500 ou menos pessoais eleitoras (Lei Orgânica n.º 3/2006, 2006).
2006-11-30 Decreto do Presidente da República n.º 117-A/2006	Convoca um referendo para o dia 11 de Fevereiro de 2007 com a questão "Concorda com a despenalização da interrupção voluntária da gravidez, se realizada, por opção da mulher, nas primeiras 10 semanas, em estabelecimento de saúde legalmente autorizado?" (Decreto do Presidente da República n.º 117-A/2006, 2006), em que o SIM obteve 59,25% dos votos e o NÃO 40,75% (Mapa Oficial n.º 1/2007, 2007).
2007-01-16 Lei n.º 5/2007	Aprova a Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto, que determina que todos têm direito à actividade física e desportiva, independentemente do sexo, e que a sua prática deve contribuir para a promoção de uma situação equilibrada e não discriminatória entre homens e mulheres (Lei n.º 5/2007, 2007).
2007-04-17 Lei n.º 16/2007	Altera o Código Penal, excluindo a ilicitude nos casos de interrupção voluntária da gravidez se for realizada, por opção da mulher, nas primeiras 10 semanas de gravidez (Lei n.º 16/2007, 2007).
2007-05-24 Decreto-Lei n.º 201/2007	Isenta as vítimas de violência doméstica do pagamento de taxas moderadoras no acesso à prestação de cuidados de saúde (Decreto-Lei n.º 201/2007, 2007).
2008-03-12 Lei n.º 14/2008	Proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (Lei n.º 14/2008, 2008).
2008-05-28 Decreto-Lei n.º 87/2008	Concede uma majoração ao montante do abono de família para crianças e jovens, no âmbito das famílias monoparentais (Decreto-Lei n.º 87/2008, 2008).
2008-10-22 Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008	Adopta medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade, que são os representantes dos departamentos governamentais das áreas da Administração Pública consideradas relevantes para os objectivos da CIG (Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, 2008).
2008-10-31 Lei n.º 61/2008	Permite o divórcio sem consentimento de um dos cônjuges e consagra um regime de responsabilidades parentais, ao alterar o Regime Jurídico do Divórcio (Lei n.º 61/2008, 2008).

DATA	MEDIDA
2009-02-12 Lei n.º 7/2009	Aprova o novo Código do Trabalho, que institui que seja dada preferência a trabalhadores do sexo sub-representado em acções de formação profissional dirigida a profissões predominantemente exercidas por trabalhadores de um dos sexos (artigo 30º), prevê uma licença por interrupção da gravidez (artigo 38º) e reforça a protecção da maternidade e da parentalidade, facultando a possibilidade de partilha da licença parental inicial entre 120 e 150 dias por ambos os progenitores, sem perda dos direitos da mãe (artigo 40º). Faculta ainda a possibilidade de trabalho a tempo parcial (artigo 55º), horário flexível (artigo 56º) e dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho para trabalhadores com responsabilidades familiares (artigo 58º) (Lei n.º 7/2009, 2009).
2009-03-02 Decreto-Lei n.º 52/2009	Concede a homens e as mulheres os mesmos direitos e deveres militares (Decreto-Lei n.º 52/2009, 2009).
2009-09-14 Lei n.º 104/2009	Aprova o regime de concessão de indemnização às vítimas de crimes violentos e de violência doméstica (Lei n.º 104/2009, 2009).
2009-09-16 Lei n.º 112/2009	Estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à protecção e à assistência das suas vítimas e revoga a Lei n.º 107/99 (Lei n.º 112/2009, 2009).
2010-05-25 Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010	Quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, estatuto aplicável, por iniciativa dos municípios, aos conselheiros locais para a igualdade, a quem cabe dinamizar a implementação de políticas locais para a cidadania e igualdade de género (Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, 2010).
2012-03-08 Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012	Determina a obrigatoriedade de adopção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, de planos para a igualdade, no sentido de alcançar uma efectiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres (Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, 2012).
2013-03-08 Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013	Aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente elaboração e divulgação de um relatório sobre as diferenças salariais por ramo de actividade, apresentação de um documento técnico de apoio à preparação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho por forma a integrarem a dimensão da igualdade de género e a prevenir eventuais discriminações, incentivo às empresas para estabelecerem protocolos com serviços de apoio à infância, terceira idade ou dependentes e incentivo à utilização pelas empresas de instrumentos de apoio à conciliação, como horário flexível, trabalho a tempo parcial e banco de horas (Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, 2013).
2013-09-12 Lei n.º 75/2013	Estabelece o regime jurídico das autarquias locais e o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, determinando ser competência da Câmara Municipal assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de acção do município, designadamente através da adopção de Planos Municipais para a Igualdade (artigo 33º) (Lei n.º 75/2013, 2013).
2015-03-20 Portaria n.º 84/2015	Cria e regulamenta a medida de promoção de igualdade de género no mercado de trabalho, concedendo ao empregador um apoio financeiro que incentive a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão (Portaria n.º 84/2015, 2015).
2015-09-01 Lei n.º 120/2015	Altera o Código do Trabalho, reforçando a protecção da maternidade e paternidade, definindo que a licença de 120 ou 150 dias pode ser usufruída em simultâneo pelo pai e pela mãe (Lei n.º 120/2015, 2015).
2015-09-07 Lei n.º 133/2015	Cria um mecanismo para protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ao impedir a candidatura a subsídios ou subvenções públicas por parte de empresas que, nos dois anos anteriores, tenham sido condenadas por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes (Lei n.º 133/2015, 2015).

DATA	MEDIDA
2017-05-02 Lei Orgânica n.º 1/2017	Alarga a Lei da Paridade às listas para os órgãos das freguesias com 750 ou menos eleitores e para os órgãos dos municípios com 7500 ou menos eleitores (Lei Orgânica n.º 1/2017, 2017).
2017-08-01 Lei n.º 62/2017	Estabelece um regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, com exigência de uma representação mínima de 20% até 01 de Janeiro de 2018 e de 33,3% a partir de 01 de Janeiro de 2020 (Lei n.º 62/2017, 2017).
2017-08-16 Lei n.º 73/2017	Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio. Altera o Código do Trabalho, definindo que o denunciante e as testemunhas não podem ser sancionadas disciplinarmente a menos que actuem com dolo, que as empresas com sete ou mais trabalhadores devem adoptar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, que a não adopção constitui contra-ordenação grave e que o empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio. Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, definindo o dever de adopção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e de instauração de procedimento disciplinar sempre que houver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (Lei n.º 73/2017, 2017)
2018-02-09 Lei n.º 4/2018	Estabelece o regime jurídico aplicável à avaliação de impacto de género de actos normativos (Lei n.º 4/2018, 2018)
2018-08-21 Lei n.º 60/2018	Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, devendo a entidade empregadora assegurar a existência de uma política remuneratória transparente e de critérios de avaliação objectivos, comuns a homens e mulheres, instituindo, no âmbito do relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que deve ser enviado pelo Governo à Assembleia da República, informação sobre a implementação da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor (Lei n.º 60/2018, 2018).
2019-01-29 Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2019	Determina a adopção da expressão universalista Direitos Humanos por parte do Governo e de todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direcção, superintendência ou tutela, com vista à substituição imediata da expressão Direitos do Homem (Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2019, 2019).
2019-03-28 Lei n.º 26/2019	Estabelece um regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública, com exigência de uma representação mínima de 40% de cada um dos sexos (Lei n.º 26/2019, 2019).
2019-03-29 Lei Orgânica n.º 1/2019	Altera a Lei da Paridade, com aumento da representação mínima dos cidadãos do sexo sub-representado dos 33% para os 40% e determinação da rejeição de toda a lista caso não se verifiquem os critérios de paridade impostos (Lei Orgânica n.º 1/2019, 2019).
2019-07-01 Decreto-Lei n.º 85/2019	Permite aos trabalhadores da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano lectivo (Decreto-Lei n.º 85/2019, 2019).
2019-09-02 Lei n.º 80/2019	Assegura formação obrigatória aos magistrados em matéria de direitos humanos e violência doméstica (Lei n.º 80/2019, 2019)
2019-09-03 Lei n.º 85/2019	Altera o Código Civil, revogando o artigo 1605º - Prazo internupcial, até então fixado em 300 dias para a mulher e 180 dias para o homem (Lei n.º 85/2019, 2019).

DATA	MEDIDA
2019-09-04 Lei n.º 90/2019	Altera o Código do Trabalho, reforçando a protecção na parentalidade e criando o aditamento 35º-A - Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade (Lei n.º 90/2019, 2019).
2020-04-13 Decreto-Lei n.º 14-D/2020	Reforça a protecção na parentalidade dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente, fixando o montante diário do subsídio para assistência a filho em 100% da remuneração de referência do beneficiário (Decreto-Lei n.º 14-D/2020, 2020).

Apêndice VI - Evolução dos mecanismos e estruturas de apoio à promoção da igualdade de género (1974–2019)

Evolução dos mecanismos e estruturas de apoio à promoção da igualdade de género (1974-2019)	
DATA	MEDIDA
1975-01-14 Resolução do Conselho de Ministros	Consigna e ratifica a celebração do Ano Internacional da Mulher em Portugal (Resolução do Conselho de Ministros, 1975)
1975-02-01 Decreto-Lei n.º 47/75	Determina que a Comissão da Condição Feminina seja dotada de autonomia administrativa e submetida ao regime de instalação (Decreto-Lei n.º 47/75, 1975).
1977-03-31 Resolução n.º 67/77	Constitui uma comissão, a funcionar junto do Ministério dos Assuntos Sociais, com vista à resolução do problema da prostituição (Resolução n.º 67/77, 1977).
1977-11-17 Decreto-Lei n.º 485/77	Institucionaliza e estabelece a estruturação orgânica da Comissão da Condição Feminina, com os objectivos de promover acções que levem as mulheres a tomar consciência das condições de discriminação a que estão sujeitas e a assumir uma intervenção directa para o progresso do seu estatuto, promover a tomada de consciência individual e colectiva da necessidade de uma nova concepção do papel das mulheres na sociedade e participar na elaboração da política global da condição feminina (Decreto-Lei n.º 485/77, 1977).
1979-09-20 Decreto-Lei n.º 392/79	Cria a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), um mecanismo nacional que prossegue a igualdade e a não-discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional (Decreto-Lei n.º 392/79, 1979).
1980-07-26 Lei n.º 23/80	Ratifica a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (Lei n.º 23/80, 1980).
1988-08-17 Lei n.º 95/88	Garante direitos de actuação e participação das associações de mulheres, tendo por finalidade a eliminação de todas as formas de discriminação e a promoção da igualdade entre homens e mulheres (Lei n.º 95/88, 1988).
1991-05-09 Decreto-Lei n.º 166/91	Cria a CIDM - Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, que substitui a Comissão da Condição Feminina, direccionada para o estudo e análise da realidade na óptica da igualdade de direitos e oportunidades e para a intervenção em todas as áreas com incidência na situação das mulheres e na igualdade (Decreto-Lei n.º 166/91, 1991).
1996-01-26 Decreto-Lei n.º 3-B/96	Institui o Alto-Comissário para as Questões da Promoção da Igualdade e da Família, que visa contribuir para a igualdade efectiva das mulheres e dos homens ao nível social e familiar, propondo políticas compensatórias destinadas a eliminar discriminações (Decreto-Lei n.º 3-B/96, 1996).

DATA	MEDIDA
1997-03-24 Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97	Aprova o Plano Global para a Igualdade de Oportunidades 1997-2002, que visa integrar o princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em todas as políticas económicas, sociais e culturais, prevenir a violência e garantir protecção adequada às mulheres vítimas de crimes de violência, promover a igualdade de oportunidades no emprego e nas relações de trabalho, conciliar a vida privada e profissional e promover a protecção social da família e da maternidade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, 1997).
1997-05-12 Lei n.º 10/97	Reforça os direitos das associações de mulheres (Lei n.º 10/97, 1997).
1998-11-24 Lei n.º 80/98	Altera a composição do Conselho Económico e Social, integrando um representante das associações da área da igualdade de oportunidades para mulheres e homens (Lei n.º 80/98, 1998).
1999-06-15 Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/99	Aprova o Plano Nacional contra a Violência Doméstica 1999 – 2002, com os objectivos de sensibilizar e prevenir, intervir para proteger a vítima de violência doméstica e investigar/estudar (Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/99, 1999).
1999-11-08 Decreto-Lei n.º 474-A/99	Aprova a Lei Orgânica do XIV Governo Constitucional, criando o Ministério para a Igualdade, que integra a Presidência do Conselho de Ministros (Decreto-Lei n.º 474-A/99, 1999).
2000-10-20 Decreto-Lei n.º 267-A/2000	Altera a Lei Orgânica do XIV Governo Constitucional, extinguindo o Ministério da Igualdade (Decreto-Lei n.º 267-A/2000, 2000).
2001-09-18 Decreto-Lei n.º 247/2001	Altera a Lei Orgânica do XIV Governo Constitucional, criando na dependência da Presidência do Conselho de Ministros a Secretaria de Estado para a Igualdade (Decreto-Lei n.º 247/2001, 2001).
2002-05-03 Decreto-Lei n.º 120/2002	Aprova a Lei Orgânica do XV Governo Constitucional, extinguindo a Secretaria de Estado para a Igualdade (Decreto-Lei n.º 120/2002, 2002).
2003-07-07 Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2003	Aprova o II Plano Nacional contra a Violência Doméstica 2003-2006, que apresenta sete áreas estratégicas: informação, sensibilização e prevenção; formação; legislação e sua aplicação; protecção da vítima e integração social; investigação; mulheres imigrantes; e avaliação (Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2003, 2003).
2003-11-25 Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003	Aprova o II Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006, que apresenta quatro grandes áreas de intervenção: actividade profissional e vida familiar; educação, formação e informação; cidadania e inclusão social; e cooperação com a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) (Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, 2003).

DATA	MEDIDA
2005-01-28 Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2005	Cria a Estrutura de Missão contra a Violência Doméstica na dependência do Ministério da Segurança Social, da Família e da Criança (Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2005, 2005).
2006-06-14 Decreto-Lei n.º 115/2006	Sugere a inclusão de Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade, quando existam, na composição dos Conselhos Locais de Acção Social (Decreto-Lei n.º 115/2006, 2006).
2006-07-18 Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2006	Cria a Estrutura de Missão do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos 2007, com o objectivo de garantir a execução de um programa de acção para o Ano Europeu, sob coordenação da presidente da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2006, 2006).
2006-10-27 Decreto-Lei n.º 202/2006	Aprova a Lei Orgânica da Presidência do Conselho de Ministros, criando a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), extinguindo, por fusão, a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres e a Estrutura de Missão contra a Violência Doméstica (Decreto-Lei n.º 202/2006, 2006).
2007-05-03 Decreto-Lei n.º 164/2007	Aprova a orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que substitui a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Decreto-Lei n.º 164/2007, 2007).
2007-06-22 Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2007	Aprova o I Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos 2007-2010, que apresenta quatro áreas estratégicas: conhecer e disseminar informação; prevenir, sensibilizar e formar; proteger, apoiar e integrar; investigar criminalmente e reprimir o tráfico (Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2007, 2007).
2007-06-22 Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007	Aprova o III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e género 2007-2010, que assenta nas áreas estratégicas de intervenção: perspectiva de género nos diversos domínios de política enquanto requisito de boa governação; perspectiva de género nos domínios prioritários da política; cidadania e género; violência de género; e perspectiva de género na União Europeia, no Plano Internacional e na Cooperação para o Desenvolvimento (Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, 2007).
2007-06-22 Resolução do Conselho de Ministros n.º 83/2007	Aprova o III Plano Nacional contra a Violência Doméstica 2007-2010, que conta com cinco áreas estratégias de intervenção: informar, sensibilizar e educar; proteger as vítimas e prevenir a revitimação; capacitar e reinserir as vítimas de violência doméstica; qualificar os profissionais; e aprofundar o conhecimento sobre o fenómeno da violência doméstica (Resolução do Conselho de Ministros n.º 83/2007, 2007).
2008-10-22 Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008	Adopta medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, 2008).

DATA	MEDIDA
2009-12-11 Decreto-Lei n.º 321/2009	Aprova a Lei Orgânica do XVIII Governo Constitucional, criando a Secretaria de Estado da Igualdade, integrada na Presidência do Conselho de Ministros (Decreto-Lei n.º 321/2009, 2009).
2010-05-25 Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010	Quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, estatuto aplicável, por iniciativa dos municípios, aos conselheiros locais para a igualdade, a quem cabe dinamizar a implementação de políticas locais para a cidadania e igualdade de género (Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, 2010).
2010-11-29 Resolução do Conselho de Ministros n.º 94/2010	Aprova o II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos 2011-2013 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 94/2010, 2010).
2010-12-17 Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010	Aprova o IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica 2011-2013, que apresenta cinco áreas estratégicas: informar, sensibilizar e educar; proteger as vítimas e promover a integração social; prevenir a reincidência: intervenção com agressores; qualificar profissionais; e investigar e monitorizar (Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010, 2010).
2011-01-18 Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011	Aprova o IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e Não-discriminação 2011-2013, que tem como medidas integrar a perspectiva de género em todos os domínios de acção política, implementar em cada ministério um Plano para a Igualdade, promover a implementação de Planos Municipais para a Igualdade nas autarquias, promover a implementação de Planos para a Igualdade nas empresas do sector empresarial do Estado, apoiar o empreendedorismo feminino, nomeadamente através do recurso ao microcrédito, implementar guiões para a igualdade e cidadania em todos os níveis de ensino, combater a feminização do VIH/sida, prevenir e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, combater as assimetrias salariais no mercado de trabalho, promover a emancipação e empoderamento de jovens mulheres para a participação e cidadania activa e garantir a transversalização do género na política internacional (Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, 2011).
2013-09-12 Lei n.º 75/2013	Determina a adopção de Planos Municipais para a Igualdade pelas autarquias locais (artigo 33º) (Lei n.º 75/2013, 2013).
2013-12-31 Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013	Aprova o III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017, que apresenta cinco áreas estratégicas: prevenir, sensibilizar, conhecer e investigar; educar, formar e qualificar; proteger, intervir e capacitar; investigar criminalmente; e cooperar (Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013, 2013).
2013-12-31 Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013	Aprova o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017, que apresenta cinco áreas estratégicas: prevenir, sensibilizar e educar; proteger as vítimas e promover a sua integração; intervir junto de agressores; formar e qualificar profissionais; e investigar e monitorizar (Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, 2013).
2013-12-31 Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013	Aprova o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, que pretende, entre outras áreas estratégicas, a integração da perspectiva da igualdade de género na Administração Pública central e local, a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas públicas e a organização da vida profissional, familiar e pessoal (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, 2013).

DATA	MEDIDA
2014-08-26 Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014	Aprova o II Plano Nacional de Acção para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2014-2018, que tem como áreas estratégicas promover a participação de mulheres em processos de construção e manutenção da paz e segurança, garantir a formação das pessoas envolvidas nos processos de construção e manutenção de paz e segurança, promover os objectivos da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) na acção externa de Portugal, aprofundar e difundir o conhecimento sobre a temática "mulheres, paz e segurança", sensibilizar as entidades decisoras e a comunidade e promover a participação da sociedade civil na implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2014-2018 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014, 2014).
2015-08-25 Lei n.º 107/2015	Consolida a legislação em matéria de direitos das associações de mulheres (Lei n.º 107/2015, 2015).
2015-11-09 Decreto-Lei n.º 249-A/2015	Aprova a Lei Orgânica do XX Governo Constitucional, criando o Ministério da Cultura, Igualdade e Cidadania, integrado na Presidência do Conselho de Ministros (Decreto-Lei n.º 249-A/2015, 2015).
2015-12-17 Decreto-Lei n.º 251-A/2015	Lei Orgânica do XXI Governo Constitucional, extinguindo o Ministério da Cultura, Igualdade e Cidadania e criando, na dependência do Ministério da Presidência e da Modernização Administrativa, a Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade. Cabe ao ministério exercer a direcção sobre a CIG (Decreto-Lei n.º 251-A/2015, 2015).
2016-05-10 Despacho n.º 6173/2016	Cria o Grupo de Trabalho de Educação para a Cidadania, que tem a missão de conceber uma Estratégia de Educação para a Cidadania, a implementar nas escolas do ensino público, com o objectivo de incluir nas saídas curriculares, em todos os graus de ensino, um conjunto de competências e conhecimentos em matéria de cidadania, entre as quais a igualdade de género (Despacho n.º 6173/2016, 2016).
2018-05-21 Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018	Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-discriminação 2018-2030 - Portugal Mais Igual, que se estrutura em três planos de acção: Plano de acção para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), Plano de acção para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e Plano de acção para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018).
2018-06-19 Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018	Aprova o IV Plano de Acção para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, que tem como objectivos estratégicos reforçar o conhecimento, informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos, assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, bem como consolidar, reforçar e qualificar a intervenção e reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico (Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, 2018).
2019-12-03 Decreto-Lei n.º 169-B/2019	Aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional, criando, na dependência do Ministério da Presidência e da Modernização Administrativa, a Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade (Decreto-Lei n.º 169-B/2019, 2019).

Apêndice VII - Guião de entrevista ao membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa

GUIÃO DE ENTREVISTA

Membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa

Data:	Hora:

CARACTERIZAÇÃO DA PESSOA ENTREVISTADA

Género:

BLOCO A - Igualdade de género: significados

1. O que é, na sua perspectiva, a igualdade de género?
2. Em que principais domínios (por exemplo, da vida pessoal, familiar, social e profissional) se manifesta a desigualdade de género?
3. Que evolução é que o conceito de igualdade de género e os domínios subjacentes ao mesmo têm evoluído desde o 25 de Abril de 1974?
4. Que influência é que a desigualdade de género tem no desenvolvimento dos territórios?

BLOCO B - Influência internacional na política nacional de promoção da igualdade de género

5. No que toca à promoção da igualdade de género, quais as principais orientações mundiais ratificadas por Portugal?
6. Que influência é que essas orientações mundiais têm tido na política nacional?
7. Quais são os principais marcos em termos de directrizes e legislação europeia neste domínio?
8. Que influência é que essas directrizes europeias têm tido na política nacional?
9. Portugal apontou a igualdade de género como uma das seis prioridades estratégicas no âmbito da implementação da Agenda 2030 - Objectivos de Desenvolvimento Sustentável. Que medidas foram tomadas na sequência deste compromisso?

BLOCO C - Enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género

10. Quais considera serem os grandes marcos ocorridos em Portugal, em termos de alteração legislativa, em prol da igualdade de género desde o 25 de Abril de 1974? Por que considera esses os grandes marcos? Que mudanças é que esses marcos impulsionaram?
11. Portugal tem vindo gradualmente a eliminar da legislação qualquer factor passível de gerar discriminação em função do género, criando medidas de acção positiva e mecanismos de promoção da igualdade entre homens e mulheres. O que poderá justificar que, 25 anos após a adopção da Plataforma de Acção de Pequim, grande parte do quadro normativo continue a recorrer exclusivamente à utilização do masculino e que apenas em 2019 se tenha determinado a substituição da expressão *Direitos do Homem* por *Direitos Humanos*?
12. Em termos legislativos, tem existido um constante reforço e alguma sobreposição de medidas, nomeadamente no âmbito da promoção da igualdade salarial, da conciliação entre a vida privada e a profissional, do combate à violência doméstica e de género, por exemplo. Que leitura faz dessa constante necessidade de reforço?
13. Apesar da cobertura legislativa, a igualdade de género detém ainda, em inúmeros aspectos, um estatuto meramente formal. Por exemplo, a primeira referência à igualdade salarial surge na primeira formulação da Constituição da República Portuguesa, em 1976, mas em 2020 continua a não ser uma realidade. Que desafios se impõem à efectiva aplicação da legislação vigente?

14. Na sua opinião, ainda existem lacunas em termos legislativos? Se sim, quais as que destaca?

15. Na actual legislatura estão previstas medidas concretas no sentido de suprimir essas lacunas legislativas? Se sim, quais?

BLOCO D - Realidade nacional ao nível da igualdade de género

16. Em termos gerais, considera que a população portuguesa faz uma correcta interpretação do conceito de igualdade de género? Justifique, por favor. Se considera que não faz, o que é necessário trabalhar no sentido de garantir uma correcta interpretação do conceito de igualdade de género?

17. Como encara as mais recentes manifestações públicas contra a chamada *ideologia de género*?

18. Podem estes movimentos ser encarados como reflexo da ineficácia de algumas medidas que visam a sensibilização para a igualdade de género? Justifique, por favor.

19. A análise da realidade nacional demonstra que as principais instâncias responsáveis pela promoção da igualdade de género são compostas maioritariamente por mulheres. Que leitura faz do facto de este ser ainda um movimento maioritariamente feminino?

20. Na sua perspectiva, que vantagens é que isso acarreta? E que desvantagens?

21. De um modo geral, como avalia a realidade portuguesa em termos de indicadores de igualdade de género? Justifique, por favor.

22. Que indicadores destaca pela positiva? Que indicadores destaca pela negativa?

23. O Index de Igualdade de Género da UE com dados referentes a 2017 revela que, apesar de continuar abaixo da média europeia, Portugal tem progredido mais rapidamente que os restantes países. Que medidas considera terem sido fundamentais para esse crescimento?

24. O mesmo relatório avalia o índice global da igualdade de género e seis indicadores específicos, designadamente *trabalho*, *saúde*, *dinheiro*, *poder*, *conhecimento* e *tempo*. O indicador *trabalho* é o único que coloca Portugal à frente da média europeia, sendo o indicador *tempo* aquele em que Portugal obtém pior resultado quando comparado com os restantes 27 países. Que leitura faz destes dados? Quais os principais factores que, na sua perspectiva, ajudam a explicar esses resultados?

25. Que medidas estão equacionadas nesta legislatura no sentido de garantir que Portugal se aproxime ou esteja em linha com a média europeia?

BLOCO E - Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género

26. Quais são, na sua perspectiva, os actores-chave nos processos de promoção da igualdade de género? Porquê?

27. Que perfil devem ter os principais responsáveis pela promoção da igualdade de género? Que papel deve cada um desempenhar?

28. Em 2017 foi apresentada a Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, que inclui a temática *igualdade de género* no 1º Grupo, a par com os *direitos humanos*, a *interculturalidade*, o *desenvolvimento sustentável*, a *educação ambiental* e a *saúde*. Quais as principais directrizes da ENEC em termos de promoção da igualdade de género?

29. Que competências se espera que a população estudantil adquira em termos de igualdade de género?

30. Ainda que este 1º Grupo da ENEC seja obrigatório para todos os níveis e ciclos de escolaridade, no âmbito dos agrupamentos que integram o Projecto de Autonomia e Flexibilidade Curricular, as escolas têm autonomia para escolher os domínios a trabalhar. Enquanto coordenadora do Grupo de Trabalho de Educação para a Cidadania, considera que a igualdade de género é, ou tem sido, uma prioridade para as escolas? Porquê?

31. No território-alvo deste estudo existem dois concelhos que aderiram à ENEC. A coordenadora da ONGD responsável pela implementação de projectos de promoção da igualdade de género aponta como críticas a abordagem superficial à temática e a falta de sensibilização e formação do corpo docente. Do balanço que é possível fazer até ao momento, que fragilidades é que considera existirem na operacionalização desta Estratégia nos territórios? Que medidas estão previstas no sentido de minimizar essas fragilidades?

32. Encontra-se em vigor a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-discriminação 2018-2030. Que lacunas é que esta Estratégia vem colmatar face aos anteriores Planos Nacionais?

33. Que procedimentos têm de ser garantidos para a implementação local do Plano de Acção para a Igualdade entre Homens e Mulheres nos territórios? (Que caminho tem de ser percorrido entre o plano e a acção, no âmbito da aplicação desta medida?)

34. De um modo geral, como avalia o potencial impacte desta Estratégia Nacional em termos práticos?

35. Alguns dos diagnósticos sociais dos concelhos-alvo deste estudo identificam como problemática o défice de informação sobre a temática da igualdade de género e a falta de qualificação dos recursos humanos. De que forma esta fragilidade, por parte das entidades competentes, influencia a efectiva promoção da igualdade de género nos territórios? Como pode esta fragilidade ser combatida?

36. Em 2013, a aprovação do Regime Jurídico das Autarquias Locais determinou ser da responsabilidade das Câmaras Municipais a integração da perspectiva de género em todos os domínios de acção do município, nomeadamente através da adopção de Planos Municipais para a Igualdade. Apenas em 2018 foi implementado nos concelhos-alvo deste estudo o I Plano Intermunicipal para a Igualdade, coordenado por uma ONGD no âmbito do Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género e não por iniciativa dos municípios, não estando prevista uma segunda edição. Que leitura faz desta demora na aplicação local das orientações nacionais?

37. A literatura científica sobre igualdade de género, desenvolvida ao nível de mestrados e doutoramentos, é unânime ao apontar a necessidade de medidas com carácter vinculativo, maior fiscalização e criação de sanções como fundamentais para a efectiva promoção da igualdade de género nos territórios. Concorda com esta afirmação? Porquê?

38. Que melhorias considera poderem ser implementadas no âmbito das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género?

39. Tendo por base os Planos Municipais para a Igualdade que conhece, que tipo de actividades considera serem mais eficazes para a mudança de atitudes e comportamentos em termos de igualdade de género? Pedia-lhe que identificasse alguns exemplos concretos de boas práticas neste domínio.

BLOCO F - Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género

40. Que barreiras considera ser ainda necessário ultrapassar para que a igualdade de género seja encarada como um direito humano fundamental, cuja defesa diz respeito a toda a sociedade?

41. Como prevê que a realidade nacional evolua em termos de igualdade de género?

42. Considera ser possível atingir uma efectiva igualdade de género? Porquê?

Gostaria de incluir alguma informação adicional ou tecer algum comentário que considere pertinente e que não tenha tido oportunidade de expressar ao longo da entrevista?

Apêndice VIII - Guião de entrevista a coordenador/coordenadora de intervenção local no domínio da igualdade da ESDIME

GUIÃO DE ENTREVISTA

Coordenador/a de intervenção local no domínio da igualdade na ESDIME

Data:	Hora:

CARACTERIZAÇÃO DA PESSOA ENTREVISTADA

Género:

BLOCO A - Igualdade de género: significados

1. O que é, na sua perspectiva, a igualdade de género?
2. Quais são, na sua opinião, as dimensões da igualdade de género?
3. Em termos gerais, considera que a população portuguesa faz uma correcta interpretação do conceito de igualdade de género? Justifique, por favor. Se considera que não faz, o que é necessário trabalhar no sentido de garantir uma correcta interpretação do conceito de igualdade de género?
4. Na sua opinião, a igualdade de género pode ser considerada uma ideologia? Porquê?
5. Como encara as mais recentes manifestações públicas contra a chamada ideologia de género?
6. Podem estes movimentos ser encarados como reflexo da ineficácia de algumas medidas que visam a promoção da igualdade de género? Justifique, por favor.
7. Na sua perspectiva, há em Portugal resistência à efectiva promoção da igualdade de género? Porquê? Se sim, é possível combater essa resistência? Se sim, de que forma?
8. A análise à composição das principais instâncias promotoras de igualdade de género demonstra a existência de uma larga maioria de mulheres. A própria produção científica em torno da temática é maioritariamente desenvolvida por mulheres. A igualdade de género é ainda um movimento predominantemente feminino? Porquê?
9. Que barreiras considera ser necessário ultrapassar para que a igualdade de género seja encarada como um direito humano fundamental, cuja defesa diz respeito a toda a sociedade?
10. Que influência é que a desigualdade de género tem no desenvolvimento dos territórios?

BLOCO B - Enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género

11. Quais considera serem os grandes marcos ocorridos em Portugal, em termos de alteração legislativa, em prol da igualdade de género desde o 25 de Abril de 1974? Por que considera esses os grandes marcos?
12. Em 2010, uma Resolução do Conselho de Ministros criou o quadro de referência para as Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade, um estatuto aplicável apenas por iniciativa dos municípios. Em 2013, o regime jurídico das autarquias locais determinou ser da competência das Câmaras Municipais assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de acção do município, designadamente através da adopção de Planos Municipais para a Igualdade. Que leitura faz da aplicação destas medidas no território?
13. De que forma a legislação em vigor se adequa às necessidades dos territórios locais?
14. Na sua opinião, ainda existem lacunas em termos legislativos? Se sim, quais as que destaca?
15. Quais as principais dificuldades existentes na aplicação prática da legislação?
16. Considera que, neste território específico, a evolução legislativa e a mudança de atitudes e comportamentos têm caminhado no mesmo sentido e ao mesmo ritmo? Porquê?
17. Apesar da cobertura legislativa, a igualdade de género detém ainda, em inúmeros aspectos, um estatuto meramente formal. Quando a legislação existe, o que leva, na sua opinião, a que não seja cumprida?

BLOCO C - Realidade local e do contexto específico de intervenção ao nível da igualdade de género

18. O Index de Igualdade de Género da UE com dados referentes a 2017 revela que, apesar de continuar abaixo da média europeia, Portugal tem progredido mais rapidamente que os restantes países. Esta evolução nacional também se regista neste território específico? Justifique, por favor.

19. O mesmo relatório avalia o índice global da igualdade de género e seis indicadores específicos, designadamente *trabalho*, *saúde*, *dinheiro*, *poder*, *conhecimento* e *tempo*. O indicador *trabalho* é o único que coloca Portugal à frente da média europeia, sendo o indicador *tempo* aquele em que Portugal obtém pior resultado quando comparado com os restantes 27 países. De que forma esses indicadores reflectem a realidade deste território?

20. De um modo geral, como avalia a realidade local em termos de indicadores de igualdade de género? Justifique, por favor.

21. Que indicadores destaca pela positiva? Que indicadores destaca pela negativa?

22. Quais os indicadores que considera terem registado nos últimos anos uma evolução mais positiva? Porquê?

23. Os diagnósticos sociais dos municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde, Ferreira do Alentejo e Ourique apontaram a violência doméstica, a violência no namoro, a segregação de género no mercado de trabalho e o elevado desemprego feminino como problemáticas transversais aos cinco concelhos, sendo igualmente identificado o défice de informação sobre a temática e a escassa qualificação dos recursos humanos para as questões da igualdade de género. Que leitura faz destes dados? Quais os principais factores que, na sua perspectiva, ajudam a explicar estes indicadores?

24. Que exemplos de boas práticas em termos de intervenção local pode indicar?

BLOCO D - Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género

25. Ainda que a promoção da igualdade de género seja responsabilidade de toda a sociedade, quais são, na sua perspectiva, os actores-chave deste processo no contexto local?

26. Como tem evoluído a intervenção no território em termos de promoção da igualdade de género?

27. De que forma os projectos de promoção da igualdade de género têm influenciado a realidade local?

28. Que perfil devem ter os principais responsáveis pela promoção da igualdade de género? Que papel deve cada um desempenhar?

29. Qual a importância do trabalho em rede na abordagem à temática da igualdade? Quais, na sua opinião, são as vantagens deste tipo de abordagem? E as fragilidades?

30. A entidade que representa é responsável pela operacionalização, através do recurso a fundos comunitários, de medidas promotoras de igualdade de género definidas pelo Poder Central. Qual a importância do trabalho de proximidade na promoção da igualdade de género na vida local?

31. Considera ser possível promover uma efectiva igualdade de género sem que exista sensibilização por parte de responsáveis, equipas técnicas, docentes e pessoal não-docente?

32. Enquanto técnica tem coordenado acções de sensibilização direccionadas para vários públicos. Que públicos têm sido abrangidos? Que resultados se espera atingir com a capacitação desses públicos? Que balanço faz dessa aposta?

33. Que trabalho tem vindo a ser desenvolvido, no âmbito de projectos de promoção da igualdade de género, com os agrupamentos de escolas deste território?

34. Que competências se espera que a população estudantil adquira em termos de igualdade de género?

35. Em 2017 foi apresentada a Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, que inclui a temática *igualdade de género* no 1º Grupo, a par com os *direitos humanos*, a *interculturalidade*, o *desenvolvimento sustentável*, a *educação ambiental* e a *saúde*. Ainda que este 1º Grupo seja obrigatório para todos os níveis e ciclos de escolaridade, as escolas têm autonomia para escolher os domínios a trabalhar e, no território deste estudo, apenas os agrupamentos de Aljustrel e de Castro Verde aderiram a esta Estratégia. Considera que a igualdade de género é, ou tem sido, uma prioridade para as escolas? Porquê?

36. Que melhorias poderiam, na sua perspectiva, ser implementadas em termos de promoção da igualdade de género nas escolas? Justifique, por favor.
37. Encontra-se em vigor a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-discriminação 2018-2030. De que forma esta medida é adequada à realidade que se sente neste território?
38. Como é que a Estratégia Nacional tem sido operacionalizada no contexto local?
39. Quais têm sido as prioridades estratégicas, em termos de intervenção local, no âmbito do Plano de Acção para a Igualdade entre Homens e Mulheres?
40. De um modo geral, como avalia o potencial impacte desta Estratégia Nacional em termos práticos?
41. Entre 2018 e 2019 coordenou, em parceria com os municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde, Ferreira do Alentejo e Ourique, a implementação do I Plano Intermunicipal para a Igualdade. No que é que consiste este Plano? Qual o seu papel na promoção da igualdade de género?
42. Quais as vantagens de um Plano Intermunicipal face aos Planos Municipais? E quais as desvantagens?
43. Como foram definidas as medidas a implementar no âmbito deste I Plano Intermunicipal para a Igualdade?
44. Tendo por base a sua experiência em termos de intervenção local, que tipo de actividades considera serem mais eficazes para a mudança de atitudes e comportamentos em termos de igualdade de género?
45. Quais considera serem os principais desafios sentidos no terreno em termos de operacionalização de medidas de promoção da igualdade de género?
46. Que sugestões de melhoria pode apresentar?

BLOCO E - Perspectivas de evolução sobre as práticas e as dinâmicas de promoção da igualdade de género

47. Como prevê que a realidade local evolua em termos de igualdade de género?
48. Considera ser possível atingir uma efectiva igualdade de género? Porquê?

Gostaria de incluir alguma informação adicional ou tecer algum comentário que considere pertinente e que não tenha tido oportunidade de expressar ao longo da entrevista?

Apêndice IX - Guião de entrevista a presidente e/ou vereadoras/vereadores dos municípios em estudo

GUIÃO DE ENTREVISTA

Presidente e/ou vereador/vereadora com o Pelouro com a área da Igualdade

Data:	Hora:

CARACTERIZAÇÃO DA PESSOA ENTREVISTADA

Género:

Função:

Município:

BLOCO A - Igualdade de género: significados

1. O que é, na sua perspectiva, a igualdade de género?
2. Em que principais domínios (por exemplo, da vida pessoal, familiar, social e profissional) se manifesta a desigualdade de género?
3. Que influência é que a desigualdade de género tem no desenvolvimento dos territórios?

BLOCO B - Enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género

4. Quais considera serem os grandes marcos ocorridos em Portugal, em termos de alteração legislativa, em prol da igualdade de género desde o 25 de Abril de 1974? Por que considera esses os grandes marcos?
5. Que mudanças é que esses marcos impulsionaram?
6. Na sua opinião, ainda existem lacunas em termos legislativos? Se sim, quais as que destaca?
7. Portugal apontou a igualdade de género como uma das seis prioridades estratégicas no âmbito da implementação da Agenda 2030 - Objectivos de Desenvolvimento Sustentável. De que forma é que esse compromisso se tem manifestado nas políticas públicas locais?
8. Que leitura faz da estratégia de territorialização de políticas públicas no domínio da promoção da igualdade de género seguida em Portugal nos últimos anos?
9. Que vantagens acarreta esse poder dados aos territórios locais? Que lacunas ainda existem?

BLOCO C - Realidade local e do contexto específico de intervenção ao nível da igualdade de género

10. De um modo geral, como avalia a realidade local em termos de indicadores de igualdade de género? Justifique, por favor. Que indicadores destaca pela positiva? Que indicadores destaca pela negativa?
11. **A aplicar ao município de Aljustrel:** O Diagnóstico Social de Aljustrel identifica como principais problemáticas, no domínio da igualdade de género, uma elevada taxa de desemprego feminino, discriminação no mercado de trabalho, ausência de políticas e respostas de conciliação entre a vida profissional e familiar, assimetria de género, existência de casos de violência doméstica e de violência no namoro, dificuldade de integração social e profissional de vítimas de violência doméstica e desconhecimento sobre a realidade concelhia relativa à temática da igualdade. Que factores justificam, na sua opinião, estes indicadores?
    A aplicar ao município de Almodôvar: O Diagnóstico Social de Almodôvar identifica como principais problemáticas, no domínio da igualdade de género, uma elevada taxa de desemprego feminino e a existência de casos de violência doméstica e de violência no namoro. Que factores justificam, na sua opinião, estes indicadores?
    A aplicar ao município de Castro Verde: O Diagnóstico Social de Castro Verde identifica como principais problemáticas, no domínio da igualdade de género, a violência doméstica e a violência no namoro, a falta de sensibilização de dirigentes locais e da comunidade para a violência de género, a insuficiente formação de equipas técnicas de atendimento de primeira linha, a dificuldade de integração profissional de vítimas de violência doméstica e o desconhecimento sobre a realidade concelhia relativa à temática da igualdade. Que

factores justificam, na sua opinião, estes indicadores?

A aplicar ao município de Ferreira do Alentejo: O Diagnóstico Social de Ferreira do Alentejo identifica como principais problemáticas, no domínio da igualdade de género, a existência de um elevado número de casos de violência doméstica, a ausência de planos para a igualdade nas instituições públicas e privadas e o défice de formação para a cidadania. Que factores justificam, na sua opinião, estes indicadores?

12. De que forma estas problemáticas têm sido abordadas? Como prevê que venham a ser combatidas?

13. Em termos gerais, considera que a população local faz uma correcta interpretação do conceito de igualdade de género? Justifique, por favor. Se considera que não faz, o que é necessário trabalhar no sentido de garantir uma correcta interpretação do conceito de igualdade de género?

BLOCO D - Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género

14. Quais são, na sua perspectiva, os actores-chave nos processos de promoção da igualdade de género a nível local? Por que considera serem esses os actores-chave? Que papel deve cada um representar?

15. Qual o papel desempenho pelo município na promoção da igualdade de género?

16. Que importância é que o município tem atribuído a esta temática? Em que domínios da política local tem sido integrada a perspectiva de género?

17. De um modo geral, a comunicação do município não contempla a utilização de linguagem inclusiva… Porquê?

18. De um modo geral, como tem sido promovida a igualdade de género no concelho?

19. Que públicos têm sido abrangidos pelas intervenções? Que resultados eram esperados com a capacitação desses públicos?

20. Foram promovidas acções destinadas às próprias equipas do município? Se sim, quais? Que balanço faz das mesmas? O que poderia ser melhorado?

21. Que entidades têm estado envolvidas no processo de promoção da igualdade de género a nível local? De que forma se têm envolvido? Qual o papel desempenhado por cada uma?

22. Que vantagens considera advirem desse trabalho em rede/das parcerias? E que fragilidades? Justifique, por favor.

23. Que entidades, a nível local, têm desempenhado um papel mais activo, mais relevante, no trabalho em rede? Porquê?

24. Considera que existem resistências por parte de algumas entidades à promoção da igualdade de género? Se sim, por parte de que entidades?

25. Quais considera serem os motivos para essas residências? Como acha quem podem ser combatidas?

26. **A aplicar ao município de Aljustrel:** Que balanço faz da implementação, pelo agrupamento de escolas de Aljustrel, da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, que tem a igualdade de género como um dos seis domínios obrigatórios em todos os ciclos e níveis de escolaridade?

A aplicar ao município de Almodôvar: Que leitura faz do facto do agrupamento de escolas de Almodôvar não ter aderido à Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, que tem a igualdade de género como um dos seis domínios obrigatórios em todos os ciclos e níveis de escolaridade?

A aplicar ao município de Castro Verde: Que balanço faz da implementação, pelo agrupamento de escolas de Castro Verde, da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, que tem a igualdade de género como um dos seis domínios obrigatórios em todos os ciclos e níveis de escolaridade?

A aplicar ao município de Ferreira do Alentejo: Que leitura faz do facto do agrupamento de escolas de Ferreira do Alentejo não ter aderido à Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, que tem a igualdade de género como um dos seis domínios obrigatórios em todos os ciclos e níveis de escolaridade?

27. Qual é, na sua perspectiva, o papel da Educação ao nível da promoção da igualdade de género? Justifique, por favor.

28. Tendo em conta a análise que faz das estratégias e acções já desenvolvidas para a promoção da igualdade de género no município, que tipo de actividades considera serem mais eficazes para a mudança de atitudes e comportamentos neste domínio? Justifique, por favor.

BLOCO E - Territorialização de políticas públicas para a promoção da igualdade de género

29. Em 2013, a aprovação do Regime Jurídico das Autarquias Locais determinou ser da responsabilidade das Câmaras Municipais a integração da perspectiva de género em todos os domínios de acção do município, nomeadamente através da adopção de Planos Municipais para a Igualdade mas apenas em 2018 foi implementado no concelho o I Plano Intermunicipal para a Igualdade. De que forma pode ser justificada essa demora na aplicação prática da legislação no território?

30. Porquê optar pela implementação de um Plano Intermunicipal e não de um Plano Municipal para a Igualdade?

31. Que vantagens é que existiram na implementação de um Plano à escala supramunicipal? E que fragilidades?

32. Qual o papel do município na operacionalização deste I Plano Intermunicipal para a Igualdade?

33. Que vantagens é que existiram na implementação de um Plano à escala supramunicipal? E que fragilidades?

34. Que balanço faz da execução deste I Plano Intermunicipal para a Igualdade? O que poderia ter sido feito de forma diferente? Porquê?

35. Está prevista a implementação de um novo Plano Municipal para a Igualdade? Se sim, para quando? Que lacunas pretende colmatar face ao anterior?

36. Em 2019, o município assinou com a Secretaria de Estado para a Cidadania e para a Igualdade um segundo protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica. Qual o papel do município na operacionalização deste protocolo?

37. Que impacte é que este protocolo tem no território?

38. Que balanço é possível fazer da sua operacionalização?

39. O processo de territorialização de políticas públicas levou também à criação da figura de Conselheiras e Conselheiros Municipais para a Igualdade. Que aspectos foram tidos em conta na selecção de um perfil para esta posição?

40. Quais as principais competências inerentes a essa posição?

41. Considera que, neste território específico, a evolução legislativa e a mudança de atitudes e comportamentos têm caminhado no mesmo sentido e ao mesmo ritmo? Porquê?

BLOCO F - Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género

42. A literatura científica sobre igualdade de género, desenvolvida ao nível de mestrados e doutoramentos, é unânime ao apontar a necessidade de medidas com carácter vinculativo, maior fiscalização, criação de sanções e capacitação de equipas técnicas como fundamentais para a efectiva promoção da igualdade de género nos territórios. Concorda com esta afirmação? Porquê?

43. Que barreiras considera ser ainda necessário ultrapassar para que a igualdade de género seja encarada como um direito humano fundamental, cuja defesa diz respeito a toda a sociedade?

44. Como prevê que a igualdade de género evolua neste território?

45. Considera ser possível atingir, em Portugal, uma efectiva igualdade de género? Porquê? E a nível local? Porquê?

Gostaria de incluir alguma informação adicional ou tecer algum comentário que considere pertinente e que não tenha tido oportunidade de expressar ao longo da entrevista?

Apêndice X - Guião de entrevista a Conselheiras ou Conselheiros Municipais para a Igualdade dos municípios em estudo

GUIÃO DE ENTREVISTA

Conselheira/Conselheiro Municipal para a Igualdade

Data:	Hora:

CARACTERIZAÇÃO DA PESSOA ENTREVISTADA

Género:

Município:

BLOCO A - Igualdade de género: significados

1. O que é, na sua perspectiva, a igualdade de género?
2. Em que principais domínios (por exemplo, da vida pessoal, familiar, social e profissional) se manifesta a desigualdade de género?
3. Que influência é que a desigualdade de género tem no desenvolvimento dos territórios?

BLOCO B – O enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género

4. Quais considera serem os grandes marcos ocorridos em Portugal, em termos de alteração legislativa, em prol da igualdade de género desde o 25 de Abril de 1974? Por que considera esses os grandes marcos? Que mudanças é que esses marcos impulsionaram?
5. Na sua opinião, ainda existem lacunas em termos legislativos? Se sim, quais as que destaca?
6. Portugal apontou a igualdade de género como uma das seis prioridades estratégicas no âmbito da implementação da Agenda 2030 - Objectivos de Desenvolvimento Sustentável. De que forma é que esse compromisso se tem manifestado nas políticas públicas locais?
7. Que leitura faz da estratégia de territorialização das políticas públicas no domínio da promoção da igualdade de género seguida em Portugal nos últimos anos?
8. Que vantagens acarreta esse poder dados aos territórios locais por via da estratégia de territorialização das políticas públicas de promoção da igualdade de género seguida por Portugal nos últimos anos?
9. Que lacunas ainda existem nesse poder dado aos territórios locais por via da estratégia de territorialização das políticas públicas de promoção da igualdade de género seguida por Portugal nos últimos anos?

BLOCO C – A realidade local ao nível da igualdade de género: indicadores e problemáticas

10. De um modo geral, como avalia a realidade local em termos de indicadores de igualdade de género? Justifique, por favor.
11. Que indicadores da realidade local destaca pela positiva em termos de igualdade de género?
12. Que indicadores da realidade local destaca pela negativa em termos de igualdade de género?
13. **A aplicar ao município de Aljustrel:** O Diagnóstico Social de Aljustrel identifica como principais problemáticas, no domínio da igualdade de género, uma elevada taxa de desemprego feminino, discriminação no mercado de trabalho, ausência de políticas e respostas de conciliação entre a vida profissional e familiar, assimetria de género, existência de casos de violência doméstica e de violência no namoro, dificuldade de integração social e profissional de vítimas de violência doméstica e desconhecimento sobre a realidade concelhia relativa à temática da igualdade. Que factores justificam, na sua opinião, estes indicadores?
    A aplicar ao município de Almodôvar: O Diagnóstico Social de Almodôvar identifica como principais problemáticas, no domínio da igualdade de género, uma elevada taxa de desemprego feminino e a existência de casos de violência doméstica e de violência no namoro. Que factores justificam, na sua opinião, estes indicadores?

A aplicar ao município de Castro Verde: O Diagnóstico Social de Castro Verde identifica como principais problemáticas, no domínio da igualdade de género, a violência doméstica e a violência no namoro, a falta de sensibilização de dirigentes locais e da comunidade para a violência de género, a insuficiente formação de equipas técnicas de atendimento de primeira linha, a dificuldade de integração profissional de vítimas de violência doméstica e o desconhecimento sobre a realidade concelhia relativa à temática da igualdade. Que factores justificam, na sua opinião, estes indicadores?

A aplicar ao município de Ferreira do Alentejo: O Diagnóstico Social de Ferreira do Alentejo identifica como principais problemáticas, no domínio da igualdade de género, a existência de um elevado número de casos de violência doméstica, a ausência de planos para a igualdade nas instituições públicas e privadas e o défice de formação para a cidadania. Que factores justificam, na sua opinião, estes indicadores?

14. De que forma as problemáticas identificadas no Diagnóstico Social têm sido abordadas?

15. Como prevê que as problemáticas identificadas no Diagnóstico Social venham a ser combatidas?

16. Em termos gerais, considera que a população local faz uma correcta interpretação do conceito de igualdade de género? Justifique, por favor. Se considera que não faz, o que é necessário trabalhar no sentido de garantir uma correcta interpretação do conceito de igualdade de género?

BLOCO D - Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo

17. Quais são, na sua perspectiva, os actores-chave nos processos de promoção da igualdade de género a nível local? Por que considera serem esses os actores-chave? Que papel deve cada um representar?

18. Que perfil devem ter as pessoas responsáveis pela promoção da igualdade de género?

19. De um modo geral, como tem sido promovida a igualdade de género no concelho?

20. Que públicos têm sido abrangidos pelas intervenções? Que resultados eram esperados com a capacitação desses públicos?

21. Foram promovidas acções destinadas às próprias equipas do município? Se sim, quais? Que balanço faz das mesmas? O que poderia ser melhorado?

22. De que forma a perspectiva de género tem sido implementada pelo município?

23. Que entidades têm estado envolvidas no processo de promoção da igualdade de género a nível local? De que forma se têm envolvido? Qual o papel desempenhado por cada uma?

24. Que vantagens considera advirem do trabalho em rede e das parcerias? Justifique, por favor.

25. Que desvantagens consideram advirem do trabalho em rede e das parcerias? Justifique, por favor.

26. Que entidades, a nível local, têm desempenhado um papel mais activo, mais relevante, no trabalho em rede? Porquê?

27. Considera que existem resistências por parte de algumas entidades à promoção da igualdade de género? Se sim, por parte de que entidades? Quais considera serem os motivos para essas residências? Como acha quem podem ser combatidas?

28. Tem existido trabalho de promoção da igualdade de género em parceria com o agrupamento de escolas? Se sim, que actividades têm sido desenvolvidas? Que balanço faz das mesmas?

29. **A aplicar ao município de Aljustrel:** Que balanço faz da implementação, pelo agrupamento de escolas de Aljustrel, da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, que tem a igualdade de género como um dos seis domínios obrigatórios em todos os ciclos e níveis de escolaridade?

A aplicar ao município de Almodôvar: Que leitura faz do facto do agrupamento de escolas de Almodôvar não ter aderido à Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, que tem a igualdade de género como um dos seis domínios obrigatórios em todos os ciclos e níveis de escolaridade?

A aplicar ao município de Castro Verde: Que balanço faz da implementação, pelo agrupamento de escolas de Castro Verde, da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, que tem a igualdade de género como um dos seis domínios obrigatórios em todos os ciclos e níveis de escolaridade?

A aplicar ao município de Ferreira do Alentejo: Que leitura faz do facto do agrupamento de escolas de Ferreira do Alentejo não ter aderido à Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, que tem a igualdade de género como um dos seis domínios obrigatórios em todos os ciclos e níveis de escolaridade?

30. Qual é, na sua perspectiva, o papel da Educação ao nível da promoção da igualdade de género? Justifique, por favor.
31. Tendo em conta a sua experiência nessa função, que tipo de actividades considera serem mais eficazes, neste território, para a mudança de atitudes e comportamentos em termos de igualdade de género?

BLOCO E - Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género

32. Em 2013, a aprovação do Regime Jurídico das Autarquias Locais determinou ser da responsabilidade das Câmaras Municipais a integração da perspectiva de género em todos os domínios de acção do município, nomeadamente através da adopção de Planos Municipais para a Igualdade mas apenas em 2018 foi implementado no concelho o I Plano Intermunicipal para a Igualdade. De que forma pode ser justificada essa demora na aplicação prática da legislação no território?
33. Quais as principais características desse I Plano Intermunicipal para a Igualdade
34. De que forma foram definidas as medidas a implementar no âmbito do Plano?
35. Que entidades estiveram envolvidas? Qual o papel que cada uma desempenhou?
36. De que forma é que o Plano Intermunicipal para a Igualdade foi operacionalizado no terreno?
37. Que vantagens é que existiram na implementação de um Plano à escala supramunicipal?
38. Que desvantagens é que existiram na implementação de um Plano à escala supramunicipal?
39. Que balanço faz da execução deste I Plano Intermunicipal para a Igualdade? O que poderia ter sido feito de forma diferente? Porquê?
40. Está prevista a implementação de um novo Plano Municipal para a Igualdade? Se sim, para quando? Que lacunas pretende colmatar face ao anterior?
41. Em 2019, o município assinou com a Secretaria de Estado para a Cidadania e para a Igualdade um segundo protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica. Qual o papel do município na operacionalização deste protocolo?
42. Que impacte é que este protocolo tem no território?
43. Que balanço é possível fazer da sua operacionalização?
44. O processo de territorialização de políticas públicas levou também à criação da figura de Conselheiras e Conselheiros Municipais para a Igualdade. Quais as principais funções inerentes a essa posição?
45. Que principais desafios se colocam ao desempenho da função de Conselheira ou Conselheira Municipal para a Igualdade?
46. Considera que, neste território específico, a evolução legislativa e a mudança de atitudes e comportamentos têm caminhado no mesmo sentido e ao mesmo ritmo? Porquê?

BLOCO F - Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género

47. A literatura científica sobre igualdade de género, desenvolvida ao nível de mestrados e doutoramentos, é unânime ao apontar a necessidade de medidas com carácter vinculativo, maior fiscalização, criação de sanções e capacitação de equipas técnicas como fundamentais para a efectiva promoção da igualdade de género nos territórios. Concorda com esta afirmação? Porquê?
48. Que barreiras considera ser ainda necessário ultrapassar para que a igualdade de género seja encarada como um direito humano fundamental, cuja defesa diz respeito a toda a sociedade?
49. Como prevê que a igualdade de género evolua neste território?
50. Considera ser possível atingir, em Portugal, uma efectiva igualdade de género? Porquê?
51. Considera ser possível atingir, no município, uma efectiva igualdade de género? Porquê?

Gostaria de incluir alguma informação adicional ou tecer algum comentário que considere pertinente e que não tenha tido oportunidade de expressar ao longo da entrevista?

Apêndice XI - Guião de entrevista a Pontos Focais no âmbito do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica

GUIÃO DE ENTREVISTA

Ponto focal no âmbito do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica

Data:	Hora:

CARACTERIZAÇÃO DA PESSOA ENTREVISTADA

Género:

Entidade:

BLOCO A - Igualdade de género: significados

1. O que é, na sua perspectiva, a igualdade de género?
2. Em que principais domínios (por exemplo, da vida pessoal, familiar, social e profissional) se manifesta a desigualdade de género?
3. Que influência é que a desigualdade de género tem no desenvolvimento dos territórios?

BLOCO B - Enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género

4. Quais considera serem os grandes marcos ocorridos em Portugal, em termos de alteração legislativa, em prol da igualdade de género desde o 25 de Abril de 1974? Por que considera esses os grandes marcos? Que mudanças é que esses marcos impulsionaram?
5. Na sua opinião, ainda existem lacunas em termos legislativos? Se sim, quais as que destaca?
6. Portugal apontou a igualdade de género como uma das seis prioridades estratégicas no âmbito da implementação da Agenda 2030 - Objectivos de Desenvolvimento Sustentável. De que forma é que esse compromisso se tem manifestado nas políticas públicas locais?
7. Que leitura faz da estratégia de territorialização das políticas públicas no domínio da promoção da igualdade de género seguida em Portugal nos últimos anos?
8. Que vantagens acarreta esse poder dados aos territórios locais por via da estratégia de territorialização das políticas públicas de promoção da igualdade de género seguida por Portugal nos últimos anos?
9. Que lacunas ainda existem nesse poder dado aos territórios locais por via da estratégia de territorialização das políticas públicas de promoção da igualdade de género seguida por Portugal nos últimos anos?

BLOCO C – A realidade local ao nível da igualdade de género: indicadores e problemáticas

10. De um modo geral, como avalia a realidade destes municípios em termos de indicadores de igualdade de género? Justifique, por favor.
11. Que indicadores da realidade local destaca pela positiva em termos de igualdade de género?
12. Que indicadores da realidade local destaca pela negativa em termos de igualdade de género?
13. Como avalia a realidade em contexto escolar em termos de indicadores de igualdade de género? Justifique, por favor.
14. Que indicadores da realidade em contexto escolar destaca pela positiva em termos de igualdade de género?
15. Que indicadores da realidade em contexto escolar destaca pela negativa em termos de igualdade de género?
16. **A aplicar à/ao ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares:** De que forma é que a desigualdade de género se manifesta no contexto escolar, nomeadamente junto de crianças e jovens?
    A aplicar à/ao ponto focal do Instituto Politécnico de Beja: De que forma é que a desigualdade de género se manifesta no contexto académico, nomeadamente junto de alunas e alunos? De que forma é que a desigualdade de género se manifesta no contexto académico, junto do corpo docente e dos órgãos de gestão?

17. **A aplicar à/ao ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares:** Os diagnósticos sociais dos municípios-alvo deste estudo identificam a violência no namoro como uma das problemáticas existentes no domínio da igualdade de género. Que factores justificam, na sua opinião, este indicador?
    A aplicar à/ao ponto focal do Instituto Politécnico de Beja: Os diagnósticos sociais dos municípios-alvo deste estudo identificam a violência no namoro, a violência doméstica, a segregação do mercado de trabalho, o elevado índice de desemprego feminino e a falta de formação para a cidadania como algumas das problemáticas existentes no domínio da igualdade de género. Que factores justificam, na sua opinião, estes indicadores?
18. **A aplicar à/ao ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares:** Esta problemática tem sido alvo de análise específica com os agrupamentos de escolas destes municípios?
    A aplicar à/ao ponto focal do Instituto Politécnico de Beja: Estas problemáticas têm sido alvo de análise específica por parte do IPBeja?
19. De que forma esta/s problemática/s tem/têm sido abordada/s?
20. Como prevê que venha/venham a ser combatida/s?
    A aplicar apenas à/ao ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares: A par com a violência no namoro, os mesmos diagnósticos sociais identificam ainda como problemáticas a existência de situações de violência doméstica, uma elevada taxa de desemprego feminino e défice de formação para a cidadania. Na sua opinião, que influência é que a desigualdade de género sentida no território tem no contexto escolar?
21. Em termos gerais, considera que a população local faz uma correcta interpretação do conceito de igualdade de género? Justifique, por favor.
22. **A aplicar à/ao ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares:** Considera que as crianças e jovens fazem uma correcta interpretação deste conceito? Se considera que não fazem, o que é necessário trabalhar no sentido de garantir uma correcta interpretação do conceito de igualdade de género?
    A aplicar à/ao ponto focal do Instituto Politécnico de Beja: Considera que as alunas e alunos do IPBeja fazem uma correcta interpretação deste conceito? Se considera que não fazem, o que é necessário trabalhar no sentido de garantir uma correcta interpretação do conceito de igualdade de género?

BLOCO D - Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género

23. Quais são, na sua perspectiva, os actores-chave nos processos de promoção da igualdade de género a nível local? Por que considera serem esses os actores-chave? Que papel deve cada um representar?
24. **A aplicar à/ao ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares:** No domínio da promoção da igualdade de género existem orientações específicas enviadas pela Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares para os agrupamentos de escolas destes cinco municípios? Se sim, que tipo de orientações? Se não, qual a justificação para a sua inexistência? Justifique, por favor.
    A aplicar à/ao ponto focal do Instituto Politécnico de Beja: Existem orientações específicas no IPBeja no sentido da promoção da igualdade de género em contexto académico? Se sim, que tipo de orientações? Se não, qual a justificação para a sua inexistência? Justifique, por favor.
25. Como têm essas orientações sido aplicadas?
26. **A aplicar à/ao ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares:** Considera que a promoção da igualdade de género tem sido uma prioridade para os agrupamentos de escolas? Justifique, por favor.
    A aplicar à/ao ponto focal do Instituto Politécnico de Beja: Considera que a promoção da igualdade de género tem sido uma prioridade para o IPBeja? Justifique, por favor.

27. **A aplicar à/ao ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares:** Em que domínios da gestão escolar tem sido integrada a perspectiva de género?
    A aplicar à/ao ponto focal do Instituto Politécnico de Beja: Em que domínios do funcionamento do IPBeja tem sido integrada a perspectiva de género?
28. De que forma tem sido implementada a utilização de linguagem inclusiva? (De um modo geral, a comunicação para o exterior não contempla a sua utilização. Porquê?)
29. De um modo geral, como tem sido promovida a igualdade de género?
30. Que públicos têm sido abrangidos pelas intervenções? Que resultados eram esperados com a capacitação desses públicos?
31. Foram promovidas acções destinadas às próprias equipas internas, nomeadamente pessoal docente e não docente? Se sim, quais? Que balanço faz das mesmas? O que poderia ser melhorado?
32. **A aplicar à/ao ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares:** Foram desenvolvidas acções que envolvessem encarregadas e encarregados de educação? Se sim, quais? Que balanço faz das mesmas? O que poderia ser melhorado?
    A aplicar à/ao ponto focal do Instituto Politécnico de Beja: Foram promovidas acções destinadas a alunas e alunos? Se sim, quais? Que balanço faz das mesmas? O que poderia ser melhorado?
33. **A aplicar à/ao ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares:** Os agrupamentos de escolas destes municípios têm-se envolvido com outras entidades na promoção da igualdade de género a nível local? Se sim, quais? De que forma se têm envolvido? Qual o papel desempenhado por cada entidade?
    A aplicar à/ao ponto focal do Instituto Politécnico de Beja: O IPBeja tem-se envolvido com entidades destes cinco municípios na promoção da igualdade de género a nível local? Se sim, quais? De que forma se têm envolvido? Qual o papel desempenhado por cada entidade?
34. Que vantagens considera advirem do trabalho em rede e das parcerias? Justifique, por favor.
35. Que desvantagens considera advirem do trabalho em rede e das parcerias? Justifique, por favor.
36. Qual é, na sua perspectiva, o papel da Educação ao nível da promoção da igualdade de género? Justifique, por favor.
37. Tendo em conta a análise que faz das estratégias e acções já desenvolvidas para a promoção da igualdade de género no contexto escolar/académico, que tipo de actividades considera serem mais eficazes para a mudança de atitudes e comportamentos neste domínio? Justifique, por favor.

    A aplicar à/ao ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares:

38. Como tem sido a adesão destes agrupamentos de escolas à Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, que tem a igualdade de género como um dos seis domínios obrigatórios em todos os ciclos e níveis de escolaridade?
39. De leitura faz do facto de três dos agrupamentos não terem aderido? Sem a adesão à ENEC, a igualdade de género continua a ser abordada nos programas lectivos? Se sim, de que forma? Considera ser o suficiente? Porquê?
40. Que balanço é possível fazer da implementação da ENEC nos agrupamentos de escolas de Aljustrel e Castro Verde?

BLOCO E - Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género

41. Em 2019 foi assinado com a Secretaria de Estado para a Cidadania e para a Igualdade um segundo protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica. De que a entidade que representa se envolve na operacionalização deste protocolo?
42. Que impacte é que este protocolo tem no território?
43. Que balanço é possível fazer da sua operacionalização?

44. O processo de territorialização das políticas públicas também levou à criação da figura de Conselheiras e Conselheiros Municipais para a Igualdade. Que articulação tem existido?

45. Existem aspectos a melhorar nessa articulação? Se sim, quais?

46. Considera que, neste território específico, a evolução legislativa e a mudança de atitudes e comportamentos têm caminhado no mesmo sentido e ao mesmo ritmo? Porquê?

47. Considera que, no contexto escolar/académico, a mudança de atitudes e comportamentos tem acompanhado as orientações nacionais? Porquê?

A aplicar à/ao ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-geral dos Estabelecimentos Escolares:

48. No âmbito da territorialização de políticas públicas para a promoção da igualdade de género, estes agrupamentos de escolas integraram, como promotores, o eixo da educação do I Plano Intermunicipal para a Igualdade. Que vantagens é que considera terem existido na implementação de um plano à escala supramunicipal? E que fragilidades? Justifique, por favor.

49. Qual o papel dos agrupamentos de escolas na operacionalização deste I Plano Intermunicipal para a Igualdade?

BLOCO F - Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género

50. A literatura científica sobre igualdade de género, desenvolvida ao nível de mestrados e doutoramentos, é unânime ao apontar a necessidade de medidas com carácter vinculativo, maior fiscalização, criação de sanções e capacitação de equipas técnicas como fundamentais para a efectiva promoção da igualdade de género nos territórios. Concorda com esta afirmação? Porquê?

51. Que barreiras considera ser ainda necessário ultrapassar para que a igualdade de género seja encarada como um direito humano fundamental, cuja defesa diz respeito a toda a sociedade?

52. Como prevê que a igualdade de género evolua neste território?

53. Considera ser possível atingir, em Portugal, uma efectiva igualdade de género? Porquê?

54. Considera ser possível atingir, no município, uma efectiva igualdade de género? Porquê?

Gostaria de incluir alguma informação adicional ou tecer algum comentário que considere pertinente e que não tenha tido oportunidade de expressar ao longo da entrevista?

Apêndice XII - Termo de aceitação para realização de entrevista

TERMO DE ACEITAÇÃO

REALIZAÇÃO DE ENTREVISTA

OBJECTIVOS DA ENTREVISTA: Explorar as representações sociais sobre: i) igualdade de género: significados, ii) evolução legislativa em prol da igualdade de género, iii) indicadores e problemáticas em matéria de igualdade de género; iv) práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género, v) territorialização das políticas públicas, e vi) perspectivas de futuro neste domínio.

Esta entrevista é aplicada no âmbito do estudo **Igualdade de Género: representações sociais de actores-chave sobre as práticas e dinâmicas existentes em quatro municípios do Baixo Alentejo**, desenvolvido por Lisa Ferro, no âmbito da unidade curricular Projecto de Intervenção/Dissertação, referente ao 2º ano do mestrado em Desenvolvimento Comunitário e Empreendedorismo, do Instituto Politécnico de Beja.

Nos termos do **RGPD - Regulamento Geral de Protecção de Dados** informa-se que:

1. Os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para fins da investigação em curso;
2. No final do estudo o registo áudio e/ou vídeo da entrevista será destruído;
3. A responsável pela recolha e tratamento dos dados é Lisa Ferro (lisaferro@gmail.com);
4. O estudo está a ser realizado sob a coordenação e supervisão de Sandra Saúde (ssaude@ipbeja.pt), orientadora do Projecto de Intervenção/Dissertação no âmbito do mestrado em Desenvolvimento Comunitário e Empreendedorismo;
5. O responsável pela área de protecção de dados no Instituto Politécnico de Beja é Manuel Masseno (masseno@ipbeja.pt), ao qual poderá remeter eventuais reclamações, se assim o considerar.

A participação nesta investigação é voluntária, pelo que pode recusar a realização da entrevista ou decidir interrompê-la a qualquer momento, se assim o entender.

Conhecendo a informação acerca do estudo e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

□ Aceito participar □ Não aceito participar

Rúbrica: _____ Data: ____/____/_____

Apêndice XIII - Grelha de análise de conteúdo das entrevistas realizadas

Grelha de análise de conteúdo das entrevistas realizadas			
	DIMENSÃO DE ANÁLISE	Perfil biográfico	
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	IDENTIFICAÇÃO
Caracterização individual	I. Género	I.1. Feminino	E1; E2; E3; E5; E7; E8; E9; E10; E11; E12
		I.2. Masculino	E4; E6
	II. Função	II.1. Membro do XXII Governo Constitucional da República Portuguesa	E1
		II.2. Coordenador/a e técnico/a no domínio da igualdade numa Cooperativa de Desenvolvimento Local	E2
		II.3. Presidente de Câmara Municipal ou vereador/vereadora com o pelouro da Igualdade	E3; E4; E5; E6
		II.4. Conselheira/o Municipal para a Igualdade	E7; E8; E9; E10
		II.5. Ponto focal da Direcção de Serviços da Região do Alentejo da Direcção-Geral dos Estabelecimentos Escolares no âmbito do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica	E11
		II.6. Ponto focal do Instituto Politécnico de Beja no âmbito do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica	E12

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**A. A igualdade de género: significados**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**A.1. Significados da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	1. IGUALDADE DE GÉNERO – SIGNIFICADO PESSOAL ATRIBUÍDO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
1.1. Inclui os principais aspectos que constam da definição da Comissão Europeia e/ou do Conselho da Europa	A igualdade de género é a oportunidade de, quer homens quer mulheres - quer qualquer tipo de pessoa, qualquer género de pessoa… Hoje em dia, o homem/mulher, o feminino/masculino, não são os únicos que são aceitáveis -, tenha as mesmas oportunidades e isso não significa dar as mesmas condições a homens e a mulheres - se formos falar na questão de homem/mulher que ainda é o mais comum, do feminino/masculino - porque oportunidades de igualdade de género é poder ter de dar condições diferentes a pessoas que são do género feminino e pessoas que são do género masculino em função daquilo que são já os seus pontos de partida. Portanto, é fazer com que estejam no mesmo patamar de chegada, ainda que, para isso, possam ter de ser dadas, no início, condições diferentes. (E2) É dar iguais oportunidades a ambos os géneros, sexo feminino e masculino. É permitir que ambos os lados tenham voz activa nas decisões e nas execuções que fazemos. E é, naturalmente, não exagerar naquilo que são as igualdades de género porque, na minha perspectiva, existe uma necessidade permanente de afirmação de quem tem, ao longo da história, sido mais sacrificado, nomeadamente o género feminino, mas entramos num campo em que começa a ser necessário igualar, ou seja, daqui a pouco começam os homens a dizer que estão a ser colocados de parte e que não têm valor na sociedade. Eu penso que - e naturalmente tem necessidade de ser visto com os mesmos olhos, com o mesmo valor - começamos a entrar em detalhes e em pequenas lutas, pequenas casmurrices, entre homem e mulher, no trabalho, no dia-a-dia, na sociedade, que já não se justifica. De facto, já começamos a olhar todos uns para os outros de igual modo. (E4) Para mim, a igualdade de género está na Constituição da República Portuguesa e, como diz, todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Para mim, igualdade de género significa dar igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres, em todas as esferas da vida privada e pública. Igualdade de género acredito que deve ser uma bandeira na acção social e política do nosso dia-a-dia. Para mim, igualdade de género é igual respeito - respeito na família, respeito nas relações sociais, respeito em todos os níveis da nossa vida. (E5) Tem a ver com igualdade de direitos, igualdade de deveres, tem a ver com igualdade em termos de cidadania e, portanto, aquilo que é o acesso, no fundo, àquilo que são os vários direitos que existem na nossa sociedade. (E6) Definir, para mim, é um bocado complicado mas tem a ver com as questões da não discriminação, de haver igualdade de oportunidades a todos os níveis, em todas as esferas, mais a questão da equidade para atingirmos depois a igualdade. Termos direitos de acesso da mesma forma a todos os géneros, digamos assim. (E10) Igualdade de género é a igualdade de oportunidades, em que não há diferença entre género masculino e feminino - nem o género nem qualquer elemento que identifique que um ser é diferente de outro nesse sentido -, ou seja, igualdade de género é igualdade de oportunidades. É nesse sentido, sobretudo. Não é igualdade de género no sentido em que os homens têm de ter os mesmos direitos que as mulheres e as mulheres têm de ter os mesmos direitos que os homens. Não. Todos têm, cada um logicamente na sua natureza, de ter de facto as mesmas oportunidades. É não ser vedado ao género feminino ou ao género masculino as oportunidades de que ambos podem usufruir. (E11) Eu procuraria aqui, para me posicionar relativamente ao conceito de igualdade de género, partilhar consigo a minha perspectiva pessoal que, naturalmente, resulta desta sedimentação e desta absorção daquilo que nos é apresentado e que é definido, nomeadamente ao nível dos indicadores de desenvolvimento sustentável sobre igualdade de género, que está muito direccionado para igualdade de direitos, igualdade de responsabilidades, de oportunidades. A igualdade de género consubstancia-se nesta dimensão de encontrarmos o equilíbrio numa perspectiva de assunção de direitos e responsabilidades entre homens e mulheres. Não é uma dimensão de igualdade na medida em que homem e mulher são, de facto, o mesmo. Não são o mesmo do ponto de vista biológico mas do ponto de vista dos seus direitos, das suas responsabilidades e de oportunidades. Elas não devem ser diferentes e não devem estar dependentes do facto de nascermos do sexo masculino ou nascermos do sexo feminino. Portanto, o conceito de igualdade de género consubstancia-se e traduz-se, para mim, nesta dimensão de igualdade de direitos, responsabilidades e de oportunidades entre homens e entre mulheres. (E12)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
1.2. Inclui parte dos aspectos que constam da definição da Comissão Europeia e/ou do Conselho da Europa	Para mim, igualdade de género é, acima de tudo, um direito humano e não deve haver discriminação entre homens e mulheres. Todos devem ter os mesmos direitos. É essa a minha concepção de igualdade de género. (E3) É a igualdade entre homens e mulheres. Direitos iguais e deveres iguais. (E7) Logo no início a igualdade era somos todos iguais e tal. E eu agora, cada vez mais, vejo nas diferenças o respeito pela identidade e não aquela normalização que eram aqui há uns tempos atras. Para mim a igualdade é, acima de tudo, oportunidade, respeito pela identidade. (E8) Na minha perspectiva, na minha maneira de ver a igualdade de género, uma vez que é um direito consagrado na Constituição da República, é que será a igualdade entre homens e mulheres dentro do que é uma cultura de direitos humanos – que é o que todos nós defendemos -, dentro de uma cultura que promove a não-discriminação, a igualdade entre homens e mulheres, e que trabalha sempre em prol da não-violência. (E9)
1.3. Não inclui quaisquer dos aspectos que constam da definição da Comissão Europeia e/ou do Conselho da Europa	
1.4. Não sabe	
1.5. Informação adicional sobre o conceito de igualdade de género	A igualdade de género é centrada nas questões da desigualdade entre mulheres e homens, que decorrem da estereotipia de género. A estereotipia de género considera concepções dominantes e de normalidade daquilo que é a masculinidade e a feminilidade e é na base disso que determina papéis sociais e sexuais - chamados papéis sexuais. No fundo, marca a diferença entre os dois sexos, em termos de papel social. Não só marca a diferença como marca também uma assimetria, hierarquizando, valorizando aquilo que são traços associados ao masculino e desvalorizando aquilo que são traços associados ao feminino. É nessa base que depois um conjunto de práticas sociais e de representações sociais das pessoas concorrem não só para comportamentos de desigualdade, e de discriminação também, no quadro das relações interpessoais, mas também que está entranhada na própria organização social e naquilo que são as relações sociais de género. (…) A Conferência de Pequim trouxe a recomendação da utilização do termo, que surge da Academia, do feminismo académico, de género. Porquê? Porque se percebeu que era estratégico a nível internacional para passar as questões dos direitos das mulheres, afirmar que os direitos das mulheres, por um lado, são direitos humanos e, sendo direitos humanos, são universais e impactam todas as pessoas e todas as sociedades, e por outro lado também que os homens devem estar também envolvidos nestas questões. E passa a usar-se o conceito de género como construção, que é a tal construção científica de um conceito que representa e que traduz um fenómeno social, procurando decencializar aquilo que é a raiz dos estereótipos e do preconceito de género propriamente dito, dissociando sexo de género. Portanto, uma coisa é a matriz ou aquilo que é o sexo biológico, outra coisa são as concepções e as construções sociais sobre o que é ser homem e o que é ser mulher, o que são os papéis de cada uma e cada um na sociedade, etc. (…) Isso teve impactos também nos mecanismos oficiais porque eles deixaram de ter a palavra mulheres. É exactamente com a adopção da palavra género e com esse avançar da palavra género para representar aquilo que eram as desigualdades nesta área, que muitos organismos oficiais deixam de ter a palavra mulheres, precisamente por uma questão estratégica para não ter a reacção negativa e a condutibilidade política que se desejava, passando realmente a ter a designação género. Em 1992 tínhamos em Portugal a Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres e passámos a ter a CIG. E isso aconteceu em Portugal – a CIG foi em 2007. Aconteceu em Portugal e aconteceu em outros países. Inclusivamente o próprio organismo europeu chama-se EIGE e não instituto para a igualdade das mulheres. Digamos que é uma fase que persiste até hoje e que decorre desse avançar do conceito de género, que foi muito estratégico. (E1)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**A. A igualdade de género: significados**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**A.2. Principais domínios de manifestação da desigualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	2. DOMÍNIOS EM QUE SE MANIFESTA A DESIGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
2.1. Indica todos os domínios (vida pessoal, familiar, social, profissional) mas não identifica aspectos específicos	Na minha perspectiva, manifesta-se em todos eles, desde logo porque, efectivamente, nós ainda temos aqui a dimensão dos papéis e da representatividade social, do papel masculino e do papel feminino, e nessa diversidade de campos e de raios de acção, da profissional, da familiar, da pessoal, nas relações íntimas, nas suas relações pessoais. Esta desigualdade também tem esta dimensão desigualitária. Portanto, eu não tenho, na minha perspectiva, qualquer tipo de dúvida em identificar todas elas como campos e espectros de desigualdade ainda no campo do género. A começar logo pelos comportamentos e pelas atitudes. Naturalmente, aquilo que somos e aquilo que fazemos, os atributos que a sociedade, em determinado momento, considera que são apropriados quer para um homem quer para uma mulher, condicionam a nossa forma de estar, os nossos comportamentos, as nossas atitudes e a forma como nós também desempenhamos depois esses papéis socialmente. Portanto, não tenho dúvidas em dizer que esta diferenciação, esta desigualdade, assume-se nos nossos comportamentos, numa dimensão muito até intimista, em coisas muito simples da nossa convivência, do nosso próprio dia-a-dia, em por uma questão de lógica e de sequência, naquilo que são as nossas atitudes a nível mais macrossocial. Nós temos aqui atitudes e papéis que são socialmente construídos, que são apreendidos por meio dos nossos processos de socialização, num determinado contexto e, até por esta condicionante temporal e contextual, estes papéis e estes processos de socialização também são mutáveis. (E12)
2.2. Indica todos os domínios (vida pessoal, familiar, social, profissional) e identifica aspectos específicos	…é o caso, por exemplo, das questões da desigualdade no mercado de trabalho, das diferenças salariais, mas também da particular dificuldade das mulheres que estão no mercado de trabalho de conciliação com a sua vida pessoal e familiar porque sobre elas recai um conjunto de sobrecargas e de tarefas associadas ao feminino, pelo facto de serem mães. (E1) as assimetrias que existem em termos de mobilidade entre homens e mulheres, por exemplo, em contexto rural - que se acentuam em contexto rural pela menor literacia das mulheres, até pelas questões do envelhecimento, pelo facto de haver um gap incrível nos grupos mais velhos em termos de carta de condução, de veículo próprio (E1) Se as mulheres mais velhas, devido às suas carreiras contributivas, têm pensões que em alguns casos são quase metade que os homens nesses grupos, é evidente que estão em maior situação de vulnerabilidade e de pobreza. (E1) (…) se atendermos ao facto das mulheres ciganas e das meninas ciganas terem muito mais dificuldade de terem trajectórias de ensino, de terem escolaridade ou de continuarem para anos para além daquilo que é a Primária. Muitas delas, de gerações mais antigas, nem isso faziam. A reduzidíssima participação no mercado de trabalho, especialmente as mulheres (…) (E1) O próprio acesso à água (…), a própria detenção e posse de propriedade. De quem é a propriedade? Quem é que pode candidatar-se como proprietário de propriedade a um próprio benefício, a determinado fundo comunitário para desenvolver uma iniciativa? (E1) Quando nós falamos de igualdade de género, que tem a ver com oportunidades iguais para homens e para mulheres, não discriminatórias do seu género, da sua orientação sexual, da sua identidade de género, significa que queremos que sejam mais igualitárias, mas depois, como a maior parte das situações não são igualitárias, a igualdade de género traduz-se em muitas desigualdades que se reflectem em várias dimensões, quer seja no âmbito da violência, quer seja no âmbito dos estereótipos e do discurso de ódio - que também é colocado quando nós falamos em pessoas com identidade de género e orientações sexuais diferentes -, quando nós falamos em casamentos forçados de raparigas - porque é isso que acontece -, quando falamos em mutilação genital feminina, quando falamos em todas essas dimensões que são o resultado negativo do que é a desigualdade de género. Portanto, a igualdade de género é algo muito vasto e a sua desigualdade, por sinal, também. (E2)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
2.2. Indica todos os domínios (vida pessoal, familiar, social, profissional) e identifica aspectos específicos	Vejamos, por exemplo, nas questões da maternidade. Ainda são as mulheres quem mais fica em casa a cuidar com as licenças de maternidade. Ainda que agora haja muita evolução nisso, são ainda as mulheres que abdicam mais da sua carreira para cuidar dos filhos. Logo, as promoções são dadas maioritariamente aos homens, porque estão a maior parte do tempo no trabalho, enquanto as mulheres acabam por se ausentar mais. Logo, nós acharmos que, se a mulher e o homem estão no mesmo emprego, têm as mesmas condições, e não é bem verdade porque se nós depois formos ver que, em termos de absentismo, em termos de disponibilidade para o trabalho, as mulheres que têm menos que os homens não chegam tão longe quanto eles. (E2) Mesmo com a paridade, se formos ver a quantidade de mulheres que estão na frente das listas… Elas, de facto, estão nas listas, mas agora em que posições é que estão? Ainda, mesmo assim, não estão na frente e, anteriormente a esta obrigação, as listas eram maioritariamente constituídas por homens. (E2) Agora, a nível do tempo, mesmo duas pessoas que são comparadas ao nível do trabalho, que tenham igualdade a nível laboral, se formos ver depois ao nível do tempo em casa, se estivermos a comparar um homem e uma mulher em casa, a mulher e o homem que ganham o mesmo ao nível do trabalho e que estão no mesmo patamar, em casa se calhara a mulher tem muito menos tempo para si própria do que propriamente o homem. (E2)
2.3. Indica apenas alguns domínios (da vida pessoal, familiar, social, profissional) mas não identifica aspectos específicos	Eu penso que ainda está muito vincada na nossa sociedade, apesar da comunicação social falar hoje muito em igualdade de género. Mas eu penso que ainda há muito aquela parte de masculinidade do homem em termos da igualdade. Eu sou, posso, quero e mando! (E3) Social, sobretudo. Social, familiar… (Manifesta-se) sobretudo na sociedade. A sociedade é que é o grande recriminador, digamos assim, de tendências ou de alterações que a própria natureza se encarrega de fazer, ou seja, a sociedade é o filtro e é talvez o sistema que mais impede que a situação de igualdade de género se manifeste. (E11)
2.4. Indica apenas alguns domínios (da vida pessoal, familiar, social, profissional) e identifica aspectos específicos	Nota-se nitidamente que, em termos de idade, nas pessoas acima dos 60 e isto tem a ver com o histórico que eu dizia: têm uma geração onde entendem que o papel do homem é um e o papel da mulher é outro. Eu penso que ninguém hoje em dia - isto é, a percentagem não é significativa -, entende que o homem ou a mulher são um ser mais importante ou menos importante que o outro. Não é isso que está aqui em causa. Julgo que o que está em causa é que percebem as funções de cada um e a função do homem, nesse estrato social, nesse grupo etário, basicamente é trazer dinheiro para a subsistência da casa e a função da mulher é educar os filhos, metê-los na escola, limpá-los, ter a roupa lavada, arranjar a casa e fazer a vida doméstica, por assim dizer, toda, a 100%. Quando o homem não se preocupa com o rendimento mensal da família, a mulher tem de se preocupar com isso mais a poupança, para que o dinheiro chegue até ao final do mês e mais manter o marido sempre satisfeito no que respeita à higiene e à imagem que a família e o lar dá para a sociedade. Aí nota-se uma grande diferença. Repito: penso que não se note diferença de importância de um ou de outro, nem o homem é mais importante por ganhar dinheiro nem a mulher é menos importante por não ganhar, mas nota-se uma destrinça bastante significativa e bastante dividida entre aquilo que é a função do feminino e do masculino. (E4) Nota-se que existe uma maior procura da mulher em trabalhos de gabinete de estética, cabeleireiro, beleza, contabilidades, etc, do que o homem. Continua a haver essa diferença mas não há distância social entre um membro e outro membro, até porque no concelho de Almodôvar já se vê - eu diria mais de 50% das vezes - a ida ao café em casal, a ida à pastelaria em casal, a ida ao restaurante em casal, quando noutros extractos sociais, de idades superiores, a mulher não vai ao café, a mulher não vai ao petisco, não vai a um almoço com o marido. A mulher não tem de fazer isso. Portanto, julgo que estamos no bom caminho. Estamos num caminho em que a igualdade de género está praticamente, praticamente no seu lugar. (E4) Na família, por vezes, aqui na nossa região ainda há jovens que têm aquela ideia de que as mulheres é que têm de fazer tudo em casa. Acho que aqui ainda há muito essa perspectiva. Depois ao nível do trabalho, já se vai notando mais abertura. Nas relações sociais também. (E5) Nós, quando olhamos para as estatísticas, verificamos essa diferença, por exemplo, ao nível dos salários ou dos rendimentos ou daquilo que é o acesso mais difícil, que existe ao género feminino, ao desempenho de determinado tipo de funções ou determinados cargos e que são considerados mais importantes. E isso, quanto a mim, tem tudo a ver com uma carga cultural que continua a existir e que, de facto, continua a dar à mulher um conjunto de responsabilidades daquilo que é o dia-a-dia das famílias e que lhes retira tempo, disponibilidade, energia para poder depois ter outro tipo de funções. (E6)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
2.4. Indica apenas alguns domínios (da vida pessoal, familiar, social, profissional) e identifica aspectos específicos	Daquilo que constato, é principalmente ao nível profissional, salários diferentes entre homens e mulheres. As mulheres recebem, em média menos, que os homens. Relativamente ao ambiente familiar, as mulheres acabam por assumir a maior parte das tarefas domésticas e mesmo na educação com os filhos. Essencialmente é isso. (E7) (…) profissionalmente ainda não utilizamos uma linguagem inclusiva, que eu acho que é importantíssimo. A vereadora com quem eu trabalho utiliza e é a única. De resto, ninguém mais utiliza. E depois é os meninos, desde pequeninos. Se fores a olhar, começar nos pequeninos… e é as meninas são cor-de-rosa, os meninos são azuis. Vais ao recreio e os meninos jogam futebol, as meninas brincam às casinhas. Depois crescem um bocadinho, gajo que é gajo tem muita namorada, elas não podem ter namorados. E se fores crescendo e chegares aos seniores, elas têm de ir para casa fazer a comida ou passar a ferro, que eles estão na horta… (E8) Na minha opinião, manifesta-se em todas elas, uma vez que, na situação laboral, ainda se nota uma grande diferença de ordenados entre os homens e as mulheres, nas categorias de hierarquia ainda se nota ainda alguma diferença entre homens e mulheres. Em princípio, são os homens que dominam. (E9) Eu acho que se manifesta a todos os níveis mas alguns são mais visíveis, digamos assim. Em termos profissionais a dimensão acaba por ser outra, tem outra visibilidade que não tem noutras esferas. Vamos vendo pequenas discriminações. A nível do trabalho, em termos salariais, existem muitas desigualdades. (E10) (…) condiciona todo o papel da mulher em si, porque tem de dar mais provas, tem de provar mais e acabam por não lhe ser dadas as mesmas oportunidades. Acabamos por andar aqui numa roda-viva, porque as mulheres têm os filhos, têm de cuidar dos filhos porque obrigatoriamente assim que funciona. A nossa sociedade acha que só as mulheres é que têm essa obrigação e, quando assim não é, somos discriminadas a nível das próprias pessoas. (E10)
2.5. Não sabe	_____

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**A. A igualdade de género: significados**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**A.3. Relação entre a igualdade de género e o desenvolvimento local**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	3. INFLUÊNCIA DA DESIGUALDADE DE GÉNERO NO DESENVOLVIMENTO LOCAL

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
3.1. Demonstra conhecimento sobre os principais pilares do desenvolvimento, considera existir influência	Tem todas. Está tão embrenhada nos territórios que nem se percebe. Quando pensamos que os territórios são constituídos por mulheres e homens está lá a desigualdade. E em várias dimensões. Neste aviso que lançámos para os Planos para a Igualdade tivemos a preocupação de colocar uma lista de indicadores, que também colocámos no novo modelo de protocolo entre a CIG e os municípios, que são indicadores de diversos domínios de política sectorial e que permitem medir a desigualdade a nível local. Por exemplo, em termos de política pública havia aqui um problema - havia e continua a haver, porque o *mainstreaming* não é óbvio. O que é que a construção de uma infra-estrutura ou de uma ponte tem a ver com igualdade de género? Não tem nada, à partida, mas tem, porque eu tenho de perceber quem é que vai utilizar aquela ponte, por exemplo. E, se eu perceber as assimetrias que existem em termos de mobilidade entre homens e mulheres, por exemplo, em contexto rural - que se acentuam em contexto rural pela menor literacia das mulheres, até pelas questões do envelhecimento, pelo facto de haver um gap incrível nos grupos mais velhos em termos de carta de condução, de veículo próprio… Quando se pensa uma estratégia de mobilidade a nível local, temos de perceber quais são as diferenças de vida e de indicadores, de saúde, de acesso a cuidados de saúde, de necessidades de acesso a cuidados de saúde, de isolamento, de pobreza, por exemplo. Se as mulheres mais velhas, devido às suas carreiras contributivas, têm pensões que em alguns casos são quase metade que os homens nesses grupos, é evidente que estão em maior situação de vulnerabilidade e de pobreza. Portanto, quando eu desenho um projecto de luta contra a pobreza a nível local e não tenho lá uma palavra que dê conta desta dimensão de género, do fenómeno da pobreza… Estou a falar dos grupos mais velhos mas também em certos grupos étnico-raciais, se atendermos ao facto das mulheres ciganas e das meninas ciganas terem muito mais dificuldade de terem trajectórias de ensino, de terem escolaridade ou de continuarem para anos para além daquilo que é a Primária. Muitas delas, de gerações mais antigas, nem isso faziam. A reduzidíssima participação no mercado de trabalho, especialmente as mulheres, vemos que, de facto, é diferente. Quando eu faço um projecto de intervenção no território sobre uma problemática que, à partida, pode parecer neutra - porque todas nos parecem sempre neutras a não ser aquelas óbvias da violência… (…) O próprio acesso à água, para nos lembrarmos em meios mais rurais, como é o do contexto da sua investigação, a própria detenção e posse de propriedade. De quem é a propriedade? Quem é que pode candidatar-se como proprietário de propriedade a um próprio benefício, a determinado fundo comunitário para desenvolver uma iniciativa? Como é que o empreendedorismo ou os programas de apoio ao empreendedorismo lidam com isso ou gerem essa dimensão? Portanto, esta questão do *mainstreaming* e da presença da desigualdade de género no desenvolvimento local é total, seja por razões económicas, seja também daquilo que é o maior ou menor conservadorismo ou prevalência de concepções ou representações mais tradicionais ou menos tradicionais em termos de atitudes em determinados meios e grupos… Às vezes não é só a questão no meio social, é também a questão dos grupos diferentes que aí habitam e até em termos geracionais. Mas tudo é um factor que determina imenso os projectos de desenvolvimento. (E1) Tem muita influência negativa. Todas aquelas questões que são da violência, da violência doméstica, que só por si têm um impacto negativo a vários níveis - ao nível familiar, porque uma família onde existe violência vai provavelmente gerar mais violência e vai mostrar modelos de comportamentos que são eles próprios violentos, promove o absentismo, faz com que as populações, os territórios, sobretudo os menos desenvolvidos, se mantenham nesta roda de violência gera violência, desigualdade gera desigualdade. Portanto, os territórios mais pequenos são quem sofre ainda mais com estas questões e é onde nós ainda percebemos que os cargos de maior poder ainda são de homens, que a maior parte das empresas e o poder está com os homens e as mulheres ainda são remetidas para cargos menos importantes. Claro que sim, que faz com que o desenvolvimento não seja tanto como poderia ser, porque se explorássemos as vantagens e as capacidades positivas de ambos, evoluiríamos mais, com certeza. (E2) Os processos de desenvolvimento devem conseguir envolver o máximo de pessoas possível e, de facto, quando nós pensamos que há determinadas pessoas que, pelo facto de serem de um género, estão condicionadas culturalmente - e também naquilo que é a sua energia depois para desempenhar determinadas funções, não podendo pôr todas as suas competências, o seu talento, ao serviço do território, do desenvolvimento do território - isso não é positivo. Portanto, eu sou daqueles que acreditam que, de facto, nós temos de valorizar quem tem mérito e temos de valorizar quem tem mais competências e nós sabemos que isso vai muito para lá daquilo que é a condição de género. Nós temos pessoas talentosas de um lado e do outro. Temos é de criar condições na nossa sociedade para que efectivamente potenciem esse desenvolvimento e que não sejam logo à partida condicionados por pertenceram a uma determinada condição. (E6)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
3.1. Demonstra conhecimento sobre os principais pilares do desenvolvimento e considera existir influência	Tem muita e tem muita principalmente porque nós temos vindo a assistir, nas últimas décadas, a um reposicionar daquilo que é o papel da mulher, muito por via também da sua reafirmação em contextos profissionais – e digo aqui reafirmação intencionalmente. Mas, em todos os momentos, ela trava uma luta. Apesar de já se ter afirmado, há aqui sempre expectativas de que vá falhar e, portanto, andamos numa luta permanente e sistemática de termos de nos reafirmar. Esta desigualdade dos contextos territoriais tem o espelho real daquilo que são os próprios processos de desenvolvimento dos territórios, porque não podemos deixar de parte que, aquilo que está associado aos processos de desenvolvimento e à qualidade de vida, está naturalmente ligado e interligado àquilo que são as dimensões da igualdade de género. Se nós pensarmos efectivamente que vivemos em contexto onde ainda há dimensões e fenómenos sociais onde a desigualdade, e principalmente nos contextos onde nós estamos agora aqui a referir-nos, no Baixo Alentejo. Nós não podemos, naturalmente, quando fazemos esta reflexão, dissociar-nos do conceito de qualidade de vida, do conceito de bem-estar, de evolução. Aliás, não é à toa que um dos próprios objectivos de desenvolvimento sustentável está associado à igualdade de género. Portanto, mais do que um direito fundamental, é importante termos aqui uma perspectiva sustentável de prosperidade, de qualidade de vida, para um verdadeiro desenvolvimento. Nós não podemos deixar, efectivamente, de parte o peso que esta dimensão da igualdade tem na sedimentação desta dimensão da sustentabilidade e prosperidade e melhoria, não apenas por aquilo que nós reconhecemos que são as capacidades do homem e da mulher mas, principalmente – ou, pelo menos, também com um peso muito significativo - por esta dimensão de equilíbrio, de justiça, com uma dimensão mais conducente a uma coexistência pacífica. Quando há respeito, quando há espaço ao reconhecimento daquilo que são as mais-valias e as importâncias - a diversidade dentro desta dimensão mais abrangente -, é nessa dimensão que nós caminhamos para prosperidade e para a tal sustentabilidade de que falamos. Essa sustentabilidade não é só aqueles conceitos que, às vezes, nós acabamos por… Quando falamos dos conceitos, mais do que uma definição teórica, é importante saber como é que nós os podemos colocar em prática e operacionalizar. De facto, quando pensamos nesta dimensão da igualdade de género, como é que ela se pode efectivamente operacionalizar e como é que a sua operacionalização pode potenciar os processos de maior justiça, equidade, sustentabilidade, prosperidade, ela advém naturalmente destas dimensões, deste reconhecimento – que é um reconhecimento que não quer que as pessoas percebam que somos todos iguais do ponto de vista biológico. Igualdade não significa que nós, mulheres, e os homens somos exactamente os mesmos. Estamos antes a falar de dimensões que estão associadas aos nossos direitos, às nossas responsabilidades, oportunidades, capacidades e que isso, sim, tem de ser visto numa dimensão igualitária. E não fazermos isto, nestes contextos territoriais específicos, não ter esta visão, não ter esta dimensão, não é estar a caminhar para um futuro que se queira sustentável nem próspero porque naturalmente a igualdade, nesta assunção de direitos, responsabilidades e oportunidades partilhadas, é o caminho que nos permite, de facto, percorrer, solidificar e conquistar aquele que é um futuro mais próspero, mais sustentável e até mais pacífico, porque sedimentado nas dimensões do respeito, da partilha, da parceria, deste próprio trabalho em rede. E quando falamos de trabalho em rede, na minha perspectiva, não é apenas numa dimensão de recursos e de serviços mas é numa dimensão de homem e de mulher, de complementaridade. (E12)
3.2. Demonstra desconhecimento sobre os principais pilares do desenvolvimento mas considera existir influência	Nós sabemos que tudo se reflecte nas populações e nas sociedades. Uma sociedade que é, maioritariamente, comandada, entre aspas, por homens irá sempre fortalecer mais a figura masculina do que a feminina, na minha opinião. (E9) Eu penso que tem alguma influência, porque não encaramos todos as coisas da mesma forma, não vemos da mesma forma, e, quando isso acontece, começa a haver discriminação. Eu penso que essa discriminação é prejudicial quer para o homem quer para a mulher, até mesmo nos estereótipos de género, em que as pessoas ainda hoje não aceitam muito bem o ser diferente, em termos de sexualidade, e penso que isso é uma parte muito negativa para a sociedade. (E3) Tudo o que é diverso é mais rico. Se nós temos ali grupos nunca tens uma riqueza tao grande, tanto profissional como… Como é que tu podes fazer um projecto se é só pessoas de um género, se é só pessoas de uma etnia? Entendes? Imagina que tu fazes um projecto para a população. Tens um projecto muito mais rico, muito mais diverso, se tiveres variedade de pensamento, de tudo… É sempre muito mais rico teres diversidade. (E8) Vão ter influência, obviamente. Vamos ter territórios menos igualitários, obviamente, e estes territórios vão estar sempre muito mais centrados nos homens porque eles têm mais disponibilidade para assumir cargos de poder. Não quer dizer que não haja também mulheres mas, na sua maioria, há mais homens com o poder de decisão. (E9)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
3.2. Demonstra desconhecimento sobre os principais pilares do desenvolvimento mas considera existir influência	Eu não sei, não tenho bases científicas para responder a essa questão. Não sei, não tenho conhecimento de nenhum estudo que tenha sido feito que me diga se, de facto, considera a mulher mais importante ou menos importante, mais activa na sociedade em termos profissionais ou não, se isso significa maior ou menor desenvolvimento. A opinião que lhe vou dar é mero conhecimento empírico. Não tenho, nem nunca me recordo de ter lido nada – aliás, era uma boa tese de doutoramento para a Lisa fazer a seguir -, sobre o assunto. No entanto, eu acho uma coisa muito importante: o facto de a sociedade dizer que a mulher tem uma perspicácia, tem um sexto sentido em relação ao homem, isto não é demagogia, é um facto. A mulher é mais desconfiada por natureza, é mais perspicaz. Quando digo desconfiada, quero dizer que está mais alerta sobre situações a que o homem não liga, que lhe passam ao lado. Há muita coisa que me passa ao lado e que a minha mulher observa e depois chama-me a atenção. E eu depois olho e realmente ela tem razão, mas passou-me ao lado completamente. Assim como há coisas que passam ao lado das mulheres e aos homens chamam a atenção. Mas naquilo que é a perspicácia de negócio, aquilo que é a perspicácia de fazer coisas bem feitas, e acima de tudo, aquilo que é a perspicácia do que fica bem e mal na sociedade, aquilo que é expectável numa sociedade - empiricamente falando, repito, dá-me a sensação que a mulher é mais importante que o homem nessa preservação, na preservação dos bons costumes, do que é expectável no meio, do que o homem propriamente é. Se a mulher for considerada numa sociedade com a mesma importância que o homem, eu julgo que essa aceitação permite à comunidade manter níveis expectáveis em termos culturais, em termos morais. Eu digo isto porquê? Você não vê uma mulher colocar os pés em cima da cadeira que está à frente dela num café. Vê uma certa postura, uma certa dignidade. No entanto, você vê um homem colocar os pés em cima de uma mesa se for preciso e beber uma cerveja e dar um grande arroto. E a mulher chama-lhe a atenção. Portanto, existem - isto é um exemplo - detalhes morais e culturais, que são mais preservados pela mulher para manter alguma dignidade, postura, e eventualmente manter aquela linha de percepção em que a mulher sabe estar, que foi necessário manter. Foi necessário impor essa linha ao longo dos tempos e que vem da educação de avó para mãe, de mãe para filha, porque faz falta realmente manter essa postura. E essa postura, muitas vezes, é um trabalho educativo da parte da mulher que continua a ter na sociedade, que continua a ter nos genes da educação, continua a ter no papel fundamental de transmitir, à nova geração e à actual, toques que são expectativas, valores culturais, valores morais, valores feministas, valores masculinos, etc, de uma sociedade. Portanto, respondendo de uma maneira muito sintética, julgo que só nos traz vantagens que a mulher esteja ao mesmo nível cultural de aceitação que o homem, porque isso faz com que se mantenha um nível cultural e faz com que os nossos valores sejam preservados. Porque penso que, certamente, com o homem seria mais bandalheira se só respeitássemos essa componente. Penso eu, penso eu… (E4) Eu acho que tem bastante porque condiciona todo o papel da mulher em si, porque tem de dar mais provas, tem de provar mais e acabam por não lhe ser dadas as mesmas oportunidades. Acabamos por andar aqui numa roda-viva, porque as mulheres têm os filhos, têm de cuidar dos filhos porque obrigatoriamente assim que funciona. A nossa sociedade acha que só as mulheres é que têm essa obrigação e, quando assim não é, somos discriminadas a nível das próprias pessoas, que acabam por dizer Ah, olha lá, e tal... E acaba por influenciar bastante o nosso concelho e a produtividade. (E10) Tem, na questão das oportunidades. E então em territórios como o caso dos nossos territórios do interior, em que ainda existe um estigma, digamos assim, sobre a questão dos direitos das mulheres e dos homens relativamente à sua postura dentro da própria sociedade, isso ainda se reflecte mais. Reflecte-se na maneira de estar, nas atitudes e nos valores, sobretudo. (E11)
3.3. Considera não existir influência	
3.4. Não sabe	Eu acho que isso… Eu nem lhe sei responder. Todos os domínios estão interligados, desde a familiar, à política, à social. Isso está tudo ligado, por isso vai ter influência. (E5)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B. O enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B.1. Evolução da legislação sobre igualdade de género, em Portugal, desde o 25 de Abril de 1974**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	4. MARCOS, EM TERMOS DE ALTERAÇÃO LEGISLATIVA EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO, DESDE O 25 DE ABRIL DE 1974

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
4.1. Indica legislação	Em primeiro lugar, temos históricos com as políticas anti-discriminação, ou de igualdade de acesso, limpando dos textos legais, da lei, a discriminação explícita, que era a proibição, por exemplo, de certos trabalhos às mulheres, (…) a questão da figura do chefe de família, ao qual era atribuído o poder nas relações de intimidade e familiares. E depois, com a renovação legislativa intensa após o 25 de Abril e naquele período de democratização e de modernização geral do país, com o avançar para as políticas que reconhecem a desigualdade indirecta, ou seja, não é uma discriminação directa e explícita na lei mas um avançar para políticas de acção positiva que, no fundo, dizem que já não está na lei a proibição, a discriminação directa e aberta, mas que subsistem desigualdades. (…) E, finalmente, o terceiro tipo de política pública, que é, avançando das políticas anti-discriminação ou de igualdade de oportunidades, garantindo a segunda fase, das medidas de acção positiva, até ao *mainstreaming*, o chamada *mainstreaming* de género, que é transversalizar e reconhecer que, em todas as áreas de política, as políticas não são neutras, afectando sempre de forma diferencial mulheres e homens, e que é importante apurar esses impactos diferenciados para definir políticas que reequilibrem e que não acentuem desigualdades. (…) Desde logo, todo esse período de limpeza da legislação, do Código Civil, foi estruturante. É paradigmático, foi uma mudança civilizacional, é uma viragem civilizacional - o Código da Família, o Código Civil de 77/78. Depois também a lei de 79 da igualdade no trabalho. Depois disso, as grandes revisões constitucionais, que vão introduzindo espaço para novas agendas e novas áreas de política e novos tipos de discriminação. A abertura, por exemplo, para a acção positiva, conferindo-lhe constitucionalidade. E é curioso que ainda hoje - já não na área da política porque aí já é mais reconhecido, já ninguém diz que é anti-constitucional criar quotas para o sexo menos representado - quando se fala de pôr uma banca de recrutamento para mulheres numa determinada profissão ou para homens, se fosse para educadores de infância ou cuidadores de idosos, pôr uma banca para dessegregar, que faça a referência expressa que queremos recrutar e acolhemos de forma muito positiva candidaturas de homens, ou de mulheres, as pessoas consideram isso ainda anti-constitucional. Não percebem que isso já está consagrado na Constituição e conhecido como estratégia de política possível. Depois, dando o salto toda a legislação que foi possível fazer-se no quadro da descriminalização da IVG, que teve um histórico muito difícil como se sabe, dado o conservadorismo do status quo e não só. As questões da primeira Lei da Paridade. Por limitada que tenha sido, e a velha acusação de que era a lei do terço e não a Lei da Paridade, foi um avanço civilizacional muito significativo e, por vezes, já não se dá bem valor ao que foi mas pensar que hoje só estamos aqui porque essa lei surgiu naquele contexto…Mais recentemente, houve muita legislação - a revisão do Código do Trabalho de 2009 foi também um marco muito importante nas politicas de igualdade, pelo reconhecimento e atribuição de licenças pagas aos homens e, essencialmente, pela indução da partilha, pela criação das licenças partilhadas, das licenças de parentalidade. A própria mudança de designação de deixar de se falar de licenças de maternidade e de paternidade e passar a falar-se em parentalidade, pretendendo com esta mudança na norma jurídica um impacto nas representações que se tem sobre este bem social que é ter crianças, dissociar nomeadamente das mães - não desvalorizando ou não querendo com isto desvalorizar aquilo que está consagrado na Constituição como valor, que é o valor social da maternidade e da paternidade - mas reconhecendo que os homens e as mulheres são quem tem filhos e filhas e, portanto, isto não é uma tarefa apenas, ou uma função social, das mulheres. Isso foi muito importante porque induziu uma mudança de práticas, mais do que de práticas, da própria representação social que se tem sobre o que é isto da parentalidade. E direitos associados, direitos laborais… Repare que, depois, as práticas sociais acompanham de forma muito mais lenta aquilo que está na lei. E, mais recentemente, todas as leis de representação equilibrada - as três. Duas que se fizeram de novo, uma que se reviu. A revisão da Lei da Paridade, que permitiu aumentar o limiar de representação equilibrada e que, no fundo, estabelece que não se pode incumprir a lei e que não é possível pagar uma coima para a incumprir, porque as listas apresentadas em condições de desrespeito pela lei são rejeitadas. Claro que se pretendeu ir mais longe mas não foi possível, nomeadamente com regras de ordenação dos dois primeiros lugares, o que permitia resolver de forma mais eficaz e efectiva o problema que é os partidos tenderem sempre a colocar as mulheres em lugares com menor potencial de elegibilidade. Ainda assim, o debate social que se gerou em torno da discussão da revisão da lei teve um impacto. Alguns partidos tiveram esta prática, inclusive já para as europeias e nas legislativas também. A revisão da lei agora em 2019. A lei de representação equilibrada nos cargos de empresas cotadas e empresas do sector empresarial do Estado e do sector empresarial local, também um domínio onde sempre se fizeram sentir grandes resistências, em termos do debate público. Percebeu-se que são muito estereotipados esses debates, todos eles, nomeadamente porque associam esta discussão ao mérito. A meritocracia nunca surge em mais nenhum debate. (E1)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
4.1. Indica legislação	Também a lei aprovada em 2019 de representação equilibrada aplicada a dirigentes da Administração Pública, a associações públicas e a instituições de Ensino Superior, um domínio onde ainda há muito que fazer. Também a lei da igualdade salarial. Quando a lei foi discutida na Assembleia e debatida também nos jornais, dizia-se "então, já não está na lei que para trabalho igual ou de valor igual o salário é igual?" Isso vem logo da Convenção, ainda dos anos 60 da OIT, e que foi introduzido na nossa lei em 1969. Mas não basta isso. Sabemos que a lei pode ir além de estabelecer o princípio da não discriminação e, no fundo, materializar a forma como é que isso se faz. E foi isso que se pretendeu com esta lei, que estabelece não só formas e ferramentas para um melhor conhecimento, mais fino, mais detalhado, mais regular e uniformizado também da desigualdade salarial e da discriminação salarial a nível de empresa e a nível de sector, mas também novos direitos de trabalhadores e trabalhadoras terem parecer e novas obrigações para as empresas, que é terem realmente as suas hierarquias salariais, os seus sistemas salariais, assentes em sistemas de avaliação com critérios objectivos. Portanto, isso é um passo muito importante, que agora vai ter de ser materializado. (…) Naquela fase inicial há um conjunto de pequenas leis que também são muito relevantes e que retiram proibições que existiam, por exemplo, em certas profissões, como trabalhar nas minas, trabalho nocturno, etc, etc. Mas realmente como grandes blocos: a revisão do Código Civil e do Direito de família, depois a questão da progressiva conquista de direitos ao nível da maternidade, também ainda na década de 70 e depois intensificados em 80, mas com este grande marco de 2009, da indução da partilha, da parentalidade, do envolvimento dos pais, dos homens. Porque não é só o direito para eles, é a mensagem social para as entidades empregadoras de que não são apenas as mulheres que podem tirar uma licença e ser penalizadas, directa ou indirectamente, por isso. Claro que a lei de 1979 é muito importante - proibir a penalização de grávidas, puérperas, lactantes e criar mecanismos que monitorizem e censurem estas práticas discriminatórias. (E1) A questão da paridade nas listas dos candidatos políticos, que foi uma medida muito controversa, mas que efectivamente trouxe alguma mudança. Quando nós não conseguimos as coisas de uma forma voluntária, às vezes tem de ser um bocadinho à força e tem primeiro de se criar a condição para depois as pessoas chegarem lá. E quando nós dizemos "Ah, as mulheres não concorrem porque não querem!", não é bem assim. Mesmo com a paridade, se formos ver a quantidade de mulheres que estão na frente das listas… Elas, de facto, estão nas listas, mas agora em que posições é que estão? Ainda, mesmo assim, não estão na frente e, anteriormente a esta obrigação, as listas eram maioritariamente constituídas por homens. Não é porque as mulheres não queiram, é porque muitas vezes não eram consideradas para. E o esforço que uma mulher tinha de fazer e despender para chegar a uma lista era muito superior àquele que um homem tem de fazer. Se não fosse essa lei ainda estávamos muito aquém daquilo que… E ainda hoje estamos, mas estaríamos muito mais. Para além disso, há aqui a questão dos benefícios que são dados da licença parental que também vai ser alargada aos homens. Há todas essas questões que também são muito importantes e que promovem a mudança. Se a lei permite que o homem fique em casa a tirar uma licença de paternidade, no caso, é porque se calhar também não é assim tão mau se eles cuidarem dos filhos. Às vezes pode parecer ironia mas a verdade é essa, criar também condições para que o preconceito às vezes seja um bocadinho colocado de lado. Mas, sim, acho que essas medidas foram muito importantes nesta promoção da igualdade. (E2) Eu não lhe sei dizer sobre legislação porque não conheço a legislação em detalhe. Não sei quando é que saiu o quê, mas sei que, em termos políticos - que é aquilo que eu mais conheço - um dos factores mais importantes foi a Lei da Paridade, ou seja, não digo a obrigatoriedade de colocar uma mulher ou de colocar 33% de sexo diferente - eu não me refiro a isso -, mas refiro-me à sensibilização que essa lei veio trazer. Portanto, não me refiro a ser bem feito o ser obrigatório. Não é bem isso que eu digo. Essa lei, a implementação, essa conquista por parte da mulher, veio permitir, em parte, que nós, homens, ficássemos mais sensíveis ao facto de ter de ter uma pessoa do sexo feminino numa lista política, num emprego público, etc, porque veio mostrar que, afinal de contas, tínhamos de fazer, faz parte da evolução da espécie. E hoje em dia, por exemplo na Câmara de Almodôvar, nós temos praticamente 45%/55%, ou seja, 55% do sexo masculino, 45% do sexo feminino. E antes dessa lei já tínhamos também. Aqui refiro-me ao tipo de trabalho de gabinete, ao tipo de trabalho mais interno, enquanto que o trabalho externo, o trabalho de operacionalização, de execução das coisas, é mais feito pelos homens, aqui pelo menos. Portanto, essa parte legislativa de criar conceitos em que a mulher tem um papel fundamental e tem de fazer parte das equipas veio-nos sensibilizar e, hoje em dia, eu penso que já é normal, já faz parte. Portanto, eu penso que essa foi uma das decisões importantes. Claro que houve outras antes, que eu não menciono por desconhecimento factual das leis em si mas isso foi uma evolução, foi um decorrer de acções e situações que, uma atrás da outra, vieram ajudar na equivalência e em quebrar a assimetria que tem existido. (…) Por exemplo, voltando atrás só mais um bocadinho, o conceito da mulher e do homem poderem tirar dias para cuidar das crianças foi algo também muito importante. (E4)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
4.1. Indica legislação	Vou dizer apenas aquilo que está no meu espírito mas, desde logo, o 25 de Abril, a possibilidade que houve de participação igualitária ao nível das eleições. Igualitária, enfim… Em primeiro lugar, talvez no papel. Mas eu acho que mais tarde foi muito importante a introdução das quotas. Embora muita gente discorde, eu acho que tinha mesmo de ser para conseguirmos alterar aqui alguns aspectos que só mesmo com quotas é que nós conseguimos. E, portanto, nós temos tido um aperfeiçoamento dessa matéria e acho que isso tem sido muito positivo para que, de uma forma crescente, possa existir uma participação mais igualitária. Há certamente muitas medidas que têm sido tomadas. Basta pensar que nós já tivemos, aqui há alguns anos, o Ministério da Igualdade e temos tido Secretarias de Estado da Igualdade. Temos tido muitas políticas desenvolvidas e temos tido um investimento muito grande nos últimos anos, mesmo ao nível de políticas comunitárias. Nós temos tido, de facto, muitos financiamentos no sentido de promover essa igualdade mas eu acho que nós só teremos verdadeiramente igualdade… Há talvez aqui um aspecto fundamental… É quando as mulheres, neste caso é considerado o género que está numa situação mais desigual pela negativa, tiverem efectivamente a possibilidade, a capacidade, de exercer funções importantes, seja ao nível das empresas, seja ao nível de funções politicas. Aí é que nós estamos a caminhar no bom sentido. Portanto, para mim, verdadeiramente os principais marcos são aqueles que têm a ver com a imposição que tem existido com as quotas e que permitiu que muitas mulheres que, de outra forma não teriam acesso de facto à vida política e ao exercício de determinadas funções. Desde que isso aconteceu, nós temos, de facto, assistido a uma entrada crescente de mulheres nessa vida política e ao desempenho de funções relevantes. (E6) O direito ao voto das mulheres foi um dos principais. Também quando a própria legislação começou a considerar crime as questões da violência doméstica. E, quando começou, também a própria legislação, a ter estas questões da igualdade de género, salários iguais para as mesmas funções. Considero que foram marcos importantes para uma sociedade mais igualitária. (…) Foi extremamente importante. O facto de a mulher poder decidir e ter o direito ao voto fez com que as mulheres passassem a ser seres com vontade própria e com importância e poder de decisão. Relativamente às questões do falar, isso também promoveu uma maior autonomia e liberdade, que também fez com que os homens começassem a ver as mulheres de forma diferente e se começasse a ter uma sociedade mais justa, mais igualitária. (E7) Para mim, a igualdade de vencimentos é fabuloso. É fabuloso. Porque é assim: parecendo que não, quando uma mulher tem independência económica abre imensas portas, de liberdade, de sair da violência, de tudo… Na minha opinião, a igualdade salarial, se for praticada, é fabuloso. Dá-nos uma liberdade, uma independência… é óptimo. (…) Muitas questões foram implementadas pelas leis deviam ter sido implementadas naturalmente. Não só essa mas outras leis que foram implementadas… realmente deviam ter sido naturalmente. Mas como não há essa implementação natural é necessário as leis e as directrizes. É importante a questão salarial mas também é importante a questão da paridade. Eu não queria, eu não queria que fosse obrigado a x mulheres numa lista, não queria ser uma questão de lei que fosse obrigatório. Não queria. Queria que fosse uma coisa natural mas se tiver de ser assim, que as mulheres que estejam lá tenham uma voz activa, olha…aguento. Naturalmente não queria que existisse uma lei que obrigasse os partidos a ter x mulheres, acho que deviam ter sensibilidade para incluir as mulheres nas listas e nos municípios e nos governos e nessas questões todas. (E8) O que tem a ver com as alterações à Constituição. Isso acabou por marcar efectivamente a questão dos direitos. Estão legislados. (E10) Não tenho memória. Legislação não tenho memória. Tenho a consciência da violência ter sido considerado crime público, mas isso não tem a ver com igualdade de género. Mas, no fundo, acaba por se reflectir. A violência doméstica é um crime público e qualquer pessoa pode ter a sua intervenção. (…) É um marco importante porque dá, de certa forma, legitimidade a qualquer um, qualquer pessoa, qualquer cidadão comum, para que possa fazer a sua intervenção nesse sentido, possa comunicar, possa denunciar e possa intervir como cidadão, uma vez que a lei já o protege. Isso (mudança prática) é mais complicado. Demora muito. Porque nestes territórios, que são pequenos, têm comunidades pequenas, há muita dificuldade. O vizinho ouve que há um problema no vizinho do lado mas ainda existe muito aquela teoria que “entre marido e mulher ninguém mete a colher”. Ainda existe, ainda está muito enraizada esta questão de não ter de dizer, não ter de denunciar, não ter de apontar o dedo ao vizinho. Eles é que sabem, o problema é deles… Ainda existe um bocadinho nestas comunidades, porque são comunidades pequenas, todos se conhecem, e, portanto, há muito receio e isso ainda é um bloqueio. Acho que ainda há um bloqueio, uma situação que tem de ser desbloqueada mas que só com o tempo. Mas eu creio que já se está a fazer um bocadinho nesse sentido. (E11)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
4.1. Indica legislação	Naturalmente que nós quando falamos de enquadramento legislativo, mesmo quem não é da área do direito, temos noção da importância e da relevância daquela que é a Constituição da República Portuguesa nas nossas vidas, naquela que é a nossa dimensão de respeito enquanto cidadãos dentro de determinado contexto. E, efectivamente, nós temos tido aqui conquistas muito relevantes. Eu diria que uma das questões, do ponto de vista legislativo desde o 25 de Abril, que mais me tocou e que eu aponto como relevante nos processos de luta e de intervenção no âmbito da igualdade de género tem a ver com a alteração que nós tivemos a oportunidade de ter em termos de proposta de orçamentos de Estado – e que, se calhar, passou um bocadinho despercebido - mas que tem muito a ver com as leis. Elas existem, a Constituição da República Portuguesa preconiza a dimensão da igualdade entre homens e mulheres no Princípio da Igualdade - o artigo 13º, que é aquele que praticamente todos sabemos assim de cor - mas a verdade é que uma dimensão que assumi como uma conquista foi quando, em 2018, tivemos uma proposta no sentido de se adoptarem orçamentos de Estado com impacte no âmbito das questões do género. Isto, no fundo, traduziu o quê? O que é que esta adopção de orçamentos de estado com impacto no género trouxe? No fundo, permitiu que se introduzissem dimensões de igualdade entre homens e mulheres nos procedimentos orçamentais. Nós sabemos que os orçamentos públicos, no fundo, são a expressão das opções das políticas, sabemos que as políticas públicas assumem um papel basilar na definição dos objectos e, portanto, quando dizemos que queremos combater a desigualdade nós temos de ter visível que essa é uma opção política de quem nos governa, que é um caminho que se quer seguir e, para isso, ela tem de estar naturalmente orçamentada. Temos de perceber o que é que é possível fazer, o que é que se vai alocar do ponto de vista financeiro para que essa opção política, de facto, tenha expressão. Isto pode parecer uma coisa mínima mas para mim foi algo que me tocou profundamente porque, aqui sim, a tal dimensão de operacionalização e de consolidação… Eu tenho muito isto em mim, que é "muito bem, mas como é que nós podemos operacionalizar isto? Temos muitos olhares, temos muitas dimensões de interpretação e de conceptualização destes conceitos e de vivências mas como é que nós podemos efectivamente operacionalizar isto? Eu destacaria, de forma muito modesta, esta grande conquista que, no fundo, vem privilegiar nos orçamentos de Estado esta dimensão de combate à desigualdade de género e, por isso, os financiamentos destas políticas são fundamentais. O financiamento maior ou menor destas políticas pode ampliar ou diminuir aquilo que são, efectivamente, as desigualdades entre homens e mulheres. Então, eu destacaria este pequeno contributo mas que para mim é importante porque, sem ele, as coisas acabavam por ser muito ténues. Há aqui uma afirmação clara, objectiva, do ponto de vista daquilo que são também as directrizes, os interesses, as orientações e as opções dos nossos governantes e isso é fundamental. (E12)
4.2. Indica medidas gerais	Eu penso que Portugal tem feito muito em prol da igualdade, com toda a legislação que tem criado. Penso que esta sobre a violência doméstica, que é legislação que protege um bocadinho mais as mulheres… Eu penso que se valoriza um bocadinho mais o papel da mulher, que há um bocadinho mais a preocupação de a proteger, mas acho que ainda fica muito a descoberto. (E3)
4.3. Indica medidas não-vinculativas	Eu refiro sempre a Maria de Lourdes Pintasilgo como a grande impulsionadora da luta das mulheres pelo poder de igualdade de género. Lembro-me sempre dela e foi ela que impulsionou a criação também da Comissão, por isso acho que se deve sempre referir esta grande mulher. Acho que, num Estado de Direito democrático, se deve fazer uso de todos os seus mecanismos para fazer prevalecer todos os domínios da igualdade de género. Depois acho que esta Resolução de Ministros de 2018 veio dar um grande impulso no desenvolvimento das estratégias e do envolvimento das entidades, dos actores sociais, nesse assunto da igualdade de género. (E5) Para já, daquilo que estive a ler, ela estabeleceu aqui três planos que acção, que é o plano de acção em matéria de não-discriminação no sexo e nas desigualdades entre homens e mulheres, na prevenção de todas as formas de violência e depois mais fixada na violência de género e na violência doméstica. Eu frequentei as reuniões e, do conhecimento que tenho acerca desta estratégia, este Plano da Câmara Municipal que nós temos e o desenvolvimento de acções mediante o Plano, acho que é muito benéfico para os territórios, uma vez que se começa mais a falar e a ver acções neste âmbito. Começa-se a incentivar e a sensibilizar mais e as pessoas ficam mais despertas para estas questões da violência doméstica e da igualdade de género. (E9)
4.4. Não sabe	_____

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B. O enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B.2. Legislação actual sobre igualdade de género em Portugal**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	5. EXISTÊNCIA DE LACUNAS LEGISLATIVAS ACTUAIS NO DOMÍNIO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
5.1. Indica existência de lacunas específicas	Eu digo que, neste momento, em termos de igualdade pode haver lacunas em termos de melhoria - aperfeiçoamento na Lei 112 da violência doméstica, em algumas áreas ainda na área da violência, violência sexual, mas não são grandes modificações legislativas. São melhorias essencialmente. Acho que a questão agora, neste momento, não é legislativa, é traduzir tudo isto em acção efectiva e verdadeiramente em mainstreaming, a nível central e nível local. (E1)
5.2. Indica existência de lacunas gerais	Eu penso que a actuação deveria ser mais rápida e que se deveria dar mais protecção à mulher. (…) Mas, de toda a maneira, eu acho que, em termos do agressor, ainda há muito a fazer. É sempre a mulher que é vítima e o agressor é sempre aquele que fica no seu bem-estar. Acho que haviam - as entidades - de agir mais rapidamente para que não aconteçam os fenómenos que, infelizmente, ainda vemos e que principalmente o ano passado, foram bastantes em termos de violência doméstica. Eu penso que, apesar de haver legislação, de estarmos mais abertos para esta problemática, ainda não é o suficiente, na medida em que a mulher acaba por ser sempre a vítima. Eu penso que a actuação deveria ser mais rápida e que se deveria dar mais protecção à mulher. (E3) Foi feito um grande trabalho após 1975, mas ainda há muita coisa a fazer. Acho que ainda devíamos olhar mais para a violência nas mulheres. (E5) Eu não sei se existem lacunas. O que sei é que, muitas vezes, quem está a decidir em termos de processos está cheio de estereótipos e, culturalmente, também não encara as coisas como um crime. Há situações que não são punidas devidamente, que não têm as penas que deveriam ter. Também não sei se as penas não são leves demais para as situações que, por vezes, ocorrem. Se calhar há aí essa lacuna. Muitas vezes saem apenas com uma pulseira electrónica para manter a distância, muitas das vezes com ameaças de morte… Acho que a pena é leve demais e que devia haver mais rigor. Às vezes, no divórcio, quando há custódias partilhadas, mesmo quando há violência… Ou há aqui uma lacuna ou não há ainda sensibilidade suficiente para estas questões. Se calhar ainda temos de trabalhar mais a formação. E também os profissionais da Justiça deviam ter mais formação na área da igualdade e da violência. Porque, às vezes, actuam sem ter em conta esta questão, como se fosse um processo verdadeiramente normal. (E7) Isso, há sempre. Sim, sim… Nós estamos a falar em igualdade e estamos só a falar de homens e mulheres. Mas depois há outro mundo ao lado, pessoas com etnias, com crenças, com tanta questão diferente. (E8) Por exemplo, na violência doméstica e nas questões que nós ouvimos falar muito, até porque temos um aumento da violência doméstica agora com a Covid e com o confinamento... O que eu acho que ainda falta, por exemplo, é quando há uma situação de violência doméstica, por que é que tem de ser sempre a vítima a ser retirada do domicílio? Por que é que tem de ser a vida da vítima a mudar se é o agressor, neste caso e até prova em contrário, o culpado? Na minha opinião, acho que devia haver legislação mais a favor das vítimas, neste caso, não serem retiradas da própria habitação. Nós sabemos que, normalmente, estes casais têm filhos e isto muda a vida da vítima – da mãe – e muda a vida dos filhos. Nós sabemos que a maior parte são menores e mudar a escola, mudar de amigos… Ainda há uma lacuna nessa área. (E9)
5.3. Indica inexistência de lacunas	Existirão sempre. Lacunas, existirão sempre. Mas, de facto, a nossa lei até é bastante boa, tanto quanto nós a aplicássemos e a implementássemos tal como ela está. Começando pela igualdade, a promoção da igualdade, a nossa legislação já tem coisas muito boas. Na questão da violência, a nossa legislação também é boa, tanto fosse aplicada como ela está definida. A nova legislação que tem a ver com todas as questões de identidade de género, com a adopção por casais homossexuais, etc., a nova questão da lei de identidade de género, da auto-determinação… Portanto isso é tudo muito bom em termos de igualdade de género. Agora, até que ponto algumas delas se aplicam da melhor forma? Esse é que é o problema. (E2)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
5.3. Indica inexistência de lacunas	Talvez existam. Eu não consigo de uma forma crítica… Estando o nosso país inserido num continente que é a Europa e que é um dos mais desenvolvidos do mundo - se não o mais desenvolvido do ponto de vista daquilo que são estes aspectos da cidadania - e havendo, de facto, um investimento muito grande da Europa e que Portugal acabou também por seguir as políticas europeias, eu penso – não conhecendo a fundo todas as políticas – que nós, em termos legislativos, não estamos atrás daquilo que se faz na Europa. (E6) O que eu acho é que temos uma boa legislação. O que eu acho é que depois a aplicação, mesmo em termos das questões da violência de género, é que na aplicabilidade falhamos. E mesmo em tribunal, quando há processos de violência doméstica. Eu acho que isso depende muito da avaliação do juiz e do seu julgamento em relação ao caso concreto. Acho que existe muito preconceito ainda e isso depois diferencia a forma de aplicar a lei. (E10) Não sei… Eu relativamente à legislação não tenho presente as questões todas que, no fundo, suportam toda esta questão da igualdade de género. Mas eu creio que não, creio que no fundo não (há lacunas). Isto é um processo complicado, complexo e que demorou muitos anos. Nós vemos que o 25 de Abril foi há 40 anos, mais, e temos casos de jovens violentadas e mortas por pessoas que nasceram depois do 25 de Abril, num regime democrático. Isto dá muito que pensar, ou seja, o trabalho tem sido em passos muito curtos e passos muito demorados para aquilo que nós gostaríamos de conseguir e de ver. Por isso, eu creio que ainda há muito a fazer. A legislação, agora nos últimos anos, deu um impulso nesse sentido, mesmo relativamente às diferenças da questão que tem a ver com a sexualidade, das comunidades que têm essas diferenças, que se assumem e que têm já alguém que as protege nesse sentido. Esse também é outro problema que existe em Portugal, pelo menos em todas as literaturas que tenho lido, que é a questão da identificação do género. E a legislação talvez actuar mais nesse sentido, nas comunidades LGBT e noutras que se sentem em minoria e se sentem desfavorecidas em relação ao resto da comunidade. (E11) Os progressos conquistam-se, efectivamente, e nós não nos podemos esquecer disso, que é uma realidade, e que hoje conseguimos ter, dentro dos nossos enquadramentos legislativos, noções muito, muito, muito positivas, apesar de ainda estarmos numa dimensão muito remediativa - não tanto preventiva mas de remediação das situações que vão aparecendo e não na tentativa de impedir que elas efectivamente se concretizem. Mas a verdade é que, do ponto de vista legislativo, mais ou menos conseguimos ter as coisas correctas, nomeadamente ao nível daquilo que é o apoio à maternidade e à paternidade, que está consagrado e muito bem. O homem hoje tem o seu lugar e a sua posição em contextos específicos para a sua dimensão familiar. Mas, quando nós estamos a falar do contexto da intervenção - e temos muitas respostas sociais, também é uma realidade -, encontramos algumas fragilidades no imediato em que somos confrontados com as situações. Mais do que o enquadramento legal, é depois a operacionalização desse enquadramento legal, porque o enquadramento legal até lá está, identifica como é que as coisas devem funcionar, quem é que são as entidades que devem ser chamadas a trabalhar… A questão é: quando as entidades são chamadas têm também limitações e, portanto, a sua capacidade de dar resposta não é infinita, muito pelo contrário, é finita, e por vezes essas próprias organizações estão geograficamente alocadas num determinado contexto territorial, que fica um pouco longe daquilo que é o contexto territorial das situações que têm em mão. Nós temos um enquadramento legislativo com alguma sustentabilidade e amplitude para a maioria das questões, depois é a operacionalização que começa, de facto, a falhar. É quando nós passamos para a dimensão prática, de intervenção, de abordagem directa dos problemas, que vamos encontrando défices e aquilo que estava previsto, na verdade e em termos práticos e objectivos, ainda não é acessível. Às vezes, não é acessível por uma questão geográfica, de proximidade, não é acessível por uma questão de incapacidade, porque os recursos são finitos. Daí eu ter referido que uma grande conquista, na minha perspectiva, foi nós termos aqui a adopção de orçamentos de Estado com impacto nas questões de género porque, efectivamente, não quer dizer que o dinheiro seja suficiente mas já há. Estar no orçamento de Estado implica que tenhamos de dar conta disso. Quem tem a responsabilidade tem de dizer onde é que aquele dinheiro foi gasto, o que é que se conseguiu atingir com o investimento que foi feito. Há todo um processo de avaliação e de monitorização, que já implica e já se espera que tenha, de facto, consequências. Portanto, eu não definiria aqui tanto do ponto de vista da definição e do enquadramento legislativo mas enfoco algumas limitações e alguns constrangimentos em termos depois da operacionalização daquilo que está definido do ponto de vista legal. (E12)
5.4. Não sabe	_____

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B. O enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B.2. Legislação actual sobre igualdade de género em Portugal**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	6. OPINIÃO SOBRE A APLICAÇÃO PRÁTICA DA LEGISLAÇÃO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
6.1. Indica dificuldades de aplicação prática da legislação	A principal barreira é uma coisa que se designa por incapacidade do Estado. É um conceito académico mas que traduz basicamente o facto de, porque o Estado é heterogéneo – tem Administrações Públicas, tem municípios, tem tribunais, é muito diverso, muito heterogéneo – a materialização e a concretização da lei esbarra com um conjunto de obstáculos na sua efectividade, seja por incapacidade efectiva por falta de recursos humanos, falta de recursos efectivos de financiamento mas também por falta de conhecimento técnico. Eu acho que uma das dificuldades com que esbarram todas estas leis, e não é de agora - sendo que agora, como há desafios mais sofisticados e já passámos a fase das bandeiras, já passámos a fase em que basta fazer conferências e já se está a fazer políticas de igualdade… Pelo menos, eu quero acreditar, e essa tem sido muita da minha acção, que conferências e sensibilização já não. Sensibilização, sensibilização… Andámos décadas em que financiávamos acções de sensibilização e em que fazíamos acções de sensibilização. Não! Vamos partir para qualquer coisa de mais robusto. Mas, para partir para qualquer coisa de mais robusto, é preciso competência técnica, porque uma das dificuldades nesta área é que toda a gente acha que sabe um bocadinho de igualdade, porque é um assunto que é familiar. Então, toda a gente é um bocadinho sensível: "Ah, vá lá falar com aquela vereadora que ela é muito sensível à igualdade e a estes temas. O presidente é muito sensível, tem interesse nestes temas." E depois surgem barbaridades que é, em baterias de indicadores e de balanços que se pedem, dizem "nós temos mais mulheres, logo estamos a promover a igualdade". Esse é um grande obstáculo. Para já, toda a gente acha que, tirando uma formação de 30 horas, pode ser especialista de igualdade de género. Isto começou também no quadro do QREN, em que houve muita formação e havia muito dinheiro para estas áreas e então surgiram especialistas e pessoas formadas como cogumelos. E nós sabemos que não. Isto são áreas que exigem pericialidade técnica e pessoas que estudam e que trabalham neste domínio, por vezes há décadas, não se sentem especialistas em todas as ferramentas e instrumentos do *mainstreaming*, por exemplo. Mas existe esse problema, que é achar-se que basta ter sensibilidade para, sem competências jurídicas, sem competências de administração, sem competências científicas robustas para o fazer. E é isso também que determina muita da incapacidade do Estado. Porquê? Porque, se eu tenho de aplicar a perspectiva de género numa política ambiental mas quem trabalha com política ambiental não sabe nada do que é a perspectiva de género, e se quem sabe o que é a perspectiva de género também não sabe como materializa-la nas políticas ambientais…Temos realmente um descompasso muito grande entre aquilo que é um objectivo e aquilo que é a capacidade de o concretizar. E, por isso, foram sendo produzidas ferramentas e vai havendo investimento, guiões com *checklists*, com indicadores. No fundo, quando nós fazemos estas baterias de indicadores, é para ilustrar como é que se faz, como é que se pode fazer, mas há alguma descontinuidade também nestes processos de capacitação. Há dinheiro, faz-se formação. Há financiamento nas Câmaras e nos territórios, faz-se formação e fez-se um projecto todo muito bonitinho mas depois para-se e o objectivo não é esse. Faz-se um projecto, cria-se uma ferramenta, faz-se uma intervenção. O objectivo é dar continuidade mesmo depois. Se eu considero aquilo mesmo importante, se eu tive um apoio para impulsionar aquela área de competência, eu, como gestora pública de uma organização, seja uma autarquia, seja uma ADL *(Associação de Desenvolvimento Local)*, seja o que for, tenho uma obrigação de manter aqueles instrumentos como uma ferramenta de trabalho. E nós, infelizmente em Portugal, também vivemos muito ao sabor daquilo que vão sendo as exigências das várias ondas de financiamento que vão surgindo. Foi como nos EQUAL. O EQUAL é extremamente exigente - metodologias de diagnóstico, gestão de parcerias, ferramentas de disseminação, de avaliação permanente das equipas, das instituições, dos projectos. Depois do EQUAL, acabou. Já ninguém mais se lembra que aquilo é importante e que é produtivo. Portanto, há aqui uma componente também de desresponsabilização que falta nos organismos e nas entidades que vão tendo esta possibilidade e oportunidade de ter apoio para desenvolver políticas, porque os projectos não existem porque é bonito em determinado momento existirem projectos. Não! Eles existem porque há financiamento para. E esse financiamento decorre de quê? De se ter definido que aquilo é uma orientação política importante. E penso que, por vezes, não se tem muito essa ideia. "Agora há financiamento para aquilo? Então, pronto!" É puramente instrumental, não é porque aquilo seja um grande objectivo. E se é um grande objectivo é agora e há-de ser para sempre. (E1)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
6.1. Indica dificuldade de aplicação prática da legislação	É as pessoas que a aplicam. É tão simples quanto isso porque se quem está a tentar aplicar a lei se revê nela e lhe reconhece validade, então vai tentar que ela seja aplicada da melhor forma, que não seja só, como se costuma dizer, "para inglês ver". A verdade é que aquilo a que nós assistimos é que, infelizmente, nestas questões é muito "Lá vêm aquelas chatas da igualdade". E chatas no feminino, precisamente por isso, por aquilo que falávamos há pouco. "Lá vêm chatear sobre estas questões, se calhar vamos ter de rodar o tema", porque parece que ninguém percebe que isto é estrutural e que é uma questão estrutural e que, se houver verdadeiramente igualdade, há verdadeiramente respeito por todos e por todas e, aí, construímos sociedades e territórios mais positivos e mais potenciadores da melhoria e da evolução. Só que parece que as pessoas acham que isto é para ficar bem, mas que na verdade não tem essa importância toda. Então, se não tem essa importância toda, também não temos de a aplicar assim tão linearmente quanto nos obrigam. Então, vamos tendo para ali uns Planos, vamos fazendo para ali umas coisas, mas que não têm depois muita eficácia. Portanto, tem tudo a ver com quem tenta implementar. (E2) Eu acho que a questão não será legislativa nem nada disso. Será sobretudo de nós conseguirmos, na nossa sociedade, pelas práticas que vamos tendo, implementar a legislação. Muitas vezes o problema não está na legislação. Está na dificuldade que, muitas vezes, existe de conseguir operacionalizar aquilo que está legislado. Parece-me que este aspecto da igualdade de género é algo que é muito cultural. Isto não muda por leis. As leis são importantes mas elas, por si só, não fazem todo o trabalho e, portanto, estamos a falar de mudanças culturais, mudanças de comportamento das pessoas e isso são coisas que levam gerações. Agora eu, ao mesmo tempo, olho à minha volta e, apesar de nós termos aqui um caminho longo por percorrer, acho que temos já sinais bastante positivos, que me deixam animado. Portanto, estou convencido de que estamos no bom caminho e que todo este investimento que tem sido feito daqui a uns anos, espero eu, traga os frutos que todos nós esperamos. (E6) Têm a paridade e a questão da legislação que obriga a... Mas, na prática, aquilo não… Temos as leis, temos as directrizes… temos, temos! Que bom! Mas… (E8) Nós temos uma boa legislação, e a nível da Constituição acho que sim, que está lá tudo, mas depois não é aplicado. E esse é que é o grande problema. O que eu acho é que depois a aplicação, mesmo em termos das questões da violência de género, é na aplicabilidade falhamos. (E10) Demora muito. Porque nestes territórios, que são pequenos, têm comunidades pequenas, há muita dificuldade. O vizinho ouve que há um problema no vizinho do lado mas ainda existe muito aquela teoria que "entre marido e mulher ninguém mete a colher". Ainda existe, ainda está muito enraizada esta questão de não ter de dizer, não ter de denunciar, não ter de apontar o dedo ao vizinho. Eles é que sabem, o problema é deles… Ainda existe um bocadinho nestas comunidades, porque são comunidades pequenas, todos se conhecem, e, portanto, há muito receio e isso ainda é um bloqueio. Acho que ainda há um bloqueio, uma situação que tem de ser desbloqueada mas que só com o tempo. Mas eu creio que já se está a fazer um bocadinho nesse sentido. (E11) Mas, quando nós estamos a falar do contexto da intervenção - e temos muitas respostas sociais, também é uma realidade -, encontramos algumas fragilidades no imediato em que somos confrontados com as situações. Mais do que o enquadramento legal, é depois a operacionalização desse enquadramento legal, porque o enquadramento legal até lá está, identifica como é que as coisas devem funcionar, quem é que são as entidades que devem ser chamadas a trabalhar… A questão é: quando as entidades são chamadas têm também limitações e, portanto, a sua capacidade de dar resposta não é infinita, muito pelo contrário, é finita, e por vezes essas próprias organizações estão geograficamente alocadas num determinado contexto territorial, que fica um pouco longe daquilo que é o contexto territorial das situações que têm em mão. Nós temos um enquadramento legislativo com alguma sustentabilidade e amplitude para a maioria das questões, depois é a operacionalização que começa, de facto, a falhar. É quando nós passamos para a dimensão prática, de intervenção, de abordagem directa dos problemas, que vamos encontrando défices e aquilo que estava previsto, na verdade e em termos práticos e objectivos, ainda não é acessível. Às vezes, não é acessível por uma questão geográfica, de proximidade, não é acessível por uma questão de incapacidade, porque os recursos são finitos. Daí eu ter referido que uma grande conquista, na minha perspectiva, foi nós termos aqui a adopção de orçamentos de Estado com impacto nas questões de género porque, efectivamente, não quer dizer que o dinheiro seja suficiente mas já há. Estar no orçamento de Estado implica que tenhamos de dar conta disso. Quem tem a responsabilidade tem de dizer onde é que aquele dinheiro foi gasto, o que é que se conseguiu atingir com o investimento que foi feito. Há todo um processo de avaliação e de monitorização, que já implica e já se espera que tenha, de facto, consequências. Portanto, eu não definiria aqui tanto do ponto de vista da definição e do enquadramento legislativo mas enfoco algumas limitações e alguns constrangimentos em termos depois da operacionalização daquilo que está definido do ponto de vista legal. (E12)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B. O enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B.3. Influência internacional nas políticas públicas nacionais sobre igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	7. ORIENTAÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO RATIFICADAS POR PORTUGAL

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
7.1. Identifica orientações internacionais sobre igualdade de género ratificadas por Portugal	Seria a Plataforma de Acção de Pequim e depois a Convenção de Istambul, na área da violência, sendo que outra grande ferramenta internacional e paradigmática é a CEDAW, que são também os grandes referenciais relativamente aos quais vamos sendo avaliados e vamos fazendo *report*. Para já, orientadores daquilo que continuam a ser ainda linhas de acção mais relevantes e actuais. A PAP – Plataforma de Acção de Pequim – faz este ano 25 anos e nós vamos ver a sua actualidade e é total. Obviamente que tem havido também, ao longo dos anos e das décadas, uma evolução naquilo que são indicadores que medem algumas daquelas dimensões. Há aprimoramento de indicadores, reconhecimento doutros, mas basicamente e no global eles continuam a ser um referencial de intervenção. Por outro lado, também é relativamente a estas plataformas que os países prestam contas, nomeadamente a CEDAW, que tem sempre um período de análise e avaliação aos países, testa os países, há um relatório governamental e há um relatório sombra. Isto para dizer que a influência destas grandes declarações ou instrumentos de política internacional também tem muito a ver com o facto das ONG e das organizações não estatais internacionais as utilizarem precisamente como teste regular aos Governos e aos avanços e retrocessos, quando eles existem, e de forma regular. O próprio EIGE e os índexes, por exemplo, do instituto para a igualdade de género. Os índexes que são o que são, valem o que valem, e o do EIGE tem sido até contestado nalguns dos indicadores e na forma como pondera alguns factores… Há indicadores que reconhece e outros que deixa de fora mas a verdade é que impõe alguma pressão, porque ninguém gosta de piorar nos indicadores, sendo que piorar nem sempre se traduz no descer de posições. Como sabemos, um índex é feito e o ranking é dinâmico porque tem também a ver com as subidas e descidas de outros países. Podemos subir e isso não representar nada em termos objectivos e até podemos descer e isso significar, eventualmente, um aumento de pontuação porque, mais do que o lugar no ranking, é a pontuação naqueles factores. Portanto, são tudo instrumentos. Agora, as grandes convenções… Há quem as considere política soft, como as directivas europeias ou como as convenções da OIT, que são também, foram e têm sido decisivas especialmente na área do trabalho. Podem ser *soft* mas a verdade é que são os grandes referenciais e balizam aquilo que são avanços que se pretendem a cada momento na História e isso é fundamental. Portanto, aquilo que eu acho que é muito importante é que, no quadro de momentos de reflexão sobre os mesmos, não haja espaço nem abertura para retrocessos, até porque está bastante claro que a margem de retrocesso existe e que a possibilidade de retrocessos existe nesta matéria, com a emergência de partidos com alguns quadros nacionais, em alguns países e continentes, que são totalmente adversos a estas questões da igualdade. (E1)
7.2. Não sabe	———

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B. O enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B.3. Influência internacional nas políticas públicas nacionais sobre igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	8. DIRECTRIZES EUROPEIAS SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO COM MAIOR INFLUÊNCIA NAS POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONAIS

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
8.1. Indica directrizes europeias sobre igualdade de género com maior influência nas políticas públicas nacionais	Serão a Convenção de Istambul. Aliás, todos os instrumentos, recomendações gerais anexas a estes instrumentos internacionais, que vão sendo emanados são muito importantes. Nós temos regularmente relatórios do GRéVIO, que é precisamente o grupo de peritos que avaliam o avanço de países nestas matérias e que, no fundo, é sempre um sinal do que é que falta legislar, do que é que falta atender, que medida falta ainda para responder a esta dimensão, por exemplo, da Convenção. O próprio Conselho da Europa, para além desta grande Convenção na área da violência contra as mulheres e violência de género, tem outras grandes declarações - eles chamam-lhe recomendações do comité, que têm várias figuras em termos de logística internacional. O Conselho da Europa tem sido uma fonte de muitas décadas e um referencial muito importante no quadro europeu, mais progressista do que a própria União Europeia. Sendo autónomo em termos de estrutura, é mais progressista. As questões da OIT, as convenções da OIT e as próprias directivas europeias. (E1)
8.2. Não sabe	_____

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B. O enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B.4. Políticas públicas locais de promoção da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	9. ANÁLISE SOBRE AS FORMAS DE MANIFESTAÇÃO, NAS POLÍTICAS PÚBLICAS LOCAIS, DA IGUALDADE DE GÉNERO COMO OBJECTIVO ESTRATÉGICO NA IMPLEMENTAÇÃO DA AGENDA 2030

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
9.1. Demonstra conhecimento sobre a Agenda 2030 mas não indica medidas de política pública local	Ora aí está uma excelente questão, que nos remete para uma dimensão de reflexão a todos. E, quando digo a todos, digo naturalmente aos políticos, aos autarcas, neste caso às academias também - porque estamos a falar do contexto das academias, de que forma é que todos estes reconhecimentos destas realidades e da importância destas questões se traduz em termos da nossa realidade? (E12)
9.2. Demonstra conhecimento sobre a Agenda 2030 e indica medidas de política pública local	O ODS 5, que é todo sobre a igualdade de género, está todo ele materializado na nossa Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-discriminação. Portanto, aí temos ODS e a Agenda 2030 plasmada nas estratégias nacionais, não só da igualdade, mas também na integração das pessoas ciganas, todos os planos na área do tráfico, na área das migrações. É o grande referencial. E depois a própria identificação de muitas intervenções e das próprias actividades e orientações, projectos que são financiados e apoiados à sociedade civil e até a empresas, organismos de natureza muito diversa como municípios, associações de âmbito regional, que são norteados precisamente por esta Agenda e pela relação entre os seus objectivos. A Agenda 2030 faz este ano cinco anos e vamos também, de alguma maneira, a nível internacional, não só fazer algum balanço mas também celebrar e dar a conhecer a literacia sobre estes ODS e sobre aquilo que cada um deles contém, que é muito importante nos vários domínios. (E1) Nós temos vários exemplos… É claro que nem todas as entidades municipais investem da mesma forma nas políticas de igualdade. Agora é um facto que tem existido um investimento muito grande do poder central, no sentido de serem implementados ao nível dos vários territórios, ao nível dos municípios, Planos para a Igualdade de Género, para a promoção da igualdade de género, e esses financiamentos têm existido e vão continuar a existir. Além disso, os próprios municípios, quando têm de desenvolver determinados projectos, mesmo que o foco fundamental desses projectos não seja a igualdade de género, eles acabam por ser confrontados também com a necessidade desses projectos terem de justificar, de alguma forma, processos dessa dimensão da igualdade de género. E, portanto, são aspectos que acabam por condicionar um pouco a acção e influenciar a acção dos municípios ao nível da promoção da igualdade de género. Não vejo que seja fácil neste momento pôr o Governo a fazer muito mais do que tem sido feito, daquilo que me é dada a conhecer. Se calhar estou a ser optimista, não sei. (E6)
9.3. Demonstra desconhecimento sobre a Agenda 2030 e não indica medidas de política pública local	Tem sempre impacto. Tem sempre impacto. Naturalmente que quando você cria uma lei nacional ela é aplicada, ainda que não na íntegra muitas vezes, mas ela é aplicada ao nível regional. E quando não é aplicada é, essencialmente, comparada e esse é que é o grande impacto: é que você não pode estar num concelho isolado do mundo. Portanto, quando nós estamos aqui… Portanto, qualquer novidade, qualquer lei, qualquer implementação de medidas que se fazem sentir na capital, a nível nacional, são de imediato aplicados a nível regional. Depois há outra questão: os impactos ainda são maiores porque os Governos, hoje em dia, também apostam no nicho de problemas, ou seja, este é um problema nacional mas, sempre que sai uma nova lei ou alguma legislação, o problema é divulgado e difundido em equipas de trabalho. Portanto, há equipas no terreno para esse nicho específico, esse nicho problemático - porque é um nicho problemático. Não sendo um problema global - porque já não é -, continua a ser um problema, uma situação que existe muita alteração a ser feita, muita exigência a ser pedida e qualquer coisa que saia chega-nos. Tem um impacto na nossa região, que é o normal, que é a aceitação da mulher, a aceitação da igualdade de género, a aceitação das normas que foram implementadas como um todo e como algo que é para ser feito. Não há diferenças entre ser regional ou ser nacional. (E4) Eu acho que isso foi extremamente importante porque passou a falar-se muito nesta questão. Todos os serviços passaram a ter, na ordem dos seus trabalhos, esta questão e isso foi extremamente importante para a informação da comunidade em geral, das pessoas. Criou alguma sensibilidade relativamente ao assunto. Portanto, houve aqui um grande avanço para conhecimento destas questões, para que as pessoas também ficassem despertas para este problema. (E7)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
9.3. Demonstra desconhecimento sobre a Agenda 2030 e não indica medidas de política pública local	Em termos de políticas nós aqui estamos paradíssimos nisso. E, nos últimos dois anos, todas as políticas de igualdade aplicadas aqui em Almodôvar foram muito em parceria com a ESDIME. Caso contrário, não teríamos um plano de actividades direccionado ou o Plano de Igualdade. (E8)
9.4. Demonstra desconhecimento sobre a Agenda 2030 mas indica medidas de política pública local	Eu penso que todas as políticas públicas locais têm feito, dentro das suas possibilidades, algo sobre esta problemática da igualdade - uns mais, outros menos - mas penso que todos têm contribuído. E isto dos Planos Intermunicipais ou dos Planos Municipais para a Igualdade tem sido um reflexo nesse sentido. (E3) A nível das políticas locais, os Planos Intermunicipais. E o município de Castro Verde tem contribuído em todas essas áreas. (E5) Se calhar a assinatura deste protocolo de territorialização destes cinco concelhos é uma forma dessa política, em que consegue trabalhar mais directamente e mais especificamente com as populações e com as sociedades destes concelhos. (E9) A nível local, o concelho de Ferreira do Alentejo, neste momento, está com um Plano Intermunicipal para a Igualdade, com mais quatro concelhos, e tentamos que seja uma realidade, tentamos mostrar às pessoas o que é a igualdade de género, de que forma é que se pode manifestar. Tentamos ter algum tipo de medidas e acções que, pelo menos, despertem as pessoas para as questões da igualdade de género. É por aí que nós temos estado a trabalhar. (E10) É um processo que tem tido um papel importante, com a questão da área de Cidadania e Desenvolvimento nas escolas, em que estas questões são muito debatidas, são muito abordadas. (E11)
9.5. Não sabe	—

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B. O enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B.4. Políticas públicas locais de promoção da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	10. ANÁLISE/BALANÇO DA ESTRATÉGIA DE TERRITORIALIZAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO DOMÍNIO DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
10.1. Demonstra conhecimento sobre a estratégia de territorialização das políticas públicas e faz análise/balanço	A aplicação é péssima. A verdade é que sim, está tudo definido, está tudo muito directivo, teoricamente toda a gente deveria saber o que fazer, existem Conselheiros e Conselheiras nomeados, existem planos definidos… Mas depois a sua aplicação na prática não ocorre da melhor forma. Muitos dos Conselheiros que estão nomeados nem sabem que estão, outros não se revêem nestas questões e, às vezes, mais do que nomear alguém que tem um determinado cargo numa autarquia, seria importante perceber quem é que, na própria autarquia, independentemente do seu cargo, tem já por si uma identificação e um gosto por este trabalho, para poder efectivamente fazê-lo, porque caso contrário é muito difícil. A aplicação destas medidas está muito aquém daquilo que era esperado e, tal como eu dizia há pouco, tem de fazer e tem de estar feito e planeado, mas depois efectivado já não é assim tão simples. (…) Eu até acho que a legislação se adequa. Eu acho é que, quem a faz, quem depois tem de a implementar, ainda não percebe a sua importância e, por isso, não lhe atribui a validade que ela tem e não a implementa da melhor forma. Os Planos Municipais para a Igualdade são fundamentais, fundamentais para eliminar todas aquelas questões de que falávamos há pouco, que são origem de discriminações e que fazem com que os territórios não se desenvolvam da melhor forma, que promovem a violência, que promovem a desigualdade salarial entre as pessoas, a desigualdade em cargos de chefia. E a questão da sensibilização, que é tão fundamental e que era essencial, e estes Planos para a Igualdade tinham uma função muito direccionada nesse âmbito. Agora, se eles depois são só feitos para estar no papel e não são verdadeiramente implementados, servem para pouco. (…) Vejamos que nós, em particular no nosso território, temos cinco concelhos e nenhum tem um Plano Municipal para a Igualdade implementado. E isso já é obrigatório há uma série de tempo. (E2) A assinatura deste protocolo veio dar liberdade a cada território e a cada região, porque cada um tem as suas características. Acho que esse trabalho tem sido feito aqui no nosso concelho com a Rede Social, que tem funcionado muito bem, com a ESDIME, com a GNR, com as IPSS. Acho que veio fortalecer o protocolo e esse trabalho. (E5) Eu acho que isso é aquilo que faz sentido. É precisamente aquilo que eu estava a dizer. Nós quando legislamos a nível nacional estamos a falar muito de uma legislação em termos abstractos mas, para nós conseguirmos ter resultados práticos das políticas, é preciso existir um envolvimento dos actores que estão no terreno. E, aí, ninguém melhor do que os poderes locais, que é quem efectivamente está em contacto com as pessoas, com a realidade prática do dia-a-dia. Ninguém melhor que os municípios, as freguesias, todas essas entidades, conseguirão, se calhar, ser mais eficazes no sentido de operacionalizar essas políticas. Portanto, eu não consigo, não tenho dados que permitam avaliar de uma forma se calhar científica, mas à partida parece-me que essa será talvez a forma mais eficaz de nós conseguirmos promover a igualdade de género. (E6) Eu penso que a estratégia é interessante até porque ninguém conhece melhor os seus territórios do que as pessoas que neles vivem. Penso que houve um grande avanço. A criação dos gabinetes e das diferentes acções que se têm desenvolvido nos territórios em função das necessidades e das desigualdades existentes, penso que tem sido positivo. (E7) Essa estratégia parece-me bem porque tem uma incidência muito mais directa nas comunidades a que se destina. Às vezes até podem os números terem, de facto, disparado mas é sinal que também eles se sentem mais confortáveis para poderem também denunciar e poderem também apresentarem-se perante os gabinetes, etc. Acho que essa estratégia nacional, que tem a ver com a territorialização e com a implementação de medidas dentro dos territórios e das comunidades, tem sido um processo de êxito. Claro que ainda é muito precoce, tem pouco tempo no terreno para nós podermos avaliar, mas já é qualquer coisa que serve de apoio às vítimas e que serve de consolidação de algumas políticas. Eu penso que sim. (E11)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
10.1. Demonstra conhecimento sobre a estratégia de territorialização das políticas públicas e faz análise/balanço	Eu acho que, efectivamente, nós temos de sentar-nos e procurar ter esta consciência de que é importante responder de forma ajustada a estas questões. E há que abordar estes aspectos na sua multiplicidade. Nós temos aqui múltiplas vertentes deste problema. Temos aqui uma dimensão cultural, social, profissional e temos de ter conta todas estas dimensões e perceber que, efectivamente, a territorialização tem de se assumir como prioridade, de forma bastante clara. E essa prioridade foi assumida de forma clara na Estratégia Nacional para a Igualdade e para a Não-discriminação. Desde logo, potenciou o trabalho em rede, dos actores locais, e isso é muito importante, porque há uma proximidade à população que mais ninguém tem do que quem está, de facto, num território e quem actua num território -desde logo, as autarquias e elas sempre estiveram desde o primeiro momento. Nós integrámos o protocolo agora num segundo momento, quando foi renovado, mas as autarquias não, estão desde o primeiro momento, desde o início, têm já uma rede de parceiros consolidada e são estratégicos no combate à discriminação e no domínio da igualdade de género. Eu acho que, efectivamente, esta territorialização é fundamental. Este processo de territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género é fundamental. No entanto, acho que nós não podemos esquecer que as tais assimetrias territoriais, naturalmente, têm muito a ver com aquilo que existe nos contextos e nos territoriais e que não é o mesmo. Não é o mesmo em Beja que existe em Castro Verde, que existe em Ferreira, que existe em Lisboa, que existe no Porto. Esta assimetria também é uma realidade. Nós temos de ter presente, quando falamos de territorialização de políticas públicas, que há constrangimentos territoriais, de recursos e também financeiros. Também sabemos que o financiamento das autarquias não é igual, que as autarquias não recebem todas a mesma coisa e que isso está muito associado à densidade populacional das regiões, portanto, quando maior o nível de densidade populacional, maior o nível de financiamento das autarquias. Temos de ter presente que estas dimensões reais acabam por criar os tais constrangimentos quando passamos para a dimensão da operacionalização. O próprio reconhecimento efectivo deste problema é importante. Não deixa de condicionar não só a antevisão daquilo que se pretende fazer como a concretização. Esta é uma realidade. Portanto, acho que é fundamental, é importante, porque efectivamente as especificidades territoriais existem, requerem dos seus actores locais um olhar muito realista do seu território, muito realístico, mas a realidade também acaba por nos mostrar que estas diferenciações, estas assimetrias territoriais, depois nas respostas, na capacidade de colocar em prática estas politicas públicas, trazem fortes constrangimentos e dificultam nalguns casos – ouso até dizer que impossibilitam – que algumas das políticas e algumas das dimensões que estão contempladas a nível legislativo não se consigam pôr em prática em determinados contextos, nomeadamente contextos mais interiores, contextos mais envelhecidos, mais empobrecidos e, portanto, mais desiguais. (…) Eu acho que, efectivamente, esta territorialização é fundamental. Este processo de territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género é fundamental. No entanto, acho que nós não podemos esquecer que as tais assimetrias territoriais, naturalmente, têm muito a ver com aquilo que existe nos contextos e nos territoriais e que não é o mesmo. Não é o mesmo em Beja que existe em Castro Verde, que existe em Ferreira, que existe em Lisboa, que existe no Porto. Esta assimetria também é uma realidade. Nós temos de ter presente, quando falamos de territorialização de políticas públicas, que há constrangimentos territoriais, de recursos e também financeiros. (…) Não posso deixar de concordar que os territórios são os mais adequados para lidarem com os seus problemas, portanto, concordo com este processo de territorialização. Discordo é com a forma como ele, efectivamente, tem sido feito, até pela falta da própria preparação que este processo de territorialização. (E12)
10.2. Demonstra (perante a necessidade de explicação) desconhecimento sobre a estratégia de territorialização das políticas públicas mas faz análise/balanço	Eu penso que é positivo, no sentido em que desperta os territórios mais para esta temática da igualdade, da violência, da não-discriminação. Eu penso que é positivo nesse sentido. (E3) De facto, acho que a componente de coordenação e o desenvolvimento de políticas de promoção neste campo, que é a função do Conselho, tem um grande significado porque está permanentemente a trazer ao lume este problema, ou seja, não deixa cair em esquecimento. Portanto, não é um grupo de curiosos ou curiosas que trazem o assunto à baila mas é uma comissão, um gabinete próprio, um grupo de pessoas que tem, naturalmente, uma credibilidade muito superior, por ser um grupo, pelo facto de ser grupo com pessoas de diferentes raças, estilos, extractos sociais, grupos académicos, etc, e isso dá credibilidade ao processo. Naturalmente, isso faz com que não caia em esquecimento. E quem vem falar não é a Lisa ou o António Bota, que falam de si ou da sua opinião, mas é um grupo de pessoas que convergem para a resolução do problema. Portanto, naturalmente que é importantíssimo ter este conselho, ter este grupo porque as medidas implementadas têm essa credibilidade. porque são medidas estudadas e são aconselhadas por técnicos, por gente da área, com conhecimentos, que vão ao terreno, que ouvem e que analisam socialmente esses factos e essas tendências para onde caminhamos, comparando naturalmente os diferentes territórios. (E4)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
10.2. Demonstra (perante a necessidade de explicação) desconhecimento sobre a estratégia de territorialização das políticas públicas mas faz análise/balanço	A questão é que nas cidades provavelmente estes assuntos são mais debatidos. Nós aqui temos esta ruralidade que nos agarra muito mais às tradições, nem sempre muito boas, mas que aqui há uma tentativa de alerta e para mim é importantíssimo. (E8) Eu acho que assim trabalham mais a nível local e os próprios profissionais estão mais dentro e mais próximos das populações e dos problemas que estão inerentes à comunidade em que estão inseridos. Trabalham mais a nível local. Conhecem melhor os problemas a nível local. Essa é a vantagem. (E9) Sinceramente, concordo que esta questão da igualdade tem sido de forma mais visível. Nós vemos que os concelhos estão preocupados em ter um Plano, as questões da igualdade estão agora basicamente em todos os assuntos, é transversal, acabamos por ver que existe essa preocupação, até por parte dos presidentes, que se preocupam efectivamente em ter a questão da paridade. Vemos pequenas acções que mostram que estão sempre a tentar ir ao encontro das questões da igualdade. (E10)
10.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B. O enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B.4. Políticas públicas locais de promoção da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	11. VANTAGENS PARA OS TERRITÓRIOS DA TERRITORIALIZAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO DOMÍNIO DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
11.1. Indica existência de vantagens	Os protocolos, desde a territorialização da estratégia de luta contra a violência até esta nova geração com a CIMS, querem traduzir precisamente essa necessidade de impulso daquilo que é local, formação de conselheiros na vida local, formação das equipas para a igualdade na vida local. Portanto, é com esse objectivo. Por outro lado também, uma coisa que está a acontecer muito e de forma mais intensa a propósito desta maior azáfama nos domínios da violência, é um trabalho intersectorial - elevar aos vários sectores da Administração Pública esta pressão. Isso também se sente nos territórios e acaba por se materializar em protocolos onde os vários sectores e organismos da Administração Pública, agora descentralizada, estão envolvidos e isso é muito importante também. (E1) Eu penso que aqui no nosso território, em termos da violência, se calhar conseguimos, todos em conjunto, dar uma resposta mais rápida. Se não estivéssemos um bocado abertos e alertados para esta problemática, se calhar, ficaríamos um bocadinho sossegados e cómodos no nosso canto e não tentaríamos dar reposta. Assim, tentamos todos em conjunto ser eficazes na resposta que pretendemos dar àqueles que se apontam como problemas deste género. (E3) (…) o trabalho tem de começar aqui nas nossas pequenas regiões. Isto vai haver sempre discriminação mas nós temos de arregaçar as mangas a nível territorial e acho que está nas nossas mãos o futuro de combater estas desigualdades. Eu acho que é muito importante começarmos no nosso território. É muito importante as decisões nacionais mas depois, se não for feito a nível local, não chegamos lá. Neste caso, com o trabalho que a ESDIME está a fazer, temos sempre uma relação muito restrita com a CIG. Acho que isso é fundamental para conseguirmos atingir os objectivos. É com esta união de esforços que vamos conseguir alterar alguns modos de vida e, como disse há pouco, que reflectem o que vem na Constituição. (…) Vai ser difícil mas acho que, entre todos, vamos conseguir. Mas vai ser um trabalho difícil, sem dúvida, porque cada vez assistimos a mais situações e, se não for entre todos, através do trabalho de equipa não conseguimos. (E5) Quando é necessário, de facto, implementar políticas concretas está mais do que visto que são as entidades locais, aquelas que estão mais próximas das pessoas, aquelas que conseguem ser mais eficazes. Pelo menos, eu falo ao nível da nossa dimensão, da dimensão das nossas autarquias do interior, mais pequenas. Das outras maiores, tenho alguma dificuldade em falar sobre isso. Mas, ao nível das nossas, efectivamente são os municípios que, estando perto das pessoas, conhecendo as realidades concretas das pessoas, as dificuldades que existem e tudo isso… Desde que os municípios efectivamente se comprometam com a promoção das políticas de igualdade de género, penso que eles são os melhores parceiros para poder implementar a operacionalização dessas políticas. Eu penso que é por aí. Tem a ver muito com aquilo que é a relação de proximidade que os municípios têm em relação aos cidadãos. (E6) É, principalmente, isso: trabalhar as questões da igualdade em função das necessidades porque há territórios que estão mais sensibilizados para a questão, com menos desigualdade, e outros que têm muito mais situações de desigualdade. E assim podem fazer-se planos de acção em função das necessidades de cada território. (E7) É como lhe digo: eu acho que isto foi bom, porque trabalha mais a nível local, com o conhecimento que os profissionais têm da sociedade em que estão inseridos e em que estão a trabalhar. (E9) As vantagens é de estar mais próximo da comunidade, estar mais próximo, estar mais atento e poder apoiar. E depois também da rede que se cria à volta desse território. Existe uma rede que depois acaba por ser mais coesa, porque tem as forças de Segurança Pública que também dão um contributo enorme nestes territórios. Portanto, há uma rede que acaba por se suportar e trabalhar e que tem um resultado mais eficaz. (E11)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
11.1. Indica existência de vantagens	Não posso deixar de concordar que os territórios são os mais adequados para lidarem com os seus problemas, portanto, concordo com este processo de territorialização. Discordo é com a forma como ele, efectivamente, tem sido feito, até pela falta da própria preparação que este processo de territorialização. Se me perguntar: mas acha que essa dimensão remediativa é importante que seja feita desta forma territorializada? Claro que sim! Mesmo assim, claro que sim, porque a proximidade dos territórios, das pessoas, permite-nos ter um conhecimento completamente diferente de que se eu não tiver esta proximidade. Mas eu acho que nós estamos a fazer, de alguma forma, apenas meio-trabalho. Há todo um trabalho que era também muito, muito importante, que era fundamental, para nós conseguirmos dar um passo mais sustentável e de maior credibilidade junto da própria comunidade, deste caminho que estamos a fazer. (E12)
11.2. Indica inexistência de vantagens	
11.3. Indica vantagens não relacionadas com a estratégia de territorialização	As vantagens são a de uma sociedade igual, uma sociedade em que possamos dar a nossa opinião, em que não há casamentos de crianças como continua a existir. Aqui em Almodôvar há crianças de 13 anos a casar, crianças de etnia cigana. Eu respeito a etnia delas, não respeito que crianças casem. É a educação, educação, educação, para uma sociedade muito mais justa, muito mais justa. (E8) Tem sido muito importante porque algumas mulheres também lhes tem sido dada a oportunidade a nível político de integrarem Juntas, Câmaras. Antes era um bocadinho vedado, ficavam esquecidas, e agora com esta questão da paridade, pelo menos, elas estão lá. E acabam depois por se evidenciar. (E10)
11.4. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B. O enquadramento legislativo nacional sobre igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**B.4. Políticas públicas locais de promoção da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	12. LACUNAS/ CONSTRANGIMENTOS EXISTENTES NA TERRITORIALIZAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO DOMÍNIO DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
12.1. Indica existência de lacunas/ constrangimentos	Para já, toda a gente acha que, tirando uma formação de 30 horas, pode ser especialista de igualdade de género. Isto começou também no quadro do QREN, em que houve muita formação e havia muito dinheiro para estas áreas e então surgiram especialistas e pessoas formadas como cogumelos. E nós sabemos que não. Isto são áreas que exigem pericialidade técnica e pessoas que estudam e que trabalham neste domínio, por vezes há décadas, não se sentem especialistas em todas as ferramentas e instrumentos do *mainstreaming*, por exemplo. Mas existe esse problema, que é achar-se que basta ter sensibilidade para, sem competências jurídicas, sem competências de administração, sem competências científicas robustas para o fazer. E é isso também que determina muita da incapacidade do Estado. Porquê? Porque, se eu tenho de aplicar a perspectiva de género numa política ambiental mas quem trabalha com política ambiental não sabe nada do que é a perspectiva de género, e se quem sabe o que é a perspectiva de género também não sabe como materializa-la nas políticas ambientais…Temos realmente um descompasso muito grande entre aquilo que é um objectivo e aquilo que é a capacidade de o concretizar. E, por isso, foram sendo produzidas ferramentas e vai havendo investimento, guiões com *checklists*, com indicadores. No fundo, quando nós fazemos estas baterias de indicadores, é para ilustrar como é que se faz, como é que se pode fazer, mas há alguma descontinuidade também nestes processos de capacitação. Há dinheiro, faz-se formação. Há financiamento nas Câmaras e nos territórios, faz-se formação e fez-se um projecto todo muito bonitinho mas depois para-se e o objectivo não é esse. Faz-se um projecto, cria-se uma ferramenta, faz-se uma intervenção. O objectivo é dar continuidade mesmo depois. Se eu considero aquilo mesmo importante, se eu tive um apoio para impulsionar aquela área de competência, eu, como gestora pública de uma organização, seja uma autarquia, seja uma ADL, seja o que for, tenho uma obrigação de manter aqueles instrumentos como uma ferramenta de trabalho. E nós, infelizmente em Portugal, também vivemos muito ao sabor daquilo que vão sendo as exigências das várias ondas de financiamento que vão surgindo. Foi como nos EQUAL. O EQUAL é extremamente exigente - metodologias de diagnóstico, gestão de parcerias, ferramentas de disseminação, de avaliação permanente das equipas, das instituições, dos projectos. Depois do EQUAL, acabou. Já ninguém mais se lembra que aquilo é importante e que é produtivo. Portanto, há aqui uma componente também de desresponsabilização que falta nos organismos e nas entidades que vão tendo esta possibilidade e oportunidade de ter apoio para desenvolver políticas, porque os projectos não existem porque é bonito em determinado momento existirem projectos. Não! Eles existem porque há financiamento para. E esse financiamento decorre de quê? De se ter definido que aquilo é uma orientação política importante. E penso que, por vezes, não se tem muito essa ideia. “Agora há financiamento para aquilo? Então, pronto!” É puramente instrumental, não é porque aquilo seja um grande objectivo. E se é um grande objectivo é agora e há-de ser para sempre. (E1) Aí, a questão é o financiamento, não é? É sempre como um constrangimento porque só os financiamentos é que potenciam que existam técnicos e técnicas a trabalhar estas questões. Se os financiamentos são cada vez mais reduzidos, é difícil trabalhar questões quando não temos pessoas para as trabalhar. Eu acho que o maior constrangimento das ONGD nesta matéria são os financiamentos que são sempre a prazo e são sempre incertos e não são de continuidade. Portanto, não há a possibilidade de fazer um trabalho de muita continuidade. Faz-se um projecto agora, faz-se um projecto a seguir mas, muitas vezes, não têm continuidade e as pessoas que já beneficiaram dele já tiveram ali uma quebra e temos de regressar ao início. Isso é um constrangimento. (E2) Às vezes não temos os agentes e os técnicos suficientes para podermos implementar estas políticas. É o que acontece neste momento com aquela parceria que nós temos com a ESDIME, com aquele protocolo sobre violência doméstica. Se calhar, se não fosse a ESDIME a entidade e depois nós, autarquias, estarmos na retaguarda a nível de arranjar instalação, termos disponibilizado um apartamento em caso de termos algum problema de violência em que a vítima tenha de sair de casa… Se não houvesse esta parceria, um só elemento não conseguia que as coisas se decidissem o mais rapidamente possível. Eu penso que isso tem vantagens nesse sentido. (E3) Lacunas existem sempre, principalmente em termos de verba e de pessoal técnico para trabalhar estas questões. (E7)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
12.1. Indica existência de lacunas/ constrangimentos	Nós temos de ter presente, quando falamos de territorialização de políticas públicas, que há constrangimentos territoriais, de recursos e também financeiros. Também sabemos que o financiamento das autarquias não é igual, que as autarquias não recebem todas a mesma coisa e que isso está muito associado à densidade populacional das regiões, portanto, quando maior o nível de densidade populacional, maior o nível de financiamento das autarquias. Temos de ter presente que estas dimensões reais acabam por criar os tais constrangimentos quando passamos para a dimensão da operacionalização. O próprio reconhecimento efectivo deste problema é importante. Não deixa de condicionar não só a antevisão daquilo que se pretende fazer como a concretização. Esta é uma realidade. Portanto, acho que é fundamental, é importante, porque efectivamente as especificidades territoriais existem, requerem dos seus actores locais um olhar muito realista do seu território, muito realístico, mas a realidade também acaba por nos mostrar que estas diferenciações, estas assimetrias territoriais, depois nas respostas, na capacidade de colocar em prática estas politicas públicas, trazem fortes constrangimentos e dificultam nalguns casos – ouso até dizer que impossibilitam – que algumas das políticas e algumas das dimensões que estão contempladas a nível legislativo não se consigam pôr em prática em determinados contextos, nomeadamente contextos mais interiores, contextos mais envelhecidos, mais empobrecidos e, portanto, mais desiguais. (…) Nós temos, naturalmente, escassez de recursos técnicos. Quando falamos de recursos técnicos eu tenho de identificar os recursos humanos. Nós precisamos, e fala-se muito nisso, de que é necessário termos mais técnicos, mais profissionais, mas acima de tudo também profissionais que tenham uma dimensão de especialização neste domínio, no domínio específico da desigualdade de género. Por outro lado, há aqui uma dimensão sobre a importância e relevância dos papéis das autarquias nesta territorialização das políticas públicas. É engraçado que as autarquias não têm todas o mesmo envolvimento ou a mesma dinâmica de participação no protocolo (para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica). E, portanto, os dados que nos chegam deste protocolo sobre as realidades territoriais deixam-nos sempre com algumas questões no ar. Os dados são poucos porque, efectivamente, não se identificam grandes questões de desigualdade? Os dados são poucos porque, efectivamente, os instrumentos de recolha desses dados são deficitários? Os dados são pouco porque as autarquias não têm grande capacidade, exactamente por causa desse défice de recursos humanos, para poderem fazer este levantamento? Eu começaria logo por aí. Para já, a principal limitação da territorialização das políticas publicas advém da fragilidade dos diagnósticos sociais. Nós não podemos tentar pensar soluções para o problema quando o problema não está bem identificado, quando nós temos ainda muitas fragilidades. Eu encontro e identifico, na informação que tenho disponível, dados muito díspares e ainda que reconheça que os territórios têm as suas especificidades, a verdade é que eu tenho territórios que me dão informação sobre determinadas dimensões e tenho outros que não. Por que é que uns dão e outros não dão? Qual a dificuldade de nós conseguirmos ter acesso a essa informação? Portanto, começa logo por aí. Essa é uma das grandes dificuldades que depois vai condicionar todo o processo. As pessoas falam: “olhe, temos poucas pessoas.” E o facto de terem poucas pessoas significa que têm pouco tempo para investir. Precisávamos de maior nível de formação do ponto de vista desta temática em concreto, precisávamos também – e esta é uma dimensão que nós não podemos deixar de ter clara – as próprias autarquias percebessem e tivessem claro para si, não numa dimensão meramente populista, numa dimensão de bem parecer, mas objectivamente, que têm, de facto, interesses e esses interesses têm de estar acima dos interesses políticos. Ou é por estarmos atrás de interesses políticos faz-se aquilo que, de facto, acaba por poder ser mais interessante e mais mobilizador para obter votos? Portanto, se a nossa realidade é uma realidade de grande fragilidade, é uma realidade com muitas fissuras, e não há que ter receio de apresentar essas fissuras e de olhar para elas. E há aqui uma dimensão que é muito difícil, quando estamos a falar de política, de política mesmo, das pessoas, às vezes, terem maiores dificuldades de assumir e de olharem de uma forma muito desprendida para os problemas. Às vezes, há aqui alguma dificuldade em dizer que, de facto, o meu território tem esta fragilidade, nós temos também esta fragilidade. Procuram sempre apresentar um cenário menos negativo e isto inviabiliza tudo aquilo que poderá ser o processo de territorialização das políticas públicas. Se eu estou já a defraudar, à partida, aquilo que é o diagnóstico, naturalmente que tudo o que advirá desse diagnóstico que estar sempre muito preconizante, porque nós estamos a querer passar uma receita, um receituário, para algo que se identificou mas que está mal diagnosticado. (…) também identifico aqui questões que estão muito relacionadas com a própria visão das autarquias sobre os seus territórios, da forma como querem proteger os seus territórios. E, às vezes, proteger os seus territórios não é esconder os seus problemas, muito pelo contrário, é ter esta coragem de os pôr a nu, de pensar sobre eles e de perceber como é que se podem resolver. E depois, naturalmente, o que é que as pessoas vão acabando por sentir? Uma certa desmobilização interior. Quem está no protocolo está também noutro tipo de rede, está também num circuito de articulação entre instituições e, portanto, as pessoas acabam por se repetir, vão-se esgotando também na sua capacidade de se reinventarem, há um acumular de desgaste, e isso também acaba por se reflectir nalguns défices de resultados finais. Portanto, não tenho dúvida que estes são os constrangimentos mas também acredito que os colegas que estão na intervenção directa tenham uma objectividade maior na identificação destas dimensões que podem trazer constrangimentos a este processo de territorialização das políticas públicas. (E12)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
12.1. Indica existência de lacunas/ constrangimentos	Eu partilhava consigo algumas questões que são fundamentais quando pensamos nisto, que é capacitar as próprias autarquias, que assumem um papel de destaque neste processo. Capacitá-las! As autarquias precisam de perceber e de ter claro qual é o seu papel e como é que elas se podem constituir como mobilizadores e pilares destes processos de territorialização das políticas públicas. Portanto, eu concordo, acho que o caminho é por aqui, não tenho a menor dúvida relativamente a isso, desde logo por esta proximidade, por este conhecimento que se tem daquilo que são as realidades. Mas, como tudo, nós temos de estar preparados para poder fazer este trabalho. Não adianta dizer às autarquias "vocês agora têm de ter a responsabilidade, pela proximidade que têm às populações, de apresentarem aqui estratégias de combate à desigualdade mas não lhes dar condições para que as próprias autarquias possam, efectivamente, desenhar e implementar estas estratégias de combate à discriminação ou à desigualdade. Não tem só a ver com questões orçamentais e de dinheiro, não é porque autarquias mais pequenas têm fundos de maneio e são financiadas de forma diferente que as autarquias maiores. As autarquias têm de perceber como é que podem elas próprias organizar-se, dentro do seu organigrama institucional, para que possam, efectivamente, trabalhar de forma clara, acompanhar, criar condições para que estas políticas públicas possam, de facto, ser implementadas nos seus territórios. E com isso quero dizer que não é a técnica X ou a técnica Y, que trabalha com os idosos, que trabalha com a acção social, que trabalha com a saúde, que articula, que tem de arranjar umas horazinhas por semana para trabalhar estas questões-Temos de perceber qual é a importância, do ponto de vista do próprio processo organizativo das autarquias, de nós termos espaços de trabalho profissionais, que possam estar alocados a esta realidade e a esta temática específica, para que, de facto, possam ter um papel fundamental nos processos de acompanhamento e de implementação destas políticas. E não me posso desligar da importância que o diagnóstico tem. Nós temos de ser muito verdadeiros, temos de ser muito fiéis, temos de ser muito realistas, temos de ter um conhecimento profundo daquilo que é a nossa realidade local. E a nossa realidade local não é só quantos homens, quantas mulheres, quantos trabalham, que idades têm, que estudos é que têm. Temos de olhar para aquilo que é a especificidade cultural do nosso território. Temos de olhar àquilo que é a especificidade social dos nossos territórios. E os territórios dentro do Alentejo têm particularidades, não são iguais. E esta também é uma questão que tem de ser trabalhada, que tem de ser trabalhada a longo prazo, mas que é muito importante também para reforçar os níveis desta territorialização das políticas públicas. Termos de ter noção e de olhar para esta dimensão da igualdade e perceber do que é que estamos a falar em concreto quando falamos de igualdade de oportunidades, quando falamos da igualdade de direitos e de responsabilidades, e de como é que isto se traduz. Temos de perceber as nossas gentes, como é que estão são, os modos de vida das nossas gentes, a nossa cultura, a nossa tradição, porque os processos de desigualdade advêm destes processos culturais, da tradição. E eu vejo os diagnósticos e são feitos muito nestas dimensões de números. Temos estes indicadores - quantos homens, quantas mulheres, a média de idades, quantos é que têm o 9º ano, quantos é que têm o ensino superior, quantos é que trabalham no comércio… Portanto, nós temos todos estes indicadores e eu pergunto "mas é isto que define a realidade do meu território?" Quando falamos de igualdade e quando temos a noção do que é que a igualdade de género tem subjacente, quando dizemos que queremos combater esta desigualdade… Naturalmente que eu acho muito importante tudo aquilo que tem sido feito, desde sessões de sensibilização dos mais pequenos aos menos jovens, desde sessões de intergeracionalidade onde estas questões também têm sido desenvolvidas, e percebemos muito aqui esta dimensão porque o protocolo é para a igualdade de género mas também no combate às questões da violência contra a mulher e da violência doméstica. Portanto, estamos em território onde estas questões da violência também têm grande expressão. Mas volto a dizer que nós identificamos estas questões e procuramos ter um papel remediativo. "Se isto acontece, o que é que fazemos com as vítimas? O que fazemos com os agressores?" Nós conseguiremos criar um caminho de combate à desigualdade de género quando não nos focarmos apenas nesta questão remediativa de identificar os problemas. A verdadeira dimensão de verdadeiro combate à desigualdade tem de ter presente estas questões, que são questões culturais, que são questões de tradição, e temos de saber olhar para estas dimensões sem sombra de dúvida. Nós estamos aqui também a falhar e aquilo que eu sinto, do ponto de vista das políticas, é que estão ainda muito direccionadas para esta questão remediativa, do "o que é que se faz quando acontece isto, quando acontece aquilo, quando as pessoas precisam de…" E é muito nessa linha que as próprias autarquias depois se tentam posicionar - o de saber, a articulação, fazendo as campanhas dentro das escolas, dentro de alguns contextos específicos em que vão chamando as pessoas, em que vão, de alguma forma, tentando sensibilizar as pessoas para estas questões. Isso, efectivamente, nós também temos de reconhecer e de valorizar, mas envolve mais. Acho que nós estamos a comprometer um pouco aquilo que seria a solidificação deste caminho porque estamos numa dimensão muito remediativa. (E12)
12.2. Indica inexistência de lacunas/ constrangimentos	

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
12.3. Indica lacunas/ constrangimentos não relacionados com a estratégia de territorialização	Eu acho é que fazemos muitas actividades pontuais mas uma actividade global… passo a explicar. Nós fizemos umas actividades muito engraçadas, muito curiosas, com desporto. A questão é que… foi uma tarde, mas a questão é que continuamos a ter equipas de rapazes a jogar futebol, em que na escola, na aula de educação física, os meninos jogam futebol e as meninas jogam badmington ou fazem outra coisa qualquer. A minha questão é: estamos a aplicar bem as actividades que estamos a propor? Não é melhor repensar a forma de intervir? Eu acho que actividades pontuais não mudam mentalidades. (E8) O que acho é que os municípios dizem que estão preocupados e mostram algumas acções mas eu acho que a abordagem devia ser maior, mais visível. Ainda estamos um bocadinho a ingressar, mas timidamente, e eu acho que devia dar-se mais importância, mais foco, divulgar-se mais as acções relativas à igualdade. Ainda é tudo meio camuflado. Parece que estamos a medo, é o que eu sinto. (E10)
12.4. Não sabe	Talvez, talvez… Seguramente que têm sido feitas várias avaliações por pessoas estudiosas nessa matéria mas eu tenho alguma dificuldade em dizer que tipo de lacunas é que existem. O que me parece é que, de facto, os municípios, as várias entidades locais, têm formação e têm os meios que necessitam para poder implementar esse tipo de políticas. Agora, depois a questão da eficácia, não tenho dados suficientes para fundamentar. (E6) Pois, com certeza que há-de haver. Todas as coisas têm os prós e os contras mas, assim de momento, não estou a ver. É como lhe digo: eu acho que isto foi bom, porque trabalha mais a nível local, com o conhecimento que os profissionais têm da sociedade em que estão inseridos e em que estão a trabalhar. Com certeza que haverá alguma lacuna mas não sei apontar. (E9) Isso não lhe consigo responder, não sei. Como focal point, nós estamos muito direccionados no combate à violência doméstica e à violência no namoro. Nós, educação, o nosso interesse é sobretudo na questão do combate à violência no namoro nas escolas, nos jovens, tudo o que tem a ver com os jovens. Também, claro, a questão da sensibilização, a questão da formação, etc. Tudo isso e a igualdade de género também, claro. Porque é na escola, porque começa logo a identificar-se, começa logo a haver *focus* em que os jovens acabam por se sentir com pouco apoio. E, aí, há essa falha. Na questão da igualdade de género tem a ver com alguma falta de apoio directo aos jovens nessas comunidades. (E11)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**C. A realidade local ao nível da igualdade de género: indicadores e problemáticas**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**C.1. Avaliação global da realidade local ao nível da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	13. AVALIAÇÃO GLOBAL DA REALIDADE LOCAL EM TERMOS DE INDICADORES DE IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
13.1. Demonstra conhecimento sobre indicadores da realidade local e faz avaliação global	Aliás, Portugal está muito bem para um país que saiu de uma cortina negra de 50 anos - negra e obscura. Portugal está muito bem. Neste momento, somos o país que mais avança, a um ritmo mais intenso no quadro europeu. No quadro mundial, se nos compararmos com outros países, mesmo naquilo que são atitudes, que tem a ver com posturas, processos e com trajectórias de modernização de práticas sociais no domínio das relações de intimidade - por exemplo, o aumento das taxas de divórcio, a percentagem de nascimentos fora do casamento – há índices de modernização que, se calhar, não esperávamos na década de 90, inclusivamente. Foi muito rápida esta evolução desde 1974. Ainda assim, foi rápida. (E1) Em termos de violência, que é uma das consequências da desigualdade mais graves, acho que, de forma negativa, porque ainda temos muita violência e temos muita violência oculta. Em termos do tempo, da divisão de tarefas entre homens e mulheres, também acho que está muito aquém daquilo que era esperado, porque ainda se usa muito o termo de "o ajudar". O homem ajuda e lá em casa ajuda muito, mas depois, quando nós vamos ver de quem é que é efectivamente a responsabilidade, ainda há umas grandes diferenças. E depois também na questão do poder dos cargos de chefia, que eu acho que é muito notório. Nós só temos presidentes homens. Quando temos presidentes mulheres estamos a falar ao nível das Juntas de Freguesia mas, se nós formos falar ao nível das empresas, das direcções, também a maior parte são homens. Tudo o que são entidades destes territórios de intervenção, maioritariamente os cargos de chefia são desempenhados por homens. Portanto, acho que esse é um dos maiores indicadores de desigualdade, no fundo. (E2) Nós, o município de Ferreira tem, como todos os outros municípios, indicadores que nos fazem designar as políticas de igualdade de género como um desígnio que deve continuar a ser prosseguido. Aliás, naquilo que são alguns instrumentos de planeamento que nós temos produzido – falo, por exemplo, do Diagnóstico Social e do Plano de Desenvolvimento Social -, uma das prioridades que nós lá definimos foi a necessidade de continuarmos a promover estas políticas de igualdade de género. E se o fazemos é porque os indicadores que temos - quando comparamos a questão do salário entre as pessoas e outro tipo de questões - aquilo que nós vemos é que continua a existir uma desvantagem das mulheres relativamente aos homens. Portanto, ao nível do Plano de Desenvolvimento Social, mesmo ao nível do que foi agora definição do Plano Municipal para a Integração de Migrantes, nós procuramos ter sempre presente esta dimensão da igualdade de género porque sentimos que, ao nível do município, continuamos a ter necessidade de fazer algo para promover esta igualdade. (E6) De uma forma geral, em termos de salário entre homens e mulheres ainda há uma diferença. Os homens recebem ligeiramente mais que as mulheres. Isso não se aplica na função pública mas no particular ainda se aplica. Há muitas situações de desigualdade, nomeadamente familiar. As mulheres assumem ainda muito a educação dos filhos. Normalmente, são as mulheres que são os encarregados de educação. São as mulheres que vão às escolas às reuniões de avaliação dos seus filhos. Muitas também são activas e ainda têm os trabalhos domésticos em casa. Em termos de cargos políticos também. Actualmente temos duas mulheres como presidentes de Junta mas, na sua maioria, ao longo da história, têm sido sempre mais homens. (E7) É, é muito bom (irónica)… Ainda há pouco tempo alguém pôs na porta de uma pessoa que eu conheço "és gay, és doente". E isso diz muito sobre a realidade. Por isso é que há pouco eu estava a dizer, isto não é só sobre igualdade, igualdade de homens, igualdade de mulheres. É outras áreas…Há a questão dos casamentos de crianças dentro da etnia cigana. Porque eles desistiram da escola muito cedo. Por isso é que a educação, para estas questões, quanto mais cedo melhor. Cedo é na pré, cedo é explicar também às educadoras que não há problema de os meninos brincarem também com as barbies, não há problema de os meninos pintarem as unhas. Aquela frase: não mexas nisso que isso é das meninas irrita e tira-nos do sério. Por que é que elas têm de brincar com as panelinhas? Não, não, porque isso é formatá-las para o resto da vida para estarem encostadas ao fogão e elas podem querer ser outra coisa. Podem querer conduzir um camião na mina, certo? (E8)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
13.1. Demonstra conhecimento sobre indicadores da realidade local e faz avaliação global	Olhando para aqueles territórios, são as diferenças de oportunidades, as diferenças de trabalho, as diferenças de emancipação, sobretudo essas. De facto, a questão do género feminino tem uma grande carga nestes territórios porque são territórios ainda muito tradicionais e, por vezes, com algum estigma agarrado sobre qual é o papel da mulher dentro da própria comunidade. (E11)
13.2. Demonstra desconhecimento sobre os indicadores da realidade local mas faz avaliação global	Nós, enquanto município, o facto de termos um Gabinete VERA que faz atendimentos é um ponto forte e uma mais-valia. Se calhar, está é mal divulgado. Ainda há pouca informação acerca deste gabinete aqui no concelho. Nas reuniões em que eu assisti tem-se falado nisso, em fazer uma maior promoção deste gabinete, enquanto gabinete municipal. Será um ponto forte, enquanto que o ponto negativo será ainda o desconhecimento da existência deste gabinete por parte de muitas pessoas. (E9) Eu acho que Ferreira do Alentejo, nestes últimos anos, tem tido uma grande preocupação a nível das questões da igualdade de género. Até a nível do município, temos duas Conselheiras Municipais para a Igualdade, com a preocupação de termos acções, mesmo dentro do próprio Plano Intermunicipal. Para além do Plano Intermunicipal, vamos desenvolvendo outras acções do próprio município. Tentamos assinalar as datas importantes na área da igualdade, com divulgação de pequenos textos no facebook do município, tentamos levar a cabo também algumas acções para os idosos no Dia do Avô. Há acções também sobre a violência no idoso, quando são datas importantes a assinalar, para que também não caia em esquecimento. Fazemos isto de uma forma soft, digamos assim, mas para que as pessoas vão tendo também conhecimento destas realidades. (E10)
13.3. Indica inexistência de dados sobre a realidade local que permitam fazer avaliação global	Aquilo que nós recebemos e que vamos tendo é do ponto de vista das mulheres por concelho, por que via é que fizeram o processo de denúncia ou foram sinalizadas, que tipo de apoio tiveram… (…) Eu diria que não tenho, que não consigo ter uma visão destes territórios, relativamente às dimensões e aos indicadores da desigualdade de género. Se falarmos nas questões da violência doméstica, que é, de facto, uma das faces da desigualdade de género, conseguimos ter alguns indicadores. Agora, olhando para a grande fotografia, o que nós conseguimos perceber nalguns concelhos em relação a outros tem a ver com os níveis de escolaridade. Na maioria dos concelhos o número de mulheres é superior ao número de homens, verifica-se que há níveis de escolaridade muito baixos mas ainda conseguimos perceber que há mais mulheres a estudar que homens - o que também evidencia aquilo que tem sido uma realidade nos últimos anos, mesmo ao nível do ensino superior, onde chegam muito mais mulheres do que homens. Portanto, conseguimos ter estes indicadores em termos de profissão mas fica-se por aqui. Depois temos é ao nível da violência, violência contra as mulheres, violência doméstica. Ainda que de forma muito ténue, ainda aparece, às vezes, um ou outro indicador onde a vítima é masculina mas é só isso. (E12)
13.4. Não sabe	Eu vou pegar aqui no Diagnóstico (Social). Acho que não acrescentava mais nada. (E5) Eu penso que, como já disse anteriormente, ainda muito há a fazer e a perceber o que é que é esta igualdade de género. O homem e a mulher nunca serão iguais. Será sempre o homem e será sempre a mulher. Mas, em termos de oportunidades, em termos de salários, em termos de carreira… Nesse aspecto, eu penso que a igualdade… Não deve haver discriminação entre homem e mulher. Portanto, se temos trabalho igual devemos ter salário igual. Em termos da nossa vida diária, em que o homem trabalha e a mulher trabalha, nas actividades diárias da nossa casa deve haver essa partilha. Quanto à maternidade, eu penso que tanto o homem como a mulher devem ter um tempo para que cada um possa ficar com a criança. Penso que todas estas coisas farão com que haja um maior equilíbrio. (E3) Eu acho que há que gerar um clima solidário para a igualdade de género e para a igualdade racial. E quando digo solidário não é ter pena de ninguém. É aceitar e ser solidário com aqueles que são vistos, nalgumas partes da sociedade, como menos importantes porque continuam a existir nichos, zonas, empresas, etc, onde essa igualdade - ou melhor, onde a desigualdade - se faz sentir. Portanto, acho que fazia falta mais sensibilização para a solidariedade em relação a esses pontos, ou seja, é importante nós percebermos que, se numa região, se numa aldeia, se num monte, se numa parte da vila, não interpretamos da mesma maneira, era bom que caminhássemos nessa direcção, porque não somos diferentes do mundo pela negativa. Podemos ser diferentes do mundo pela diferenciação entre partes. (E4)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**C. A realidade local ao nível da igualdade de género: indicadores e problemáticas**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**C.2. Indicadores da realidade local ao nível da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	14. INDICADORES POSITIVOS DA REALIDADE LOCAL

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
14.1. Aponta indicadores positivos	Agora, os mais úteis são aqueles que resultaram do último balanço do EIGE. Temos evoluído mais rapidamente nestes anos que os restantes países-membros, há indicadores onde sempre estivemos bem – como seja a participação no mercado de trabalho – mas isso não se traduziu numa emancipação, ao contrário daquilo que era a representação social de que as mulheres que vão para o mercado de trabalho se emancipam. (…) Evoluímos nas crianças, por efeito dessa alteração legislativa de 2009, designadamente no reconhecimento dos direitos dos pais, dos homens, que induziu mais partilha. (E1) A educação dos filhos e das filhas, que começa a ser mais igualitária entre homens e mulheres. A parentalidade e a maternidade começam a ser mais equiparadas. Há alguma representatividade também das mulheres nos cargos políticos, ainda que não nas chefias, mas pelo menos em cargos. Por exemplo, se formos para as autarquias, vereadoras. No caso das juntas de freguesia, presidentes, e maior presença de mulheres nas listas políticas. (E2) Na sua vida diária, na sua vida doméstica, na sua vida em termos de direitos de maternidade, já poderá haver (igualdade) (E3) Em todos os trabalhos que temos colaborado, em parceria com todas as entidades, tem havido muita participação da população que depois devia ser trabalhada a outros níveis. (E5) Eu dou o exemplo daquilo que é, neste momento, a constituição dos vários órgãos autárquicos do município, onde nós temos como presidente da Assembleia Municipal - que é um órgão importante, é o órgão deliberativo do município - uma mulher. Quando nós olhamos para a composição da Assembleia Municipal, nós percebemos que a composição maioritariamente são mulheres. Ao nível, por exemplo, do município nós temos, no Executivo, presidente e vereadores que estão a tempo inteiro - temos dois homens e duas mulheres - e depois, ao nível das freguesias, temos também uma composição muito forte do género feminino. (E6) Em termos da função pública e dos trabalhos ao nível da função pública, aí é extremamente igualitário. Ao nível da autarquia, há uma grande parte dos cargos de chefia que são mulheres. (E7) Na estrutura hierárquica da nossa Câmara estamos bem, estamos com dois vereadores e duas vereadoras, sendo que a seguir temos três chefes de divisão mulheres. Em termos de cargos do município, sim, sim… Agora as empresas paralelas... Já deve haver outras empresas em que isso já não sei. Mas na nossa Câmara, sim, estamos com cargos de chefia até muito direccionados ao feminino e em que elas conquistaram o seu lugar. (E8) Nós, enquanto município, o facto de termos um Gabinete VERA que faz atendimentos é um ponto forte e uma mais-valia. (E9) A nível local, em termos das nossas políticas, por este Executivo, eles dão muita primazia às questões da igualdade. Desde logo, quando foi a candidatura para a Câmara, para as autarquias, o presidente fez questão de ser o 50/50 ou começava num homem e a seguir era uma mulher. Se começasse numa mulher, a seguir tinha de ser um homem. Portanto, aí faz a diferença. (E10)
14.2. Não sabe	Eu tenho alguma dificuldade, confesso, em conseguir fazer-lhe alguma avaliação, ainda que as avaliações tenham sempre níveis de imprecisão que, de facto, não conseguimos eliminar. E porquê? Nós pensamos que os indicadores relativos à igualdade de género são vários e são múltiplos e isto remete-nos para a capacidade de olhar para esta abrangência toda que depois eu tenho receio de falhar. (E12)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**C. A realidade local ao nível da igualdade de género: indicadores e problemáticas**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**C.2. Indicadores da realidade local ao nível da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	15. INDICADORES NEGATIVOS DA REALIDADE LOCAL

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
15.1. Aponta indicadores negativos	(…) participação no mercado de trabalho – mas isso não se traduziu numa emancipação, ao contrário daquilo que era a representação social de que as mulheres que vão para o mercado de trabalho se emancipam. Não, não se emancipou nada porque continuam a ganhar muito menos que os homens, porque continuam a ter dupla jornada e tripla jornada, porque continuam a ser discriminadas se vêm a ser mães ou só pelo potencial de virem a ser mães, porque mantêm as assimetrias profundas no domínio das suas relações de intimidade e domesticidade e porque continuam em áreas menos valorizadas socialmente e remuneratoriamente, porque continuam a ir trabalhar para as áreas consideradas de mulheres… Portanto, temos elevadíssimos índices de segregação das profissões e isso é um indicador que penaliza e onde estamos mal. Acho que, aí, é um grande campo de batalha nestes próximos anos e, por isso também, no Dia da Mulher fizemos questão de trazer essa dimensão da desigualdade porque fala-se muito dos tectos de vidro e não se fala tanto das paredes e as paredes é que determinam os tectos. Não se tem olhado muito para essa dimensão. Começa logo na educação, nas escolhas educativas, e temos de alterar isso. O indicador dos cuidados, do trabalho não pago, é dramático. O tempo que os homens e as mulheres dedicam às tarefas, nas suas várias esferas de vida, continua a ser muito, muito, muito assimétrico e isto é uma raiz que causa depois limitações imensas às reais oportunidades, não só de acesso mas de resultados, no mercado de trabalho, na visibilidade pública… Não é só a questão de ter emprego, é a questão de, numa determinada área cultural, artística, ser reconhecido. Não é só ter acesso a, ou estar numa categoria, é ser mais conhecido, por exemplo, que um criador homem. Há uma assimetria profunda que tem uma raiz na forma como se distribui isto - o que é que são os papéis das mulheres e o que é que são os papéis dos homens. E os papéis de género são muito determinantes e estamos mal no indicador dos cuidados, a pessoas dependentes, nomeadamente. Evoluímos nas crianças, por efeito dessa alteração legislativa de 2009, designadamente no reconhecimento dos direitos dos pais, dos homens, que induziu mais partilha, mas naquilo que diz respeito a tarefas domésticas não. Só 19% dos homens portugueses faz uma tarefa doméstica por dia. Como é que isto é possível com a percentagem de participação de mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro, sem recursos financeiros para contratar trabalho doméstico pago ou ir buscar refeições fora ou o que seja? Há aqui um profundo desequilíbrio e basta andar na vida real todos os dias para percebermos que assim é. E, claro, a persistência de relações de violência nas relações de intimidade, seja nos mais novos, seja nas pessoas mais velhas. Mas eu acho que o grande desafio tem mesmo a ver com algum atraso no tratamento destas matérias na área da educação. Não podemos continuar a fazer toda a educação um espaço neutro e de neutralidade. Não, porque isto ensina-se, basicamente. Isto ensina-se. E, portanto, aí a disciplina de Educação para a Cidadania, a educação para a igualdade de género, é fundamental. (E1) Em termos de violência, que é uma das consequências da desigualdade mais graves, acho que, de forma negativa, porque ainda temos muita violência e temos muita violência oculta. Em termos do tempo, da divisão de tarefas entre homens e mulheres, também acho que está muito aquém daquilo que era esperado, porque ainda se usa muito o termo de "o ajudar". O homem ajuda e lá em casa ajuda muito, mas depois, quando nós vamos ver de quem é que é efectivamente a responsabilidade, ainda há umas grandes diferenças. E depois também na questão do poder dos cargos de chefia, que eu acho que é muito notório. Nós só temos presidentes homens. Quando temos presidentes mulheres estamos a falar ao nível das Juntas de Freguesia mas, se nós formos falar ao nível das empresas, das direcções, também a maior parte são homens. Tudo o que são entidades destes territórios de intervenção, maioritariamente, os cargos de chefia são desempenhados por homens. Portanto, acho que esse é um dos maiores indicadores de desigualdade, no fundo. (E2) A desempenhar os mesmos cargos, a mulher e o homem, penso que os salários ainda não são iguais. Na sua vida diária, na sua vida doméstica, na sua vida em termos de direitos de maternidade, já poderá haver mas eu penso que, em termos de igualdade salarial, não. (E3) Quando comparamos a questão do salário entre as pessoas e outro tipo de questões, aquilo que nós vemos é que continua a existir uma desvantagem das mulheres relativamente aos homens. (E6)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
15.1. Aponta indicadores negativos	De uma forma geral, em termos de salário entre homens e mulheres ainda há uma diferença. Os homens recebem ligeiramente mais que as mulheres. Isso não se aplica na função pública mas no particular ainda se aplica. Há muitas situações de desigualdade, nomeadamente familiar. As mulheres assumem ainda muito a educação dos filhos. Normalmente, são as mulheres que são os encarregados de educação. São as mulheres que vão às escolas às reuniões de avaliação dos seus filhos. Muitas também são activas e ainda têm os trabalhos domésticos em casa. Em termos de cargos políticos também. Actualmente temos duas mulheres como presidentes de Junta mas, na sua maioria, ao longo da história, têm sido sempre mais homens. (E7) Aqui há uma mentalidade muito masculina. Nós vamos a um café e é só homens. Ainda há uma mentalidade muito masculina, talvez pelo tipo de trabalho muito dominante aqui, que é o da mina, que se continua a associar aos homens. Mas há aqui uma mentalidade… o trabalho é para os homens, a mulher é para ficar em casa a cuidar dos filhos. Há uma mentalidade muito machista aqui em Almodôvar. (E8) O ponto negativo será ainda o desconhecimento da existência deste gabinete (VERA) por parte de muitas pessoas. (E9) Os indicadores que eu tenho revelam, essencialmente, as questões associadas à violência doméstica, violência contra as mulheres. (E12)
15.2. Não sabe	Eu vou pegar aqui no Diagnóstico (Social). Acho que não acrescentava mais nada. (E5) Os indicadores não sei. Eu não tenho esses dados. A questão é essa, não tenho, nunca tive. A questão que se fala é relativamente às escolhas dos jovens no seu percurso académico e essas escolhas muitas vezes reflectem-se precisamente no género e depois no seu percurso mais tarde. (E11)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**C. A realidade local ao nível da igualdade de género: indicadores e problemáticas**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**C.3. Principais problemáticas da realidade local ao nível da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	17. FACTORES QUE JUSTIFICAM AS PRINCIPAIS PROBLEMÁTICAS DA REALIDADE LOCAL IDENTIFICADAS EM DIAGNÓSTICO SOCIAL

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
17.1. Desvaloriza o Diagnóstico Social mas procura justificar os dados	Eu penso que esses indicadores já não estarão todos… Na altura em que se fez o Diagnóstico Social… Em termos de desemprego, o nosso município tem uma taxa de desemprego muito baixa. (Mas o desemprego que existe afecta mais as mulheres…) Sim, mais sobre as mulheres do que sobre os homens. (E por que é que acha que isso acontece?) Eu penso que aqui o nosso município também tem pouca qualificação. Há aqui ainda muitas mulheres com baixa qualificação. (Mas as mulheres são menos qualificadas do que os homens?) Talvez, talvez, talvez haja menos qualificação nas mulheres do que nos homens, até porque algumas delas são mães muito novas e, basicamente, abandonam a escola. Hoje em dia penso que já não se verificará tanto. Os jovens também têm já uns objectivos diferentes do que aqueles há meia dúzia de anos, em relação ao trabalho e à qualificação. (E3) Um dos principais (motivos para o desemprego feminino) tem a ver com dificuldade de oportunidades. Portanto, o concelho de Almodôvar é um concelho que vive essencialmente da indústria mineira. É um concelho semi-agrícola, semi-pecuário. Portanto, é um concelho com 60 ou 70% de empregabilidade na indústria mineira, directa ou indirectamente - não são só mineiros mas trabalhos relacionados com a mina – e com 20 ou 30% de trabalhos agro-pecuários. O restante é dividido por indústria terciária e por aí fora. Depois há uma parte que é do desemprego feminino. Não há indústrias. Há duas ou três indústrias pequenas, que empregam 20 ou 30 pessoas. Nessas indústrias trabalham lá mulheres, claro, mas não há muitas indústrias onde as mulheres procurem trabalho. Portanto, as mulheres ou trabalham na actividade doméstica ou trabalham nessas pequenas indústrias ou estão em casa e vivem subsistidas pelo ordenado do marido, que é mineiro. Portanto, existe ainda aqui no concelho de Almodôvar… Somos um povo muito guerreiro e muito moderno. Se assim não fossemos os problemas eram ainda maiores, porque a predominância do homem ganhar mais que a mulher continua a ser muito alta por esses motivos que eu lhe falei. Depois a violência no namoro é… Não temos muitos casos, felizmente, mas é precisamente… É uma leitura minha: é precisamente a revolta das raparigas à procura da sua igualdade. Porque as amigas do Facebook e da internet, de outras zonas, de Lisboa, etc, e a televisão diz… As mães e os pais ainda trabalham um bocadinho e estão um bocadinho num estrato social, não uns níveis abaixo, mas um bocadinho abaixo, e as raparigas querem mostrar que, afinal, têm o mesmo direito que os rapazes. E os rapazes são rapazes com origem de campo. E um rapaz com origem rural, muitas vezes, reage e responde de uma maneira que pode não agradar à companheira, ou seja, a reposta “vai à fava” não é uma resposta que uma rapariga goste de ouvir. No entanto, é uma resposta que, entre rapazes de campo, é muito natural. Para o rapaz rural, é uma expressão. É como “deixa-me agora que eu não estou bem, falamos mais logo”. E isso, se calhar, influencia. (…) E eu estou convencido que esse estudo, quando foi feito, as raparigas queixaram-se mais que os rapazes. Lembro-me de ler esse estudo e de ver que o número de raparigas entrevistadas era maior que o de rapazes. Portanto, é muito natural que surja esse problema por esse motivo. Ainda há trabalho a fazer nesse campo e a revolta das raparigas, com alguma lógica, é muito infantil ainda. Não podemos olhar para isso no namoro, não podemos olhar como um problema do concelho. Temos de olhar para isso como ainda acontece, ainda existem casos, mas não é significativo em termos percentuais. Não é significativo. No entanto, ainda existem casos. Mas não devo estar muito longe da explicação correcta. Não devo estar muito longe. (…) (Falta de mulheres na indústria mineira) Tem a ver com a barreira que é criada na indústria, tem a ver com questões culturais. Ainda não é aceite que uma mulher possa manobrar uma máquina, possa manobrar um camião. Aliás, você vê que, às vezes, aparece na televisão, não só em Almodôvar mas no país, zonas mais evoluídas culturalmente que nós, que quando uma mulher anda num camião de lixo, por exemplo, é algo inovador. Nós já estamos, em Almodôvar, a deixar ou a permitir que mulheres se candidatem a lugares de camião e indústria de lixo, o que não acontecia há 5 ou 6 anos atrás. Já temos mulheres na recolha do lixo de manhã, a andar no camião, já temos mulheres a conduzir camião, o que não era aceitável há uns tempos. Ainda hoje as pessoas ficam a olhar, a pensar que aquilo não é verdade. Portanto, o facto de na indústria mineira não existirem mais mulheres tem a ver com esse facto, tem a ver com o facto de serem trabalhos pesados, mas tem a ver com outro facto também. O trabalho mineiro é um trabalho por turnos e a maior parte das mulheres ou tem filhos - tem os filhos ainda em crescimento - ou está a pensar ter filhos e o trabalho por turnos significa que não pode estar em casa a cuidar da criança. E o marido não é visto como bom cuidador. Portanto, nós, a nossa sociedade, ainda não vê o marido como bom cuidador. Eu tenho uma bebé de dois anos, dou-lhe banho, ajudo, mas a mãe diz-me permanentemente que eu faço mal. E como a minha, todas as outras ou quase todas as outras dirão o mesmo. Se eu fizer isto uma vez por semana ou duas, tudo bem, um dia em que ela chegue a casa tarde ou saia de casa cedo. Mas fazer isto num turno completo, eu acho que ainda não era… A mãe, no seu íntimo, não está preparada para isso. (E4)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
17.1. Desvaloriza o Diagnóstico Social mas procura justificar os dados	Portanto, a mulher não está preparada para abdicar dessa tarefa de ajudar o bebé, de limpar o bebé e de mandar o bebé para o infantário em condições. O pai vestiu mal, penteou mal… Houve aqui alguma coisa que o pai fez mal que depois as senhoras do infantário vão dizer que a menina não vai bem. Portanto, estes conceitos que nós temos – são, no fundo, estigmas que nós temos -, existem e existem neste meio, por isso eu julgo que esse é o principal problema da indústria mineira e a razão pela qual a indústria mineira não aceita ainda as mulheres e porque as mulheres não procuram, na sua grande parte, ir para a indústria mineira. (E4) Esse diagnóstico já não é bem assim. Já se fez um trabalho muito grande a esse nível desde que se implementou o Gabinete VERA e, portanto, já houve melhorias a esse nível. Com o Gabinete VERA também temos o Plano Intermunicipal e, para além da violência doméstica, temos trabalhado as questões da igualdade de género, nas escolas, nos centros de formação, na comunidade em geral. Penso que se tem vindo a trabalhar muito e que já não é tanto essa realidade como está no diagnóstico. No concelho de Aljustrel, a taxa de desemprego nem sequer é muito elevado e, actualmente, as coisas também se alteraram um pouco. Há uma fábrica que abriu e a maioria dos seus funcionários são mulheres. Muitas destas mulheres, que não conseguiam trabalho, actualmente estão naquela fábrica. As coisas alteraram-se um pouco. Havia mais dificuldade mas até a própria Almina tem muitas mulheres a trabalhar. A maior parte das pessoas considera o trabalho de uma mina mais para homens mas não necessariamente. O trabalho tanto é para homens como para mulheres, como é óbvio. Embora a maioria sejam homens, agora também têm muita mulher. Agora o elevado número de mulheres desempregadas… As que temos colocam sempre muitos entraves e também há ausência de respostas para, porque colocam muitos entraves para deixar os filhos, por exemplo. E nós temos de contabilizar isso. Temos creches, houve um aumento também do número, melhorou-se as condições físicas da resposta. O diagnóstico já foi feito há algum tempo e a realidade actual é diferente. (E7) Nós não temos grande conhecimento ou não temos conhecimento muito específico dos números (de violência doméstica). Temos presente o nosso Diagnóstico Social em relação a 2019. Não sei termos de comparação para lhe dizer que são muitos ou que são poucos. Nós temos noção dos nossos. Não lhe sei fazer ponto de comparação. Depois podíamos comparar com o número de habitantes, com o número de outras estruturas que existam e essa comparação não lhe consigo fazer. (…) Se, por um lado, temos a Mina de Neves Corvo, que é uma sociedade mineira que emprega muitos homens, também temos muitas estruturas, IPSS, lares de idosos, que empregam maioritariamente mulheres. Eu acho que até não há uma grande discrepância. E em relação aqui ao concelho acho que não haja motivos para haver um indicador específico que consigamos apontar que é por isto que acontece isto. Acho que não. Infelizmente, acho que é da sociedade em geral, geralmente casos de violência doméstica. (E9)
17.2. Não desvaloriza o Diagnóstico Social e justifica os dados	Eu acho que o facto de isto ser identificado como problemática já é positivo porque já se olha para estas questões de uma forma diferente. Quais é que são os principais factores que fazem com que isto exista? Passa por haver uma cultura ainda muito patriarcal, muito de "o homem é aquele que trabalha", tanto que o desemprego feminino é também aí identificado como importante. E depois passa pela desvalorização do problema de base, que é de facto a desigualdade, e o de promover esta desigualdade. Há que criar pessoas e crianças que se tornem pessoas cada vez mais defensoras da igualdade entre homens e mulheres, da defesa das características individuais de cada um e de cada uma porque, aí, esbatiam-se todas essas questões. Todas essas questões da violência têm por base o poder e a desigualdade do poder e, na maior parte da violência doméstica que acontece, as vítimas são mulheres. Mesmo no caso em que as vítimas são homens também há uma elevada percentagem em que os agressores são também eles homens, quer sejam eles pais, quer sejam eles companheiros. Portanto, ainda há muito esta questão de o homem ser superior à mulher, que depois se vai reflectir em todas essas questões. (E2) Há aqui uma componente fundamentalmente cultural. Ao nível da violência doméstica é algo muito lamentável continuarmos a ter nos dias de hoje. Ao nível do município, nos últimos anos, temos notado - também em conjunto com outros municípios e com as entidades que desenvolvem trabalho a esse nível - mas foram criadas respostas e acho que existe neste momento resposta especializada e isso é importante para nós. Depois esta questão cultural leva a que… Se calhar, há determinadas problemáticas que as pessoas considerem talvez menos prioritárias do que outras. As pessoas das instituições, perante os problemas que têm no dia-a-dia - todos os problemas que têm no dia-a-dia e que têm de resolver -, se calhar eles continuam a colocar a igualdade de género como uma prioridade que não é prioritária e, se calhar, é isso que justifica que continue a não existir uma aposta destas instituições nas políticas de igualdade de género. O que nós temos é que, de facto, continuar a insistir para que isso assim não seja e talvez tentar mostrar que as políticas de igualdade de género, de facto, podem ser positivas para desenvolver também as organizações. Portanto, temos de mostrar também essas evidências e convencer quem tem capacidade nessas organizações para que isso seja possível. (E6)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
17.2. Não desvaloriza o Diagnóstico Social e justifica os dados	Se existe domínio... O homem é que ganha, o homem é que leva o dinheiro para casa, elas estão dependentes… É evidente que não é só a violência doméstica que acontece, que há, mas também elas estarem dependentes deles… Dependentes é uma palavra horrível. E esta mentalidade é muito machista aqui em Almodôvar. (E8) As pessoas dizem-se, sim senhor, preocupadas com as questões da igualdade mas depois as instituições ainda estão um bocadinho reticentes a tentar perceber qual é a sua realidade porque, ao tentar perceber qual é a realidade, vão perceber que existem pequenas discriminações. Às vezes, falando assim, achamos que estamos a cumprir tudo o que é necessário e não estamos porque passa pela questão da linguagem inclusiva, passa por muitas outras questões, e estas instituições ainda estão um bocadinho fechadas a essas situações. E também acho que, para fazer isso, é preciso meios financeiros e existem sempre outras coisas que são prioritárias às questões da igualdade para essas instituições. E percebe-se, porque existem questões financeiras mais complicadas, e a resolução de outros problemas estão sempre primeiro. (E10) É uma coisa, de facto, complexa (a violência no namoro como problemática identificada nos quatro municípios). Eu não consigo compreender. Isto tem também a ver com uma questão de educação, educação familiar, penso eu. Eu também tenho filhos e nunca me passaria pela cabeça que os meus filhos fizessem isso aos seus namorados, companheiros ou companheiras. Para além disso, não sei… Não sei se é do próprio convívio social que eles têm, não consigo compreender. Eu falo isto nas reuniões. Não consigo compreender como é que os jovens hoje… Temos uma sociedade democrática, liberdade total e essa liberdade é mal usada. Eu não consigo compreender isto. Como é que os jovens sentem que têm de ter domínio sobre outros seres? Isto, para mim, é um bocadinho complicado compreender mas a verdade é que acontece muito. Os números dispararam, os números que temos estão a crescer, o que é uma coisa estranha e preocupante. Portanto, tem de haver aqui um reforço por parte da educação e não só. Mas tem de haver um reforço a nível da informação e da sensibilização desses jovens. Nós temos áreas de Cidadania e Desenvolvimento, onde já é muito incidida estas questões e são muito debatidas com os professores nas escolas mas há outros factores externos que acabam por ser redutores de todo o processo que a escola possa implementar. (E11) Eu acho que nós temos aqui, desde logo, uma questão cultural associada também à interioridade, que é um facto. Todos estes processos acabam por estar depois numa relação de encadeamento, acabam por decorrer uns dos outros. Não podemos esquecer que estamos a falar de territórios do interior, de territórios com níveis de desenvolvimento pouco significativos, onde, por essa via, o próprio papel da mulher continua ainda muito condicionado pelas tais expectativas e representações associadas ao papel da mulher na sociedade, naquilo que são as suas responsabilidades. E, sem dúvida, que todas estas dimensões acabam por explicar e por fundamentar estes indicadores, a forma como estes indicadores depois se apresentam e a expressão que têm nestes contextos. Estamos a falar de contextos que, por não serem desenvolvidos do ponto de vista até económico e naturalmente depois social, não têm para oferecer aos seus cidadãos trabalhos que requerem qualificação. Ao não terem possibilidade de absorver pessoas qualificadas passa, na comunidade, a ideia de não ser necessário investir na educação. “Depois vou trabalhar onde? Vou trabalhar no quê? Para trabalhar tenho de sair.” Portanto, o que existe requer níveis de qualificação e de formação muito baixos, muito indiferenciados, o que faz com que as pessoas, na maioria dos casos, acabem por ter apenas a escolaridade obrigatória e isto acaba por ser a tal expressão muito utilizada - uma pescadinha de rabo na boca. Nós temos contextos pouco desenvolvidos, contextos do interior, que não têm grande capacidade de absorção desta mão-de-obra qualificada e o não terem esta oferta para a comunidade não reforça a importância nem a valorização da própria formação. O facto das pessoas não terem esta formação e de não procurarem um outro trabalho mais especializado vai continuar a mantê-las num trabalho onde a remuneração é baixa, que não lhes permite mobilizar esse tal inovador social de que tanto se fala e que nós conseguimos utilizar por via da formação. Quem vem de contextos mais fragilizados, com parcos recursos, consegue sair deste percurso através da formação, da aposta na sua formação para conseguir um trabalho com alguma especialização e conseguir, por essa via, dar este salto e utilizar o tal inovador social. Nós acabamos por ter estes contextos precisamente por causa da interioridade, da ruralidade, do pouco desenvolvimento. Acaba tudo isto por se reflectir numa pouca valorização do percurso escolar, da formação, e vai-se alimentando, à conta disto, esta interioridade. As comunidades continuam a ser ainda muito fechadas sobre elas próprias porque, de facto, estão longe de muita coisa, longe de quase tudo. É muito difícil romper com a tradição porque, de facto, estão mais protegidas, estão muito fechadas sobre si próprias. Criou-se quase um escudo protector, onde tudo o que é diferente encontra maior resistência em ser absorvido. E, depois, tudo isto, naturalmente, acaba por ir perpetuando a continuação e a manutenção destes indicadores, que eu acredito que são indicadores de hoje mas que são indicadores de há uns anos a esta parte e que se vão manter mais alguns anos. (E12)
17.3. Não sabe	Talvez a falta de conhecimento, a falta de… não sei. (E5)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**C. A realidade local ao nível da igualdade de género: indicadores e problemáticas**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	C.3. Principais problemáticas da realidade local ao nível da igualdade de género
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	18. ABORDAGEM EFECTUADA ÀS PRINCIPAIS PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS EM DIAGNÓSTICO SOCIAL OU POR MEIO DE OUTRA DOCUMENTAÇÃO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
18.1. Problemáticas estão a ser abordadas	O município tenta sempre dar resposta, no sentido em que as pessoas que se dirigirem ao município a pedir ajuda nós ajudamos sempre. Se há a problemática de não haver trabalho e ter necessidade em termos de alimentos, necessidade de ajuda na qualificação da sua habitação… No sentido de alimentos para os seus filhos… No sentido da escola, temos o auxílio económico que a Câmara disponibiliza para estas famílias mais carenciadas. Portanto, temos essas ajudas que disponibilizamos para quem nos solicita. (…) Em termos de apoio ao nível do trabalho também conseguimos enquadrar, dentro do possível, pessoas do Rendimento Social de Inserção, dar-lhes algum trabalho através de programas. (…) Não, nós aqui a nível do município de Aljustrel não temos nenhum programa especial (para mulheres), não. (E3) Não tem sido fácil (abordar a problemática do desemprego feminino). Nós estimulámos criação de empresas. Desde há três anos que estimulamos a criação de empregabilidade por via de pequenos apoios que vão até 10 mil euros para o empreendedorismo. Tivemos uma série de pessoas a abrir esteticistas, cabeleireiras, mas isso não resolve tudo, naturalmente. Temos as mulheres mais bonitas do distrito, temos muitas esteticistas, muitas cabeleireiras, muitas manicures, muitas pédicures, mas não resolve. (E4) A dificuldade de integração de mulheres vítimas de violência doméstica… É dessas e de todas. O que nós conseguimos fazer é, muitas vezes, através de programas. Não é fácil mas até se tem conseguido integrar algumas pessoas. Também temos de conseguir sensibilizar as entidades e as instituições para isso porque, às vezes, havia algum preconceito relativamente a essas questões. Mas, actualmente, não considero muito. (E7)
18.2. Problemáticas estão a ser abordadas exclusivamente por via da sensibilização	Nós, naquilo que são os planos que temos, o trabalho que é feito… Por exemplo, os planos que temos… Nós, neste momento, não temos um Plano Municipal. Ao nível do Plano de Desenvolvimento Social ficou o compromisso de nós virmos a elaborar um Plano Municipal para a Igualdade e não avançámos com isso mas é uma possibilidade. Nós depois é… Estamos envolvidos na implementação do Plano Intermunicipal com outros cinco municípios, sob a coordenação da ESDIME. Portanto, há seguramente um conjunto de medidas de sensibilização que têm sido feitas mas que, se calhar, têm de ser aprofundadas. E talvez, se calhar, o Plano Municipal para a Igualdade possa ter aqui um papel importante e relevante para que nós consigamos ser mais incisivos nessa questão, conseguirmos, de facto, promover a igualdade de género também nas instituições e em geral. (E6) Tentamos sensibilizar, tentamos passar uma mensagem sobre o que é que é a igualdade, sobre de que forma é que podemos tentar sermos iguais, tentar que as medidas não discriminem as pessoas em função do seu sexo, através destes programas de rádio que passam para todo o concelho, através da questão do facebook, porque muita gente segue a página do município. Tentamos alertar e sensibilizar. Mais não podemos fazer porque não podemos obrigar as pessoas a ter um Plano. Mas tentamos, pelo menos, sensibilizá-las. (E10)
18.3. Problemáticas não estão a ser abordadas	Para já, este ano foi um ano atípico. O nosso Diagnóstico foi o ano passado actualizado e este ano temos tido a nossa Conselheira de baixa e pouco trabalho temos feito. (E5) Não, não têm sido abordadas. (E8) Agora quanto aos empregadores e tudo isso, é mais difícil nós chegarmos para fazer sensibilização, coisa que também se fará, não será nada que não se consiga fazer mas, de momento, não tenho conhecimento de te ter desenvolvido grandes acções com esse objectivo. (E9)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
18.3. Problemáticas não estão a ser abordadas	A escola não sei se está desperta para essa situação, porque diz que são casos pontuais e que muitas vezes são externos à escola. Portanto, na escola não têm essa noção, mas a verdade é que os números apontam que sim. (E11)
18.4. Não sabe	Mas, efectivamente, naquilo que é a realidade do Instituto Politécnico, eu não tenho conhecimento que exista alguma abordagem. Pode até existir, eu não quero estar a assumir que aquilo que lhe estou a dizer é a verdade absoluta. Mas eu não tenho conhecimento que isso seja abordado. (E12)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	C. A realidade local ao nível da igualdade de género: indicadores e problemáticas
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	C.3. Principais problemáticas da realidade local ao nível da igualdade de género
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	18.1. PROPOSTA DE MELHORIA À ABORDAGEM ÀS PRINCIPAIS PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS EM DIAGNÓSTICO SOCIAL OU POR MEIO DE OUTRA DOCUMENTAÇÃO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
18.1.1. Indica medidas práticas	O que resolvia a situação (do desemprego feminino) seria uma indústria com um tipo de trabalho que agradasse a mulheres: uma indústria de roupa, de calçado, enfim… Mas não temos na região. E não é fácil, porque estamos longe dos meios de exportação, estamos longe do porto, estamos longe de um porto de embarque, estamos longe do aeroporto de embarque… Portanto, as indústrias, para se instalarem em Almodôvar, teriam de ser indústria locais. Uma indústria do sector nacional teria um custo significativo em tirar o produto da fábrica e colocar num porto de embarque ou num aeroporto e tem um custo significativo trazer a matéria-prima para a fábrica. Portanto, é pouco viável. De qualquer das maneiras, a intenção é essa: é criar pequeno comércio, restauração, hotelaria, etc, que permita às mulheres essa empregabilidade. E temos tentado, dentro dos possíveis, fazer esse trabalho. Outra situação que poderia resultar, que não foi feito ainda mas que poderia resultar, era tentar criar um autocarro - o autocarro do emprego - e ir trabalhar para o Algarve, por exemplo, trabalhar na indústria hoteleira ou nas grandes superfícies. Tínhamos um autocarro de manhã, municipal, que ia levar as pessoas e buscar à tarde. Isso é uma ideia que eu gostava de implementar, a ver se é viável. Sair daqui às 6h00 da manhã, deixar as pessoas em Loulé e voltar às 7h00 da tarde ou às 6h00 da tarde. Podia ser uma opção, vamos ver… (E4)
18.1.2. Indica medidas focadas na sensibilização	Penso que a educação na tenra idade é muito importante e penso que as próximas intervenções na igualdade deviam ser muito direccionadas para a pré, para o 1º ciclo, para as professoras, para as educadoras, para as auxiliares… (E8) Há-de constar também no Diagnóstico Social que faz falta uma sensibilização a nível dos empregadores e a nível das empresas e dos presidentes das empresas. Uma sensibilização tanto para a igualdade de contratar homens e mulheres como também para contratar vítimas de violência doméstica. (…) Temos dado como sugestão, por exemplo, nas reuniões com o plano de acção que se faça uma maior divulgação do Gabinete VERA, mandando um flyer ou o que seja nas contas da água, que é uma conta que chega a toda a gente e é um meio de fácil divulgação. (E9) Sensibilização é outra acção que nós já apontámos como sendo uma prioridade. Portanto, é melhor prevenir do que remediar, como diz o ditado. A sensibilização e a prevenção, para nós, é o primeiro ponto a desencadear todo este processo. Claro que falta-nos verbas para isso, para essa sensibilização, esse apoio, apoio de recursos, de formação, de sensibilização… Tinha de haver um investimento muitíssimo grande mas eu acho que valeria muito e era muito compensador para o futuro. O que há é muito pouco. (E11)
18.1.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	C. A realidade local ao nível da igualdade de género: indicadores e problemáticas
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	C.3. Principais problemáticas da realidade local ao nível da igualdade de género
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	19. ANÁLISE ÀS MANIFESTAÇÕES PÚBLICAS CONTRA A *IDEOLOGIA* DE GÉNERO E À SUA RELAÇÃO COM A EVENTUAL INEFICÁCIA DE ALGUMAS MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
19.1. Analisa manifestações públicas contra a *ideologia* de género	Isso é uma construção. É um sector religioso a nível internacional que serve interesses reaccionários, mais do que conservadores reaccionários. Veio muito pela tal confusão entre identidade de género e as questões da igualdade de género, uma linha mais construtivista. Isto em termos daquela que pode ser a influência das próprias concepções académicas e de correntes académicas sobre alguns activismos. E, depois, essa emergência de forças conservadoras e reaccionárias, que usam a pretexto a palavra género para representar toda esta área como uma ideologia e na lógica de que, se tudo é construído, isto é ideológico. Mas são as mesmas pessoas que ainda hoje dizem que a Terra é plana, portanto têm a credibilidade que têm. (E1) Era um bocadinho aquilo que dizia há pouco, perder o controlo. Até parece que, por haver uma igualdade, estamos a querer que uns sejam superiores aos outros. E quem, à partida, se sente nesse momento superior - e a verdade é essa: quer seja homem quer seja mulher, porque também há mulheres que gostam da distinção e que vêem o papel do homem mais como num sentido machista e que as mulheres têm de ser um pouco mais tradicionais naquilo que antigamente era o que é que é ser mulher e o que é que é ser homem… E ir contra isto é retirar as crenças e aquilo que está implantado e, então, isso assusta e como assusta origina manifestações contra. (E2) (Acha que poderá ser reflexo da ineficácia de algumas medidas?) Eu não sei se será a ineficácia. Acho que é ainda a insuficiência de medidas. Mas, apesar de tudo, haverá sempre vozes contra, haverá sempre opiniões distintas, opiniões diversas. Se nós formos para questões tão radicais, tão diversas como o nazismo, como as ditaduras, nós ainda, nos dias de hoje, temos pessoas a defender esse tipo de ideologia…Chamaria a isso ideologia. E a verdade é que vai sempre haver pessoas com opiniões diversas. (E2)
19.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	C. A realidade local ao nível da igualdade de género: indicadores e problemáticas
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	C.3. Principais problemáticas da realidade local ao nível da igualdade de género
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	20. OPINIÃO SOBRE SE A POPULAÇÃO DO CONTEXTO ESPECÍFICO DE INTERVENÇÃO DA ENTIDADE DE PERTENÇA FAZ UMA CORRECTA INTERPRETAÇÃO DO CONCEITO DE IGUALDADE DE GÉNERO E DE TODOS OS DOMÍNIOS SUBJACENTES AO MESMO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
20.1. Indica que sim mas não justifica	Eu acho que faz. Mas, como já disse, nem todos aplicam da melhor maneira. Mas o problema está tanto na mulher como no homem. Quando não é aplicado, por vezes a mulher exagera nessa parte… (E4) Este assunto da igualdade de género eu abordo muito também na Universidade Sénior e, curiosamente, há algumas das seniores que já entendem melhor isto que, por exemplo… A mim preocupa-me muito os adolescentes porque os adolescentes parecem que andam um bocado alienados. (E8) Eu diria que, de um modo geral, sim, mas nós ainda encontramos aqui algumas fragilidades. Ainda encontramos alunos que não percebem muito bem a diferença entre género e sexo. Às vezes, elas querem referir-se ao sexo e falam do género. Mas, de um modo geral, eu considero que, na essência, elas conseguem ter noção. Há aqui um consenso geral sobre o que é que é isto. (E12)
20.2. Indica que sim mas justifica de forma discordante mediante confronto com domínios da igualdade de género	De uma forma geral, penso que sim. (…) Não lhe sei dizer (se conseguem associar a violência doméstica à desigualdade de género). Não lhe sei afirmar isso mas penso que ainda não há uma grande apreciação do facto de, ao haver desigualdade de género, haver violência, ao ponto de, às vezes, até desculparem essa violência. (E7) Em termos gerais, acho que sim. (…) Eu acho que, por enquanto, não se faz essa associação (entre violência doméstica e desigualdade de género). Embora já se consiga estabelecer mais ou menos que é igualdade entre homens e mulheres, acho que não se faz ainda a associação com a violência doméstica, até porque maioritariamente a violência doméstica é do homem contra a mulher. (E9)
20.3. Indica que não mas não justifica	Não, claro que não, claro que não. (E11)
20.4. Indica que não e justifica de forma concordante	Acho que não! As pessoas acham "Ok, estamos a dar condições iguais a homens e a mulheres, logo eles terão os mesmos resultados" e isso não é verdade. (E2) Eu penso que não. Algumas pessoas sim, mas a população em geral, não. Acho que estas temáticas da igualdade ainda passam muito ao lado das pessoas. (E3) Penso que não. (…) Na minha opinião, penso que não fazem (a associação entre violência doméstica e desigualdade de género). A violência doméstica é um tabu, não podemos falar nisso. As situações acontecem mas é tudo camuflado e depois a população também não percebe o que é que é a igualdade de género, a violência… (E5) Eu acho que não. Por vezes confundem um bocadinho e acham que isso da discriminação não existe, que somos todos iguais e temos todos os mesmos direitos mas depois, se os colocarmos a pensar e lhes dermos exemplos, eles vêem que efectivamente não somos assim tão iguais, não nos são dadas as mesmas oportunidades e as mulheres são sempre as que ficam com maior responsabilidade. E é por aí… As pessoas acham que está sempre tudo bem, que não há motivos para nos arreliarmos porque somos todos iguais. (E10)
20.5. Não sabe	Talvez não. Pois, não sei. Não sei responder a isso. Isso talvez fosse interessante que pudesse haver um inquérito a nível local para que nós pudéssemos perceber exactamente qual é a interpretação que as pessoas fazem. Eu admito que, sobretudo para as pessoas de uma determinada geração, as pessoas mais velhas, isto possa não fazer muito sentido. Admito que, ao nível da geração mais nova, as coisas possam ser um pouquinho diferentes. (E6)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**C. A realidade local ao nível da igualdade de género: indicadores e problemáticas**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**C.3. Principais problemáticas da realidade local ao nível da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	20.1. TRABALHO NECESSÁRIO PARA GARANTIR UMA CORRECTA INTERPRETAÇÃO DO CONCEITO DE IGUALDADE DE GÉNERO POR PARTE DA POPULAÇÃO DO CONTEXTO ESPECÍFICO DE INTERVENÇÃO DA ENTIDADE DE PERTENÇA

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
20.1.1. Indica medidas práticas	É a formação. Formação aos docentes, formação aos discentes. Tem de ser na área da formação. (E11)
20.1.2. Indica medidas focadas na sensibilização	Informar, informar, informar! Sensibilizar e passar a mensagem. As primeiras vezes que ouvi falar nestas questões de igualdade também via tudo muito linear e achava que, se à partida têm as mesmas condições, logo têm os mesmos resultados. E a verdade é que não é assim tão simples, porque depois há uma série de condicionantes à volta que fazem com que se alterem os nossos valores, os nossos ideais, que ainda são maioritariamente masculinos e em que o homem é que tem superioridade. E isto não quer dizer que nós queiramos que os homens tenham menos importância. Queremos que tenham a mesma importância que as mulheres. Mas isto, no início, parece um discurso um bocadinho…Lá está, as feministas e os feministas ainda são um "bicho-papão" e a verdade é que não podem ser. Mas o que é que é preciso? É isto. Sensibilizar. Porque se as pessoas não perceberem que este não é um discurso de ódio aos homens, não é um discurso de ódio às mulheres, mas sim um discurso a favor das pessoas, nunca vão entender as coisas desta forma. Por isso temos de informar muito, temos de falar muito, temos de debater muito e é um caminho que é demorado. (E2) Eu penso que a escola já faz muito trabalho nesse sentido. A própria formação que o Centro de Formação dá, e com colaboração também da ESDIME. Tem feito muito trabalho nesse sentido, quer da igualdade de género quer da violência, até na própria violência no namoro que também acontece muito. Eu penso que se faz muita sensibilização nesse sentido, mas podemos fazer cada vez mais porque ainda não está muito interiorizado, penso eu. Vejo, às vezes na rua, certas e determinadas posições que as pessoas têm umas com as outras, ou pela maneira de vestir ou pela maneira de falar ou pela maneira de andar, que isso ainda não está bem interiorizado na comunidade. (E3) Penso que não, por isso seria muito importante fazer este trabalho de sensibilização, continuar a fazer este trabalho de sensibilização. Está a ser feito nas escolas – deve começar por aí -, mas depois temos aquele nível etário que são as pessoas - possivelmente que são as mais difíceis de trabalhar - dos 40-50 anos e acho que deveríamos também trabalhar esse público, porque são as pessoas que normalmente dizem que só acontece aos outros, seja ao nível do trabalho, seja ao nível… A nível da primeira infância é fundamental. Esse trabalho nunca deve deixar de ser feito. Depois chega-se àquela idade do 12º ano, que deveria também ser mais eficaz, porque é um patamar que eles vão para a universidade e depois perdem. Acho que também devia ser trabalhado. E este, dos 40-50 anos, penso que seria muito importante a sensibilização. (E5) Eu acho que é, sobretudo, ao nível dos tais Planos, que nós falámos há pouco. Há aqui um trabalho de sensibilização que tem de continuar a ser feito, desde logo com os miúdos da escola, porque nós sabemos que é, sobretudo, com os jovens que nós conseguimos talvez ser mais eficazes no sentido de conseguirmos que eles possam ter alguns comportamentos… Porque com os mais velhos é mais difícil mudar determinado tipo de comportamento. Portanto, parece-me que, aqui, a escola, os jovens, podem ser um bom aliado para conseguirmos, de facto, implementar. E depois, dentro daquilo que são as várias actividades que a Câmara tem ao nível da população mais idosa. Faz sentido continuar a sensibilizar, dentro daquilo que são as acções que normalmente são utilizadas. (E6) Eu penso que é muito importante junto da escola e dos jovens, cada vez mais. (E7) Pois, com acções de sensibilização, com sensibilização feita na rua ou feita de maneira que nós saibamos que a informação efectivamente chega às pessoas. Como digo, esta estratégia que tem sido falada nas reuniões passa pela divulgação nas cartas da água, nas contas da cobrança da água, que chega a todos. Era uma maneira fácil e subtil da informação chegar a toda a gente. (E9)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
20.1.2. Indica medidas focadas na sensibilização	Eu acho que é continuarmos com as acções de sensibilização, a tentar mudar mentalidades, porque eu acho que isto da violência doméstica é muito baseado na desigualdade. A mulher é muito um produto, é uma coisa e está ali para servir. E, enquanto não formos mudando estas mentalidades, as coisas não mudam, não avançam, no sentido da equidade, porque não temos hipótese. Temos de ir mudando as mentalidades e tem de ser com pequenas acções. Devíamos começar em tenra idade porque vê-se muito nas crianças, desde logo. São pequeninas e já discriminam. Eu costumo dar o exemplo do meu filho mais velho porque, na brincadeira, dei-lhe uma vez uma boneca para a mão, ele devia ter uns dois anos, e a careta que ele me fez diz tudo. Isto não é para mim, eu não sou uma menina. E é por aí… Portanto, não devemos... Seja menino seja menina tanto pode brincar com uma boneca, com uma bola, seja com o que for. E passa por aí. É ir alertando, sensibilizando, mas devemos trabalhar ainda mais as crianças desde tenra idade. (E10)
20.1.3. Não sabe	Agora há muito para fazer, muito, muito para fazer. (E8)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.1. Actores-chave de promoção da igualdade de género a nível local**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	21. ACTORES-CHAVE, A NÍVEL LOCAL, NO PROCESSO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
21.1. Indica um único actor-chave	Será, por exemplo, as escolas. (E9) Deve partir muito aqui do município, que deve dar o exemplo para que depois outras instituições possam acompanhar. (E10)
21.2. Indica vários actores-chave	Eu acho que todas são mas se olharmos para este território, os municípios são fundamentais. Mas depois tudo o que são forças de segurança, a GNR, o próprio Ministério Público, a própria Saúde, os Centros de Saúde, os cuidados básicos de saúde…(…) O próprio emprego, a Segurança Social… (E2) Somos nós, autarquia, através da nossa Rede Social, a escola, a própria ESDIME, o Centro de Formação, algumas associações que também têm jovens, as colectividades. (E3) A nível local, passa pela Câmara Municipal, passa por grupos como temos tido de dinamização de acções da Câmara Municipal e do Governo junto da população (como os CLDS). Esses grupos têm de estar sensibilizados para isto. Faz parte um grupo essencial, que é o grupo que eu chamo do "cria gerações", que são os professores. Os professores são fundamentais na educação das crianças. (…) E depois são todos os agentes locais. Eu não acredito em grupos feministas ou em grupos machistas. Acredito em comissões que, ao nível nacional, criam pequenos nichos nos concelhos, como nós temos em Almodôvar também (o Gabinete VERA), só que não fazem um trabalho inicial, só vão a posteriori, e isso por vezes complica. Só vão resolver problemas. Acho que devíamos ter uma acção mais sensibilizadora, de formatar a geração e de mostrar que aquele é o normal e que não estamos habituados. (E4) A Câmara Municipal, sem dúvida, depois a ESDIME, porque é quem está implementada no nosso território e fez um bom trabalho de articulação. Temos a GNR, temos as IPSS. Isto sem um trabalho em rede não funciona. Todos são importantes. (..) A CPCJ, esqueci-me de falar. Quando falo da ESDIME falo do Gabinete VERA. (E5) Eu acho que as escolas são, de facto, muito importantes. Acho que as autarquias também. As autarquias têm aqui a responsabilidade – quando falo de autarquias falo de Câmara e falo de freguesias. (E6) A escola, crianças e jovens, junto das empresas e dos serviços públicos… Os parceiros, no fundo. Nós (Câmara Municipal) também fazemos internamente no serviço. E as empresas também fazem. (E7) Escola, município e entidades de segurança. (E8) Os municípios. Creio que eles são o principal veículo. Claro que a escola, tem de ser, mas a escola tem tantas coisas para fazer que, muitas vezes, estas questões ficam reduzidas à área de Cidadania e Desenvolvimento. Precisavam de ser mais trabalhadas, mais desenvolvidas… Claro que a escola devia ser o promotor de tudo isto. Os municípios também, porque os municípios chegam à população com muita facilidade e são, digamos, a entidade que mais próxima está da população e da comunidade. (E11)
21.3. Não indica actores-chave por considerar ser toda a sociedade	Quando falamos de igualdade de género não podemos excluir ninguém. Estamos a falar exactamente pela abrangência do conceito de igualdade de género. E é tão abrangente que não podemos excluir ninguém, sejam serviços, sejam as autarquias, sejam forças de segurança, sejam serviços públicos, seja a família, seja a escola, sejam todas as entidades da área da saúde, seja a Justiça… Ninguém se pode excluir.

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
21.3. Não indica actores-chave por considerar ser toda a sociedade	Se me pergunta: "priorizaria alguns na sua relevância?" Não me atrevo também a priorizar porque todas estas áreas são expressão do todo e eu não posso falar de igualdade de género só do ponto de vista da Saúde, por exemplo. As coisas correm bem mas, do ponto de vista da Justiça, não correm bem. Se do ponto de vista da Educação as coisas correm bem, do ponto de vista profissional ou na esfera pessoal as coisas não correm bem. Portanto, a dimensão de equilíbrio é fundamental. O equilíbrio traduz-se exactamente na envolvência e na abrangência destas áreas e desta diversidade. Inclusivamente, no âmbito deste alargamento do protocolo, no qual se integrou o Instituto Politécnico, eu até comentei que não percebo por que é que o Politécnico não se envolveu desde o primeiro momento. Estavam as escolas… Eu, Paula, olho para estas dimensões e para esta realidade precisamente com esta abrangência e, portanto, é tão, tão ousado e é tão desafiante trabalhar estas realidades. Quando nós trabalhamos realidades que têm mais abrangência e um envolvimento tão grande, naturalmente, o desafio é muito maior. Quando nós estamos numa dimensão mais objectiva, nós conseguimos circunscrever, ou porque isto não é obrigatório, ou pomos a resposta mais fácil. Aquilo em que eu acredito verdadeiramente é que eu não priorizaria nenhuma entidade em particular em detrimento de outra porque tem de haver aqui um nível de verdadeira articulação, de verdadeira rede. É porque reconhecemos a multiplicidade de segmentos que o combate à desigualdade de género teve mérito. Nós não podemos excluir ninguém. Eu acho que a única dimensão que falta aqui - mas também se entende, porque há uma dimensão de intimidade e entrava-se no reduto familiar e é muito, muito difícil, muito complicado… Eu não tiraria daqui aquilo que são as responsabilidades das dinâmicas familiares mas entendo que, do ponto de vista da intervenção, nós estarmos, de facto, a tentar trazer para fora das quatro paredes aquilo que são as dinâmicas familiares é sempre muito complicado e muito difícil. Todos os serviços, sejam eles da área da educação, saúde, justiça, forças de segurança, autarquias… tudo. Eu não colocaria aqui um com maior relevo, mais destaque, mais importância, que outro porque este combate tem de ser travado em todas as linhas de frente, com todas as dimensões que envolvem esta dimensão da desigualdade de género. (E12)
21.4. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.1. Actores-chave de promoção da igualdade de género a nível local**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	22. PAPEL A DESEMPENHAR POR CADA UM DOS ACTORES-CHAVE LOCAIS NO PROCESSO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO IDENTIFICADOS

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
22.1. Indica funções dos actores-chave identificados	(Os municípios) São fundamentais porque o seu papel é disseminador também, porque no contacto com as pessoas, se forem dando o exemplo, acabam por contagiar, por ir contagiando com quem se deparam. E é também um papel educador, um papel de formação das próprias pessoas, por exemplo próprio, e isso é fundamental. (…) A Segurança Social porque não pode discriminar. A Saúde também, porque no acesso aos cuidados de saúde, não pode nem deve discriminar e deve dar o exemplo. Os municípios porque têm de construir o seu município mais igualitário mas, sobretudo, por dar o exemplo e ter este papel de educação para com as pessoas. (E2) Acho que cada um destes agentes deve proporcionar actividades no sentido de despertar as pessoas para a temática da igualdade - fazer acções de formação, fazer plenários, fazer encontros, passar até mesmo filmes em termos da igualdade de género para que os jovens fiquem mais sensibilizados para esta temática. A escola, com a disciplina da Cidadania, também pode promover a igualdade de género. A própria ESDIME, que trabalha e dá formação a adultos, também tem esta temática. O próprio Centro de Formação e as próprias associações que trabalham com jovens também podem fazer algum trabalho nesse sentido. Não quer dizer que seja directamente mas se, às vezes, virem da parte de algum jovem um procedimento que eles achem que não é correcto, chamar-lhe a atenção no sentido de o alertar. (E3) Esses (os professores) têm um papel fundamental nesta componente. Tiveram um papel fundamental na liberdade, no 25 de Abril. Foi fundamental e hoje é fundamental na implementação de medidas novas, de mudança geracional. E eu acho que eles, os professores, deviam ter formação específica em determinados problemas da área social e deviam ser chamados ao Ministério de vez em quando para terem módulos formativos, porque são eles que vão moldar, que vão formatar a geração que, daqui a 20 anos, vai estar no leme, vai estar à frente dos destinos dos concelhos do país, sejam em cargos sejam em comportamentos. (O papel do município) É estar disponíveis e abertos para todos os programas que venham e que temos aderido. E é ter verbas para implementar novas políticas e para assegurar as políticas existentes. (E4) O papel da Câmara seria de dinamizar, de sensibilizar, juntamente com as outras entidades. À ESDIME cabe dinamizar. Penso que tem um papel fundamental. A GNR trabalha muito em colaboração connosco em vários domínios. (…) AS IPSS é mais ao nível dos bastidores, que é importante. Sem elas seria impensável, desde a Cruz Vermelha ao lar e todas as outras do concelho. O papel (do município) é estarmos cá para trabalhar. O objectivo do município de Castro Verde é, em tudo o que estiver ao seu alcance, promover a igualdade de género através destas actividades, através deste trabalho em parceria. Está cá para isso. (E5) A Câmara tem uma responsabilidade muito grande ao nível da definição das políticas locais e, portanto, tem aqui uma responsabilidade também importante. E tem, sobretudo, aqui a responsabilidade fundamental de envolver várias outras entidades – IPSS até as grandes empresas, no sentido de se poder desenvolver determinadas acções que promovam a igualdade de género. Penso que, aqui, o trabalho da Câmara é, sobretudo, um trabalho de envolvimento e de mobilização das entidades para este objectivo. (…) A escola não deve ser apenas uma entidade que passa conhecimento científico das disciplinas. Portanto, deve passar mais do que isso. No fundo, tem um contributo importante ao nível da educação cívica das crianças, daquilo que são os direitos e os seus deveres. E, portanto, são aqui claramente um elo privilegiado no sentido de promover, não só… Porque eu acho que a igualdade de género não é só desenvolver acções de igualdade de género, quer dizer, há aspectos que são absolutamente transversais e, portanto, há aqui determinadas práticas que devem estar permanentemente presentes, desenvolver determinadas actividades ou práticas que ponham em causa essa igualdade de género que tem de existir nas sociedades presentes e no futuro. (E6) Devem ser todos activos e procurar ter estas questões na ordem de trabalhos. Se fizermos todos um pouco vamos ter melhores resultados. É isso que nós procuramos junto dos nossos parceiros também: divulgar junto dos nossos parceiros, da escola, da Saúde. Se tivermos todos essa preocupação presente no trabalho vamos conseguir melhores resultados e uma sociedade mais igualitária. (E7) A escola porque é quem educa e quem forma mentalidades. As equipas de segurança – GNR, médicos e enfermeiros-, porque estabelecem laços de confiança com as pessoas. E o município porque tem capacidades financeiras de implementar projectos que vão ao encontro desta necessidade. Portanto, acho que eram três promotores para estarem juntos. (E8)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
22.1. Indica funções dos actores-chave identificados	(Papel das escolas é) Trabalhar logo no início, quando nós conseguimos apanhar os alunos na sala de aula, e a partir daí haver depois uma continuidade. Por exemplo, nas classes mais pequenas e nos miúdos mais pequenos, falar da igualdade entre os pares e depois, avançando com a idade e avançando com a maturidade, abordando depois a violência no namoro e o *bullying* e essas coisas todas. Com o avançar da idade e da escolaridade, seria depois adequar a informação aos ciclos. (E9) (Papel do município) É ir passando o exemplo e isso também já está pensado. Já pensámos ter um Plano Municipal. (…) um plano nosso que depois dará também o exemplo para outras entidades seguirem também as mesmas políticas. (E10) A escola tem de trabalhar com os jovens a questão dessa formação que eu já referi. Haver uma formação, haver um esclarecimento, haver uma sessão de sensibilização… Portanto, trabalhar a questão. Os municípios devem desenvolver algumas acções que envolvam também a comunidade. (E11)
22.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	D.1. Actores-chave de promoção da igualdade de género a nível local
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	23. ENVOLVIMENTO DA ENTIDADE DE PERTENÇA COM OUTRAS ENTIDADES LOCAIS NO PROCESSO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
23.1. Indica outras entidades	Essas (ESDIME e Câmara) têm estado e depois também com a colaboração da CIG. Fizemos aquele protocolo em 2013 mas, essencialmente, tem sido sempre a ESDIME que tem sido aqui o nosso maior parceiro, até mesmo na própria linguagem inclusiva, que já têm isto interiorizado. (E3) Nomeadamente a ESDIME. O grupo que nos tem procurado mais tem sido através da ESDIME, nomeadamente o GAL local, e algumas acções a partir do Ministério mas pouca coisa. Tem sido quase tudo através da ESDIME e associado com o Ministério. Nos últimos dois anos, então, tem sido. (E4) Acho que esse trabalho tem sido feito aqui no nosso concelho com a Rede Social, que tem funcionado muito bem, com a ESDIME, com a GNR, com as IPSS. Acho que veio fortalecer o protocolo e esse trabalho. (E5) Então, as nossas acções, neste momento, têm muito a ver com as acções que estão enquadrados no tal Plano Intermunicipal em que o município está envolvido conjuntamente com outros municípios e com a ESDIME. (…) Nós aqui procuramos que ao nível das escolas… Eu sei que a ADTR penso que também chegou a ter alguns projectos nestas áreas da igualdade. Com os mais jovens também têm essa preocupação. E nós, ao nível da rede social, tentamos sempre influenciar a escola e todas estas entidades para que desenvolvam… Eu diria que a escola, normalmente, acaba sempre por ser uma entidade que é procurada por todas as outras que têm projectos ou que têm financiamento para irem aí desenvolver acções. Portanto, a escola, de uma maneira ou de outra, acaba sempre por estar envolvida, porque toda a gente reconhece que é, de facto, ao nível da escola que se consegue uma maior eficácia. (E6) O nosso parceiro privilegiado é a ESDIME, porque temos protocolo até com a CIG. Temos colaborado com a educação, com o centro de formação e emprego, IPSS, com as Juntas. Com a Saúde… talvez a Saúde seja o mais resistente por causa do sigilo. Às vezes há aqui alguma dificuldade mas que conseguimos trabalhar, como é óbvio. Com os clubes, as associações locais, desportivas, culturais, também temos trabalhado muito estas questões da igualdade. (E7) Dentro do município nós tivemos sempre três áreas de intervenção, que foi no desporto, na educação e na cultura. E depois, em parceria, com a GNR, que nos deu apoio. (…) Com a escola, sim, porque disponibilizam as turmas para fazermos actividades. Estava-me a esquecer da escola. Eles são um parceiro que disponibiliza as turmas, os miúdos, não são um parceiro interventivo. (E8) O município, em todos os seus serviços, está envolvido. Não somos só nós aqui na Acção Social nem é só o Gabinete VERA enquanto forma de resposta. Tem sido o município em todos os serviços que são solicitados. Há, por exemplo, essa exposição na biblioteca. Estou-me a lembrar da passagem dos vídeos. Eu acho que o agrupamento de escolas também tem estado sempre presente, a CPCJ também tem estado presente. (…) Sim, reuniões com outras entidades. Fizemos uma logo em Fevereiro e fizemos outra agora, já pós-covid. A Marina é que promoveu a reunião do Gabinete VERA, da ESDIME, e falou-se também de algumas sugestões, falámos também do período de confinamento. (E9) Sim, nomeadamente a ESDIME. Temos trabalhado muito com a ESDIME. Temos o gabinete e temos o Plano Intermunicipal. Acabamos por fazer acções que estão ligadas também a outros concelhos, através sempre da ESDIME. (…) Já tivemos algumas acções com a GNR, com a Santa Casa (da Misericórdia), com a escola, com as Juntas de Freguesia. Vamos sempre fazendo acções de parceria. (E10)
23.2. Não sabe	Não tenho conhecimento. (E11) Não tenho essa informação para poder clarificar essa questão. (E12)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.1. Actores-chave de promoção da igualdade de género a nível local**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	24. PAPÉIS DESEMPENHADOS PELAS ENTIDADES ENVOLVIDAS COM A ENTIDADE DE PERTENÇA NO PROCESSO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
24.1. Indica funções concretas das entidades envolvidas	A ESDIME tem sido fundamental. Eles é que lançam sempre o desafio. A ESDIME, com o projecto, eles é que lançaram sempre o desafio e depois nós vamos atrás e organizamos as coisas. Mas acima de tudo, a ESDIME lança sempre o desafio e tem sido fundamental. E a maior parte das actividades, se não fosse a ESDIME, nós não as tínhamos feito.(A GNR tem um papel) de apoio, apoio logístico, acima de tudo porque eles têm a responsabilidade de algumas questões. Quando nós necessitamos de intervir eles apoiam sempre. (E8) Elas participam e estão abertas para novas acções. Vemos algumas freguesias mais preocupadas com essas questões e, lá está, depende das pessoas que estão à frente. Tendo em conta isso, vamos tendo mais abertura ou não, mas ninguém nunca disse que não queria fazer. Estão sempre abertos para essas situações. (…) Algumas participam, há outras que cedem instalações, cedem os meios e estão lá, assistem, mas deixam que a acção seja conduzida por nós. E há outras que participam activamente. Depende muito. (E10) Com a escola, sim, porque disponibilizam as turmas para fazermos actividades. Estava-me a esquecer da escola. Eles são um parceiro que disponibiliza as turmas, os miúdos, não são um parceiro interventivo. Mas são um parceiro fundamental para nos abrirem as portas para uma população que nos interessa muitíssimo. A escola tem sempre este problema que são as metas - e não vou conseguir cumprir as metas - e têm pouco tempo para as metas, e é os exames e é as provas e é isto e aquilo. É sempre muito difícil encontrar as turmas. Às vezes andamos a pedinchar e lá nos dão a turma dos repetentes ou dos não-sei-quantos… Mas há sempre problema na escola, as metas, os tempos… Mas a escola o que nos faz é isso: proporciona-nos, disponibiliza as turmas. (E8) E nós, ao nível da rede social, tentamos sempre influenciar a escola e todas estas entidades para que desenvolvam… Eu diria que a escola, normalmente, acaba sempre por ser uma entidade que é procurada por todas as outras que têm projectos ou que têm financiamento para irem aí desenvolver acções. Portanto, a escola, de uma maneira ou de outra, acaba sempre por estar envolvida, porque toda a gente reconhece que é, de facto, ao nível da escola que se consegue uma maior eficácia. (E6)
24.2. Não sabe	Pois, não lhe consigo responder. (E9)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.1. Actores-chave de promoção da igualdade de género a nível local**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	25. ENTIDADES ENVOLVIDAS NO TRABALHO EM REDE COM PAPEL MAIS RELEVANTE NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
25.1. Identifica entidades	O agrupamento de escolas tem sido um elemento que tem trabalhado, até porque, das acções que eu tenho conhecimento – tenho conhecimento dessas acções que decorreram com os alunos do agrupamento – acho que eles têm sido bons companheiros de luta. (E9) Aqui são mais as freguesias e o município, que acabam por trabalhar mais estas questões, e a escola. A escola também tem sido importante. É a questão da violência no namoro, lá vamos fazer sessões, são outras questões na área da igualdade, o que é a igualdade... E, portanto, conseguimos lá ir fazer acções com os miúdos. Tem sido por aí. (…) Há entidades que são mais interventivas, que têm mais intervenção nestas áreas, e estão mais preocupadas com estas questões. Depois há outras entidades que estão mais à espera que lhe ofereçamos a oportunidade de ter acções. Mas a escola é a mais interventiva nestas áreas. Mesmo na área do bullying, conseguem ter acções. Depois as freguesias. E há outras mais fechadas. (E10) Sim, a ESDIME. (E7) A CPCJ com o Gabinete VERA, GNR. A Câmara está sempre na segunda linha. Eu também acompanho sempre o trabalho do Gabinete VERA e da CPCJ. Como a Conselheira tem estado de baixa também veio aqui enfraquecer a nossa colaboração. Mas temos uma técnica que compareceu numa reunião e temos outra técnica de Educação que também tem acompanhado as reuniões. Mas, sem dúvida, o trabalho da CPCJ, GNR e Gabinete VERA têm sido fundamentais. (E5) A ESDIME tem sido fundamental. Eles é que lançam sempre o desafio. A ESDIME, com o projecto, eles é que lançaram sempre o desafio e depois nós vamos atrás e organizamos as coisas. Mas acima de tudo, a ESDIME lança sempre o desafio e tem sido fundamental. E a maior parte das actividades, se não fosse a ESDIME, nós não as tínhamos feito. (…) O município. Também tem equipas direccionadas para isso, não só do apoio social. (E8) Eu acho que, a par do município, aquelas que têm tido aqui um papel mais relevante são mesmo aquelas entidades que têm tido financiamentos para o fazer. É o caso da ESDIME, que tem um trabalho de alguns anos nesta matéria e que criou competências a este nível e tem existido financiamento nesse sentido. E, quando não há financiamento, por vezes há situações em que os próprios municípios se juntam para manter alguns serviços. Eu sei que a própria ADTR, há tempos também o fez. Mas estamos a falar sempre de entidades que têm financiamento para que isso seja possível. Se não houver financiamento não sei se elas depois têm condições ou capacidade para isso. Portanto, eu diria que o financiamento público continua a ser aqui um aspecto absolutamente essencial para que estas entidades se mobilizem para a promoção da igualdade de género. (E6) Eu penso que a nível desta temática da igualdade de género tem sido a ESDIME. Para já porque é um grande parceiro nosso. Depois talvez porque seja a entidade que está mais credenciada para estas questões da igualdade porque já há muitos anos que aborda estas questões e que trabalha esta temática. Portanto, penso que a ESDIME será a entidade, a nível do nosso concelho. (E3)
25.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.1. Actores-chave de promoção da igualdade de género a nível local**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	26. PERFIL DESEJÁVEL DAS PESSOAS RESPONSÁVEIS PELA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
26.1. Valoriza conhecimento técnico	Têm de ter robustez de conhecimento técnico e científico sobre as áreas, saber identificar a raiz dos problemas, saber identificar os problemas, saber fazer diagnósticos, análise de dados estatística, análise de problemas sociais, conhecimento jurídico, conhecimento de Administração Pública - no sentido de saber fazer e instruir processos, seja de que natureza for - e também conhecer ferramentas. Não quer dizer que a pessoa tenha de saber tudo mas vai a todo um manancial que há, a nível internacional, procurar e fazer. Portanto, o trabalho com rigor é fundamental. (E1) Eu acho que nós todos temos sensibilidade para este assunto. Há que alertar e há que colocar nas mãos dessas pessoas as ferramentas necessárias e é a formação. (E8)
26.2. Foco na "sensibilidade" para a temática	Defensores dos direitos humanos, acima de tudo. Defensores desta causa, que não é uma ideologia, mas é uma causa, porque ainda tem de ser defendida como tal, porque ainda há aquela franja que a considera uma ideologia e que não considera que seja um direito essencial de qualquer ser humano. Esse é fundamental. O conhecimento? A teoria vem depois, mas a vontade da defesa dos direitos humanos é aquilo que é fundamental. Porque, se não tivermos isso, o resto não é suficiente. (E2) Têm de acreditar nestas questões, têm de ser pessoas capazes de fazer um exercício bastante grande de se despirem de toda a sua carga cultural, de estereótipos que existem, de preconceitos. Portanto, têm de ser pessoas capazes de se despir de preconceitos para que sejam mais objectivos. E também persistentes, porque são questões muito complicadas e é preciso muita persistência para resolver e fazer prevalecer estas práticas nos locais, nos serviços, na comunidade. Portanto, é essencialmente uma pessoa assertiva e que acredite de facto nestas questões da igualdade. (E7) Acho que têm de demonstrar uma postura de confiança, que saibam falar, que saibam adequar o seu discurso às pessoas que estão a atender, que tenham sigilo e essas coisas que nós sabemos que são inerentes às profissões e que todos nós deveríamos e temos de ter enquanto profissionais, seja na área da violência doméstica seja noutra área qualquer. (E9) Eu acho que não tem de existir um perfil específico. Existem áreas que nos são assim mais caras e que nós acabamos por ter lutas pessoais e que as pessoas têm de acreditar naquilo que estão a fazer. Se assim não for, não vale a pena porque as questões da igualdade é isso mesmo: é ter aqui uma abordagem sobre o que é a igualdade, gostar do que é e perceber esta lógica, porque nem sempre será fácil trabalhar estas questões. É como as questões da violência doméstica. Portanto, isto é uma luta diária e tem de se gostar do que se faz. (E10)
26.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.1. Actores-chave de promoção da igualdade de género a nível local**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	26.1. ANÁLISE DA PREDOMINÂNCIA FEMININA NAS PRINCIPAIS INSTÂNCIAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
26.1.1. Analisa predominância feminina nas principais instâncias de promoção da igualdade de género	Isso foi o que se pretendeu com Pequim: foi retirar isto como um exclusivo das mulheres, seja como objecto de direitos, beneficiárias de direitos, seja enquanto activistas – activistas políticas, académicas, de movimentos sociais, o que seja. Evidentemente, também é legítimo, pois se as mulheres são o sujeito que mais sente a desigualdade e a discriminação, é normal que tenham uma consciência da desigualdade superior. No entanto, hoje em dia há já preocupação em envolver os homens, não só como aliados nas lutas, nas várias esferas, mas também na intervenção, nos vários domínios, e ter aliados políticos nos processos legislativos. Mas, de facto, continuam a ser as mulheres porque são quem sente e quem tem a maior capacidade de mobilização a partir desta experiência. (E1) Eu acho que, infelizmente, ainda são mais as mulheres que defendem essas questões porque também são mais as mulheres que sentem na pele a desigualdade e as consequências negativas que a desigualdade provoca. Agora, vejo também com agrado que há cada vez mais homens a assumirem-se publicamente como feministas e a defenderem estas questões porque defender as questões feministas é defender as questões dos homens e das mulheres. Mas reconheço que, infelizmente, ainda são mais mulheres e que isso também tem o seu peso. Infelizmente, quando eu estou numa sala, ou quando falo sobre questões de igualdade de género e sou mulher, não sou tão tida em conta como se estiver um homem no meu papel a dizer exactamente a mesma coisa. Mas como ele é homem não é visto como estando a defender a causa própria. Basicamente é isso. Quando é uma mulher já é um bocadinho diferente. Não devia ser visto assim mas, infelizmente, ainda é. (E2)
26.1.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.1. Actores-chave de promoção da igualdade de género a nível local**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	26.2. DESVANTAGENS DA PREDOMINÂNCIA FEMININA NAS PRINCIPAIS INSTÂNCIAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
26.2.1. Indica existência de desvantagens	Desvantagem é que não se universaliza a causa. Esta luta só se faz também com os homens. Esta luta consiste em mudar as realidades e mudar as organizações, as práticas. Se quero mais raparigas nas engenharias ou nas tecnologias, por exemplo, não me basta capacitar as mulheres. Ou se quero mais mulheres na política… As abordagens que acentuam muito o empoderamento das mulheres… Claro que o empoderamento das mulheres é fundamental, mas eu posso ter mulheres empoderadíssimas que, se continuar a ter estruturas de poder - sejam elas nas empresas sejam elas na política - que não permitem, que não dão espaço, e se não existirem leis e mecanismos e políticas que permitam esse espaço, é muito mais difícil. Não é suficiente uma abordagem voluntarista e individualista. É preciso ter ferramentas que permitam saber como é que se mudam as políticas. (E1) Infelizmente, quando eu estou numa sala, ou quando falo sobre questões de igualdade de género e sou mulher, não sou tão tida em conta como se estiver um homem no meu papel a dizer exactamente a mesma coisa. Mas como ele é homem não é visto como estando a defender a causa própria. Basicamente é isso. Quando é uma mulher já é um bocadinho diferente. Não devia ser visto assim mas, infelizmente, ainda é. (E2)
26.2.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.2. Análise global das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no contexto específico de intervenção da entidade de pertença**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	27. PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO PELA ENTIDADE DE PERTENÇA NO SEU CONTEXTO ESPECÍFICO DE INTERVENÇÃO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
27.1. Indica a existência de acções	Então, no município, através das nossas actividades do Desporto tentamos fazer, promover a igualdade de género nas actividades que fazemos com os jovens na ocupação dos tempos livres. Tentamos promover a igualdade de género na parceria que temos com a escola e sempre que somos solicitados a colaborar também. A nível do nosso trabalho do dia-a-dia, com os nossos colaboradores, também ter essa noção de que a igualdade de género, esta não-discriminação, não exista também aqui nos nossos serviços. (E3) Temos gabinete aberto. Temos o VERA, que é um gabinete para resolução de problemas. Como lhe digo, devia ser um gabinete de formatação, de preparação e de uma imagem de igualdade de género diferente, mas é um gabinete que vem a posteriori. Pronto, tudo bem. Mas temos aderido a todos os grupos que procuram, acima de tudo, enquadrar e fazer tornar-se importante as pessoas que não têm sido tão importantes, nomeadamente as mulheres de idade já avançada. E isso julgo que tem sido um trabalho excepcional, que é fazer ser importante alguém que se julgava simplesmente a mulher de alguém importante. E isso acho que tem sido um bom trabalho. De resto, têm surgido programas pontuais, muito poucos, mas temos sabido que, hoje em dia, a comunicação social, a internet - enfim, os meios de informação -, são muitos e ninguém está alheio a esta informação. Ninguém está alheio. Podíamos era localmente fazer mais um bocadinho. (E4) Então, as nossas acções, neste momento, têm muito a ver com as acções que estão enquadrados no tal Plano Intermunicipal em que o município está envolvido conjuntamente com outros municípios e com a ESDIME. Neste momento, é sobretudo aí que nós nos situamos. E depois em todos os Planos, em todos os projectos de financiamento, há sempre o compromisso do município, de certa forma, de salvaguardar a implementação desses princípios de igualdade de género. (E6) Nós temos um Plano Intermunicipal em que temos actividades de intervenção, de divulgação, sensibilização e envolvimento de diferentes grupos, em que colocamos os grupos em diferentes situações, com dinâmicas para que sintam estas questões da igualdade. Portanto, temos feito acções diferentes, diversas e em várias áreas, ao nível de pintura, jogos, desporto. (E7) Nós fazemos actividades, desde que eu cheguei cá, pelo menos desde 2012, mas são tudo actividades pontuais. Ah, vamos tirar uma fotografia a dizer "igualdade de género". Vamos! Ah, vamos fazer um dia do desporto. Vamos! (E8) Têm sido desenvolvidas algumas acções, nomeadamente na altura do Dia dos Namorados, em que foi feita uma campanha contra a violência no namoro. Foi feita de uma maneira muito subtil, em que foram colados panfletos nas casas-de-banho públicas, por exemplo. Desenvolveu-se também uma actividade com os miúdos do agrupamento de escolas de Castro Verde, em que os miúdos escreveram as letras “igualdade de género” com o próprio corpo. Deitados na relva, foram desenhando as letras e depois juntaram-se as letras dos concelhos todos e formou-se a frase “igualdade de género”. Tenho conhecimento de uma acção também que foi com uma Tocha, em que passámos pelos cinco concelhos, acrescentando sempre anéis à tocha num passeio de bicicleta, em que houve pessoas que pedalaram pelos cinco concelhos. São essas acções assim que eu tenho conhecimento que têm sido desenvolvidas. (…) Foram passados filmes no Fórum Municipal, também alusivos ao tema da violência doméstica, e foi desenvolvida uma exposição na biblioteca. (E9) Então, através deste tipo de acções, tanto acções de sensibilização como de prevenção na área da violência doméstica ou violência nos idosos, com sessões pelo concelho. Já fizemos nas nossas freguesias, desde ir aos pólos de idosos, levar pequenos vídeos que trabalhamos com eles sobre o que é que é a violência no idoso e eles depois dão-nos exemplos. (E10) Sim, houve algumas acções que foram feitas, que eu tive conhecimento. Castro verde, sim. Tenho de consultar aquilo que me enviaram na altura, quando houve acções com as escolas. Nós temos o relatório disso mas agora concretizar não sei porque são vários territórios e não tenho em mente quais foram as acções. Mas sei que houve acções. Houve formação. (E11)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
27.2. Indica a inexistência de acções directas	De forma muito, muito directa, não. De forma indirecta, ela está, muitas vezes sob a forma de resultados de trabalhos que os alunos, nos seus cursos, nas suas unidades curriculares, vão desenvolvendo. Às vezes, já tem acontecido, há seminários que são feitos, há aulas abertas e, nesse sentido, têm existido algumas dinâmicas com qualidade. Temos alguns colegas que têm dinamizado aulas abertas relativamente a estes temas, com apresentação de alguns trabalhos, aqueles que se mostraram mais interessantes, mais relevantes, por parte dos próprios alunos ou com apresentação de alguns posters. E, portanto, tem-se conseguido ter alguma dinâmica relacionada com esta temática. Se não de forma tão directa, de forma indirecta, mas temos conseguido, sim. Nestes últimos tempos noto algum interesse acrescido por parte dos próprios alunos nesta temática. (E12)
27.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.2. Análise global das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no contexto específico de intervenção da entidade de pertença**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	28. PÚBLICOS ABRANGIDOS PELAS ACÇÕES DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
28.1. Indica população em geral	Vários. Desde crianças até à comunidade em geral (E2) Temos feito trabalhos para crianças, para jovens, para adultos, alguns para a comunidade em geral. Também temos feito para idosos. (E7) Todos. Nós temos tido actividades um pouco para todos. (E8) Foram feitas para o público em geral porque nós sabemos que uma casa-de-banho pública qualquer pessoa utiliza porque é pública. E nesta acção das bicicletas também foi. É através deste tipo de acções, tanto acções de sensibilização como de prevenção na área da violência doméstica ou violência nos idosos, com sessões pelo concelho. Já fizemos nas nossas freguesias, desde ir aos pólos de idosos, levar pequenos vídeos que trabalhamos com eles sobre o que é que é a violência no idoso e eles depois dão-nos exemplos. (E10)
28.2. Indica públicos específicos	Para a comunidade não. Têm-se feito algumas mas para a comunidade em geral penso que não. Temos feito é com grupos específicos. (E3) O público que mais tem usufruído destas actividades tem sido a primeira infância, as escolas primárias, até ao 2º ciclo, por isso era importante outros públicos serem intervencionados. (E5) Nós priorizamos sempre mais as escolas, os mais jovens, porque pensamos que é aí que conseguimos ser mais eficazes ao nível de uma sensibilização para a igualdade de género de uma forma integral. (E6) Até mesmo na escola. Temos tido várias acções sobre violência no namoro. (E10)
28.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.2. Análise global das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no contexto específico de intervenção da entidade de pertença**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	29. RESULTADOS ESPERADOS COM AS ACÇÕES DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
29.1. Indica resultados gerais ao nível da sensibilização	Uma maior sensibilização para esta questão e um maior reconhecimento da sua importância. Acho que ainda estamos nessa dimensão, da sensibilização e do reconhecimento para. (E2) (…) que vão absorvendo… (E5) Aquilo que nós esperamos é que, sobretudo os mais velhos, percebam que de facto a violência doméstica não é aceitável e que, efectivamente, se calhar há pessoas que sempre presenciaram ou viveram, alguns deles, esta situação de violência doméstica, sobretudo do género masculino sobre o feminino. Se calhar, sempre vivenciaram de uma forma mais ou menos normal. A tal ideia de que "entre marido e mulher não se põe a colher", que é a tal expressão que existe muito. Parece-me que, aos poucos, as pessoas vão tendo a noção que, efectivamente, há coisas que não são normais e não são aceitáveis. Como dizia há pouco, isto são aspectos culturais que não se mudam de um dia para o outro mas que as pessoas vão tendo essa noção, se bem que são aspectos sempre muito difíceis porque as pessoas… São aspectos que não são confortáveis para as pessoas. As pessoas preferem, muitas vezes, não falar sobre eles. Relativamente às crianças e aos jovens, eu acho que há cada vez mais um sentimento, sobretudo nas novas gerações… Embora nós possamos sentir que existem, nalgumas crianças, a repercussão de alguns comportamentos dos pais, ao mesmo tempo, olhando para aquilo que é a generalidade, nós sentimos cada vez mais que… Por exemplo, as crianças do género feminino, naquilo que são as suas opções em termos profissionais, em termos escolares, em termos daquilo que são as suas actividades, que se calhar não se deixam condicionar tanto como a geração dos seus pais, aqui há uns anos atrás, ou das suas mães. E isso são claramente resultados, eu não diria, que são só das políticas, porque hoje em dia nós sabemos que os jovens não se limitam a beber informação daquilo que está à sua volta aqui ao nível local. Portanto, eles têm muitas formas de informação mas nós sentimos que, efectivamente, as novas gerações não são iguais e que, com certeza, eles vão encarar a igualdade de género como uma situação completamente diferente. Nós, o que temos de fazer é depois ter, ao nível local, as equipas preparadas para dar a informação que eles precisam e para esclarecer situações que eles precisam de esclarecer. (E6) Sensibilizar. (E8) (…) naquela perspectiva de ir trabalhando os miúdos para no futuro termos uma sociedade muito mais integradora e muito mais esclarecida nestas coisas. Por parte dos adultos será também maior conhecimento e ir divulgando e sensibilizando as populações para a igualdade de género. (E9) É virado à igualdade mas mais à questão da violência. Nós, se calhar, tentamos chegar às pessoas no sentido de que devem denunciar porque as pessoas nem sabem das respostas que nós temos a nível do concelho. Nós temos um gabinete de atendimento e apoio à vítima e passa por aí também. Divulgação do gabinete, mostrar que se houver algum tipo desses problemas, em termos de violência - e sabemos que existem -, que podem e devem ir ao gabinete para serem atendidas, para pedirem ajuda. (E10)
29.2. Indica outros resultados	Esperámos obter uma sociedade mais igualitária. (E7)
29.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.2. Análise global das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no contexto específico de intervenção da entidade de pertença**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	29.1. PROPOSTA DE MELHORIA NAS ACÇÕES DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
29.1.1. Indica proposta de melhoria	Apesar de haver algumas intervenções contínuas, ainda são muito poucas em relação àquilo que, efectivamente, fazia falta. (E2) Acho que temos de trabalhar mais estas questões da cidadania, dos direitos humanos, da igualdade. Apesar de agora haver aí uma polémica sobre isto, sobre a disciplina de Cidadania, eu penso que não deve ser retirada da escola. (E3) Só a parte de não exagerarem. Acho que não devem exagerar nessas coisas de muito machismo, muito feminismo. Acho que temos de saber aceitar e faz parte do ser humano ser relutante à mudança. A mudança por vezes incomoda-nos mas todos queremos mudança. Todos gostamos de mudar mas, simultaneamente, somos relutantes em mudar. Portanto, temos de ir passo a passo - dois à frente um atrás. Tem de haver aqui bom senso. Portanto, acho que a sensibilização aqui é um factor importantíssimo. Todos precisamos de mudar e todos queremos mas todos temos receio. (E4) As pessoas gostam muito das caminhadas. Vamos fazer uma caminhada no âmbito da igualdade de género mas depois isso não é trabalhado. (…) As pessoas aderem muito a estas actividades práticas, seja de caminhadas, seja de ciclismo ou de zumba, mas isso depois tem de ser trabalhado. As actividades têm muita adesão mas depois falta essa parte. Aderem à actividade mas depois… O que é que está por trás? Isso é que tem de ser trabalhado mas não sei como. (E5) Eu acho é que fazemos muitas actividades pontuais mas uma actividade global… (…) Eu acho que actividades pontuais não mudam mentalidades. (E8) (…) capacitar as próprias autarquias, que assumem um papel de destaque neste processo. Capacitá-las! As autarquias precisam de perceber e de ter claro qual é o seu papel e como é que elas se podem constituir como mobilizadores e pilares destes processos de territorialização das políticas públicas. (…) As autarquias têm de perceber como é que podem elas próprias organizar-se, dentro do seu organigrama institucional, para que possam, efectivamente, trabalhar de forma clara, acompanhar, criar condições para que estas políticas públicas possam, de facto, ser implementadas nos seus territórios. E com isso quero dizer que não é a técnica X ou a técnica Y, que trabalha com os idosos, que trabalha com a acção social, que trabalha com a saúde, que articula, que tem de arranjar umas horazinhas por semana para trabalhar estas questões. Temos de perceber qual é a importância, do ponto de vista do próprio processo organizativo das autarquias, de nós termos espaços de trabalho profissionais, que possam estar alocados a esta realidade e a esta temática específica, para que, de facto, possam ter um papel fundamental nos processos de acompanhamento e de implementação destas políticas. E não me posso desligar da importância que o diagnóstico tem. Nós temos de ser muito verdadeiros, temos de ser muito fiéis, temos de ser muito realistas, temos de ter um conhecimento profundo daquilo que é a nossa realidade local. E a nossa realidade local não é só quantos homens, quantas mulheres, quantos trabalham, que idades têm, que estudos é que têm. Temos de olhar para aquilo que é a especificidade cultural do nosso território. Temos de olhar àquilo que é a especificidade social dos nossos territórios. (…) Termos de ter noção e de olhar para esta dimensão da igualdade e perceber do que é que estamos a falar em concreto quando falamos de igualdade de oportunidades, quando falamos da igualdade de direitos e de responsabilidades, e de como é que isto se traduz. Temos de perceber as nossas gentes, como é que estão são, os modos de vida das nossas gentes, a nossa cultura, a nossa tradição, porque os processos de desigualdade advêm destes processos culturais, da tradição. E eu vejo os diagnósticos e são feitos muito nestas dimensões de números. Temos estes indicadores - quantos homens, quantas mulheres, a média de idades, quantos é que têm o 9º ano, quantos é que têm o ensino superior, quantos é que trabalham no comércio… Portanto, nós temos todos estes indicadores e eu pergunto “mas é isto que define a realidade do meu território?” Quando falamos de igualdade e quando temos a noção do que é que a igualdade de género tem subjacente, quando dizemos que queremos combater esta desigualdade… Naturalmente que eu acho muito importante tudo aquilo que tem sido feito, desde sessões de sensibilização dos mais pequenos aos menos jovens, desde sessões de intergeracionalidade onde estas questões também têm sido desenvolvidas, e percebemos muito aqui esta dimensão porque o protocolo é para a igualdade de género mas também no combate às questões da violência contra a mulher e da violência doméstica. Portanto, estamos em território onde estas questões da violência também têm grande expressão. (E12)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
29.1.1. Indica proposta de melhoria	Mas volto a dizer que nós identificamos estas questões e procuramos ter um papel remediativo. “Se isto acontece, o que é que fazemos com as vítimas? O que fazemos com os agressores?” Nós conseguiremos criar um caminho de combate à desigualdade de género quando não nos focarmos apenas nesta questão remediativa de identificar os problemas. A verdadeira dimensão de verdadeiro combate à desigualdade tem de ter presente estas questões, que são questões culturais, que são questões de tradição, e temos de saber olhar para estas dimensões sem sombra de dúvida. Nós estamos aqui também a falhar e aquilo que eu sinto, do ponto de vista das políticas, é que estão ainda muito direccionadas para esta questão remediativa, do “o que é que se faz quando acontece isto, quando acontece aquilo, quando as pessoas precisam de…” E é muito nessa linha que as próprias autarquias depois se tentam posicionar - o de saber, a articulação, fazendo as campanhas dentro das escolas, dentro de alguns contextos específicos em que vão chamando as pessoas, em que vão, de alguma forma, tentando sensibilizar as pessoas para estas questões. Isso, efectivamente, nós também temos de reconhecer e de valorizar, mas envolve mais. Acho que nós estamos a comprometer um pouco aquilo que seria a solidificação deste caminho porque estamos numa dimensão muito remediativa. (E12)
29.1.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.2. Análise global das práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no contexto específico de intervenção da entidade de pertença**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	30. ACTIVIDADES MAIS EFICAZES PARA A MUDANÇA DE ATITUDES E COMPORTAMENTOS EM TERMOS DE IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
30.1. Indica actividades	Talvez aquelas que coloquem as pessoas a experienciar aquilo que é o oposto, ou seja, as desigualdades, fazer com que as pessoas se sintam num papel em que não estão normalmente confortáveis e perceber efectivamente o que é que as outras pessoas passam. (E2) (…) falar destas temáticas e valorizá-las para que os jovens as interiorizem. (E3) (…) ter um grupo activo localmente, no fundo, que responda e que coloque em prática aquilo que são as práticas nacionais e, basicamente, tentar que essas políticas sejam implementadas passo-a-passo - sem exageros - mas que façam parte do dia-a-dia da nossa cultura para que isso se vá entranhando nas nossas vivências. (E4) (…) dentro daquilo que é a gestão da escola, a gestão das aulas pelos professores, as dinâmicas que existem nas salas de aula. Logo aí, é importante que esse tipo de valores possa passar. (E6) (…) as actividades com dinâmicas de grupo (E7) Colocar os miúdos a fazerem raciocínios. Passo a explicar: trabalhar em sala de aula situações reais, digo eu… Não é só ver um filme que muda, são situações reais. (E8) que se fizessem uns panfletos ou uns cartazes, até sugeri um relógio, por exemplo, que marcasse o "está na hora de, em casa, acabar com a violência doméstica", na escola "está na hora de aceitarmos todos de maneira igual". (E9) (…) com acções. Se lhes mostrarmos, efectivamente, que eles não estão a pensar de forma adequada e lhes estamos a dar o exemplo... Acho que é pelo exemplo e que é por lhes mostrar as desigualdades que eles vão ter em conta que, efectivamente, não é por ali o caminho. (E10) Envolver os jovens, dar-lhes a responsabilidade a eles (E11) (…) tudo aquilo que possa traduzir-se em processos, que mobilize, que procure que os alunos se envolvam, seja para discutir ideias, seja para definir uma passeata… (E12)
30.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.3. Práticas de capacitação e promoção da igualdade de género junto de equipas da entidade de pertença**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	31. REALIZAÇÃO DE ACÇÕES DE CAPACITAÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO JUNTO DAS EQUIPAS DA ENTIDADE DE PERTENÇA OU NO SEU CONTEXTO ESPECÍFICO DE INTERVENÇÃO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
31.1. Indica que sim	A ESDIME já fez muitas formações ao nível da igualdade de género e questões mais específicas que têm a ver com violência e que têm a ver com a identidade de género. (E2) Portanto, ao nível da Câmara já promovemos uma ou duas acções de linguagem inclusiva, com a participação de alguns dirigentes e também de pessoas da área da comunicação. (E6) (…) sobre igualdade de género e violência doméstica. (E7) Foi feita uma acção sobre linguagem inclusiva para os funcionários do município. (E10) Eu creio que (o agrupamento de escolas de) Castro Verde fez formação para o pessoal não docente. (E11)
31.2. Indica que não	Não, não, não tivemos nenhum tipo de formação nesse campo, pelo menos que eu tenha conhecimento. (E4) Não, só aquelas que temos em parceria com a ESDIME, mas ainda não dinamizámos nada. (E5) Não, que eu tenha conhecimento, não. (E9) Ainda não. (E12)
31.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.3. Práticas de capacitação e promoção da igualdade de género junto de equipas da entidade de pertença**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	31.1. ANÁLISE/BALANÇO DAS ACÇÕES DE CAPACITAÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO REALIZADAS JUNTO DAS EQUIPAS DA ENTIDADE DE PERTENÇA OU DO SEU CONTEXTO ESPECÍFICO DE INTERVENÇÃO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
31.1.1. Indica existência de resultados ao nível da sensibilização	É positivo. Não será na dimensão que nós esperaríamos, que seria 100%, mas pelo menos mais que 50%, garantidamente. Portanto, é um balanço positivo. Apesar de tudo, as pessoas já vão reconhecendo mais a importância destas sessões, destas informações e desta abordagem, do que há um tempo atrás. Portanto, acho que sim, que é positivo, ainda que haja muito caminho para andar. (E2) Não, eu já referi há pouco que sinto que nós temos um bocadinho ainda a fazer. Ainda não conseguimos potenciar aquilo que seria expectável. Portanto, há a ideia de que há trabalho a fazer. Nós ainda não tivemos aí os resultados que esperamos mas… Nós constatamos, de facto, de temos de fazer aqui um trabalho ao nível da igualdade de género, sensibilização e tudo isso, mas se calhar ainda não foi feito. Nós fizemos um conjunto de acções com a ESDIME, que eu agora não consigo concretizar, mas, de vez em quando, fazemos essas acções. Mas eu depois não consigo também medir a eficácia disso. Eu não tenho dados para medir essa eficácia. (E6) Foram bastante positivas, porque começámos a ter parceiros mais sensíveis para estas questões. No entanto, há sempre alguns mais resistentes. (E7) Essas acções são interessantes porque juntamos ali pessoas diferentes, pessoas que normalmente encontramos em contexto de trabalho e ali há um contexto mais descontraído. Falamos de assuntos que nunca conversamos e foi interessante. Agora são sempre - e é isso que eu digo que é o nosso defeito - actividades pontuais. Sempre. Lá por tu leres um livro a um miúdo não quer dizer que o transformes em leitor, entendes? É um livro e um outro e outro e outro… e anos a ler. Não é lendo um livro que nós vamos criar leitores. É o mesmo: não é com uma actividade que nós vamos transformar mentalidades. (E8) O balanço foi positivo, sendo que alguns colegas acham que não era assim tão importante a questão da linguagem inclusiva. Mas depois, se analisarmos os próprios documentos e a mensagem que passamos para o exterior, vemos que efectivamente, se calhar, até faz algum sentido adequarmos a linguagem para ser uma linguagem mais igual, mais inclusiva. (E10)
31.1.2. Indica existência de resultados práticos	
31.1.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.3. Práticas de capacitação e promoção da igualdade de género junto de equipas da entidade de pertença**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	32. ANÁLISE SOBRE A FORMA DE INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÉNERO PELA ENTIDADE DE PERTENÇA OU NO SEU CONTEXTO ESPECÍFICO DE INTERVENÇÃO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
32.1. Demonstra conhecimento sobre o conceito de integração da perspectiva de género	Aqui na questão da linguagem inclusiva pedi, através do site, da própria linguagem do facebook, que fosse uma linguagem inclusiva, para darmos o exemplo e, a partir daí, para os colegas começarem a ter mais cuidado, até mesmo na produção dos documentos, terem em conta a questão da linguagem. (E10)
32.2. Demonstra desconhecimento sobre o conceito de integração da perspectiva de género	Não sinto aqui qualquer discriminação nesse sentido. Penso que o município não tem feito qualquer discriminação nesse sentido. (E3) Não somos especialistas nessa área nem conseguimos ter ninguém que o seja porque é uma área que não é a nossa vocação mas temos apoiado todos os grupos e todos os programas de nível nacional com quem nos temos cruzado. (E4) Eu acho que todas as decisões têm em conta isso. (E5) Eu acho que onde é mais fácil são as áreas sociais, também pelo facto destas políticas de igualdade de género aparecerem muito enquadrados, em termos orgânicos da Câmara, nestas áreas sociais. (E6) É como lhe digo: nós, no município, até temos mais mulheres que homens em cargos de chefia, até mesmo a trabalhar. (E7) Eu acho importantíssimo já ter de estar definido as Conselheiras. Isso já é importante. (E8) Tenho, tenho (conhecimento das áreas em que aplicação a integração da perspectiva de género), na questão da Cidadania e Desenvolvimento. É uma área disciplinar que surgiu com a questão das áreas curriculares novas e, portanto, eu creio que aí, em muitas escolas… (E11) Eu não conheço todas as unidades e todos os planos curriculares dos cursos, mas eu sei que, no caso do Serviço Social, nós abordamos essas questões e há uma disciplina que aborda muito esta questão da perspectiva de género e que é importante. Portanto, eu posso dizer-lhe que efectivamente sim, há (integração da perspectiva de género) (E12)
32.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.3. Práticas de capacitação e promoção da igualdade de género junto de equipas da entidade de pertença**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	32.1. ANÁLISE SOBRE A UTILIZAÇÃO DE LINGUAGEM INCLUSIVA PELA ENTIDADE DE PERTENÇA OU NO SEU CONTEXTO ESPECÍFICO DE INTERVENÇÃO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
32.1.1. Demonstra conhecimento sobre o conceito de linguagem inclusiva e indica forma de utilização	Já vamos aqui internamente utilizando, a nível dos discursos também. Estas coisas vão sendo interiorizadas a pouco e pouco. Vão fazendo parte da sociedade e nós fazemos parte da própria sociedade. Mas há coisas que são mais fáceis de nós interiorizarmos que outras e esta questão da escrita e do verbalizar também. Estamos mais habituados a verbalizar no masculino. Mas isto é também uma questão de praticar e de assimilação, sobretudo isso. É uma questão de começarmos a assimilar estes conceitos e estas coisas e acaba depois por fluir na nossa própria linguagem e na escrita. (E3) Enquanto Conselheira, aquilo que pedi foi para começarmos com pequenas alterações. Aqui na questão da linguagem inclusiva pedi, através do site, da própria linguagem do facebook, que fosse uma linguagem inclusiva, para darmos o exemplo e, a partir daí, para os colegas começarem a ter mais cuidado, até mesmo na produção dos documentos, terem em conta a questão da linguagem. Mas isto foi só um aconselhar. Nem todos irão fazer, como é óbvio, porque há sempre outras preocupações e, quando estão a fazer as coisas, nem estão preocupados com a questão da linguagem. Tentar, primeiro que tudo, tentar. Passa por aí. Depois também penso que, com o Plano Municipal para a Igualdade, isso será introduzido, essa medida. (E10)
32.1.2. Demonstra conhecimento sobre o conceito de linguagem inclusiva e indica não estar a ser utilizado	Isso é daquelas coisas que não se reconhece como prioritário. Essa normalização das coisas tal como elas são tem sido persistente. A linguagem inclusiva, no caso do Português, é particularmente difícil porque é complexa, cria muito ruído, cria muita perturbação - dizem! - na linguagem, especialmente na oralidade - na escrita também, mas isto porque por vezes não se sabe e não se domina formas de simplificação da própria linguagem para não ter de se estar sempre a usar a barra e o/a. É daquelas dimensões que, por não se considerar prioritária, vai-se avançando com outras e não se é tão incisivo. Eu acho que aí há um défice, de facto. Não deveríamos continuar a tolerar que, em livros e em manuais escolares, surgisse homem com H grande. Isso é inadmissível. E, se o ano passado, se deu o avanço da tradução para, em Português, se falar de direitos humanos e não de direitos do homem, por alguma razão é. Portanto, continuar a estar cego nessa dimensão, naquilo que são instrumentos pedagógicos tão importantes, acho que é uma desatenção que não poderia acontecer. Penalizando aí, obviamente, a pouca eficácia dos mecanismos de controlo, de monitorização daquilo que são os próprios conteúdos de materiais pedagógicos. E acho que, aí, o avanço, já se esperaria que fosse maior mas depois colide com as questões dos direitos de autoria, dos direitos de autores, etc. Aí, eu acho que é uma dimensão. Nos dados legislativos… Pois, a logística tem um conjunto de preceitos e também é um processo muito fechado nos próprios organismos que produzem legislação e, não obstante, estar consagrado em RCM já há muito tempo este preceito da linguagem inclusiva e da não utilização do falso neutro – do masculino universal, que não existe -, a verdade é que nos confrontamos com muitas dificuldades de ver isso como prioritário, como matéria de produção de dados legislativos e peças legais. Nós próprias, por vezes percebemos que, por vezes, é difícil fazer essa monitorização de todos os actos que nos chegam porque não dá tempo também. O próprio processo de produção é muito fechado e muito rápido. E agora, evidentemente, com a criação da própria UTAIL – Unidade Técnica de Avaliação de Impacto Legislativo, há uma preocupação muito mais robusta em avaliar o impacto legislativo, o impacto de género de toda a produção legislativa. Acho que esse caminho é um caminho muito importante para conseguirmos, em algum momento, a adopção de linguagem inclusiva. Isto também tem passado e a CIG, como organismo, tem feito ao longo dos anos formação a Conselheiros para a Igualdade, a equipas interministeriais mas há, de facto, resistência, a todos os níveis, até no trabalho académico. O trabalho académico ter estas preocupações… Para já, exigi-lo a alunos e alunas é visto… Depois lá se entranha e as pessoas habituam-se. Mas também no trabalho científico, por exemplo, no envio de papers para publicações. Se tiver este cuidado e aquilo for óbvio, se eu conseguir usar sempre genéricos efectivos… Agora há situações em que não conseguimos e temos de pôr os/as, não há volta a dar, há muita, muita resistência e vem para trás. Portanto, não é uma dimensão fácil.Hoje em dia, na oralidade já há mais cuidado, em termos de mensagem politica e pública. Há mais cuidado porque se sabe que fica mal. Mas depois também há outras pessoas que dizem “não me venham para cá com isso do todos e todas!”. E há quem diga que isso basta. Depois também essa versão “já cumprimentei todos e todas, portanto a partir daqui…” Confesso que é difícil. É difícil uma pessoa, num contexto de uma entrevista ou de uma aula, de um discurso, de uma intervenção, ter sempre essa preocupação, até porque a própria designação de algumas instituições, a Direcção Geral do Consumidor, está no masculino. Portanto, é uma área difícil, essa da linguagem. (E1)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
32.1.2. Demonstra conhecimento sobre o conceito de linguagem inclusiva e indica não estar a ser utilizado	Pois… É uma falha. (E5) Ainda não contempla. É um trabalho que temos de fazer. É um trabalho que tem de ser feito, ainda que o senhor presidente da Câmara, quando o ouvimos falar, discursar, tenha sempre essa preocupação, com esse aspecto de linguagem inclusiva. Quer dizer, é difícil nós termos permanentemente uma linguagem inclusiva porque nós também não fomos educados assim. Não é fácil. Às vezes, quase que temos de nos concentrar para. Mas eu admito que, ao nível da linguagem escrita, nós já podíamos estar mais avançados e não estamos. Portanto, ao nível da Câmara já promovemos uma ou duas acções de linguagem inclusiva, com a participação de alguns dirigentes e também de pessoas da área da comunicação mas, se calhar, ainda não tivemos o efeito prático que seria expectável. Portanto, temos de continuar a insistir e esperar que isso produza mais resultados no futuro. (E6) Não, não, só pela vereadora (nome da vereadora). E isso tem a ver com a sensibilidade dela. (E8) Não faço ideia mas creio que essa questão, essa linguagem inclusiva, é já um domínio que é seguro, que essa linguagem já é uma linguagem transversal a todos os agrupamentos. Pelo menos, é a ideia que eu tenho. (Mas na comunicação dos agrupamentos para o exterior continua a surgir tudo no masculino) Continua? Mas eu continuo a achar, muitas vezes, que essa questão até é uma falsa questão. Acho que há coisas muito mais importantes do que isso e coisas, de facto, que devem ser trabalhadas, importantes. Mas pronto, também é uma questão que é muito falada do o e do a, do dos e dos das, e do todos e todas… Mas não sei, não tinha ideia disso. Porque nós, quando temos alguma comunicação à escola, já temos esse cuidado de ter uma linguagem inclusiva e, de certa forma, acaba por ser um exemplo para o agrupamento, o que nós fazemos. Portanto eu pensava que isso já estava mais ou menos disseminado. (E11) Não creio, não creio, até porque naquilo que é visível, que está acessível a todos, não conseguimos identificar essa abordagem em termos de linguagem inclusiva. (E12)
32.1.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.4. Dinâmicas de trabalho no âmbito da promoção da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	33. VANTAGENS DO TRABALHO EM REDE/PARCERIAS NO PROCESSO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
33.1. Indica existência de vantagens	Uma rede é juntar tudo aquilo que são as entidades e optimizá-las, ou seja, é rentabilizar aquilo que elas já fazem mas transformar em algo mais. Ao nível da igualdade também assim o é, porque cada entidade pode estar a trabalhar as questões da igualdade de género de forma isolada mas, se se juntarem de forma articulada a trabalhar, não só têm os resultados que tinham antes mas conseguem atingir uma dimensão muito superior, quer seja ao nível da visibilidade, quer seja ao nível da comunicação, quer seja ao nível do próprio impacto que essas acções têm. Até pela articulação delas umas com as outras. (E2) Acho que é muito vantajoso, quer a nível de conhecimento quer de partilha de opiniões. (…) acho que tem sido uma aprendizagem muito positiva com todos os agentes envolvidos. (E3) A vantagem é permitir, expandir ou trazer ao nível local programas de âmbito nacional que não chegariam cá de outro modo. É trazer conhecimento intrínseco de um problema para o nível local. (E4) É estarmos todos a remar para o mesmo lado e assim vamos conseguindo seguir alguns objectivos. (E5) Se remarmos todos e trabalharmos todos, obviamente conseguimos melhores resultados. Só assim é que se consegue esbater esta questão da desigualdade. (E7) Todas (as vantagens). Trabalharmos sozinhos nunca. Todas, todas. Até porque eles (as entidades parceiras) têm abertura de portas que nós não temos e todos juntos conseguimos chegar a muito mais população. (E8) Distribuímos o trabalho todo e temos sempre mais vantagens e sempre mais oportunidades de serem as coisas melhor feitas e cada um ir fazendo a sua parte. (…) Cada um é especializado naquela área e, se nós conseguirmos juntar um bocadinho de todos ou o melhor de todos, conseguimos um trabalho muito mais rentável. (E9) Eu acho que é muito mais fácil trabalhar em rede até porque, com a visão dos outros, nós conseguimos ir colmatando algumas falhas e alguns lapsos e é muito mais fácil trabalhar em rede porque estão todas as instituições. Cada uma dá uma opinião, dá ideia de outras acções que podemos levar a cabo. (E10) Sim, claro que sim (tem vantagens). E eu já referi uma vantagem. Referi a vantagem que nós não tínhamos forma das escolas terem um debate fiável e com alguém que possa esclarecer sobre estas questões e funcionou muito bem essa rede. Conseguimos que os psicólogos conseguissem ir às escolas e fazer debates com os jovens, por exemplo. (E11) Naturalmente que, quando falamos de vantagens do trabalho em rede, elas traduzem-se naquilo que é a capacidade de realização, a capacidade de implementação e a efectivação dos resultados. A importância de nós trabalharmos em rede traduz-se nestas três vantagens, de forma muito objectiva. (E12)
33.2. Indica inexistência de vantagens	
33.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.4. Dinâmicas de trabalho no âmbito da promoção da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	34. DESVANTAGENS DO TRABALHO EM REDE/PARCERIAS NO PROCESSO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
34.1. Indica existência de desvantagens	O trabalho em rede implica uma construção de algo mais. Só que isso obriga a despender mais algum tempo do próprio trabalho, na própria entidade, e às vezes isso é considerado um acréscimo de trabalho em vez de ser considerado como uma melhoria enquanto todo. E, muitas vezes, ainda se olha para a nossa entidade como 'trabalhar um bocadinho no nosso quintalinho' (…). Ainda existem estas resistências em efectivamente ir para a rede quase de peito aberto, por assim dizer, e trabalhar efectivamente para a rede. Têm-se um bocadinho o medo de perder esta identidade, o individual de cada entidade, o que é uma pena. (E2) Às vezes também há fragilidades no sentido em que nem todos estamos de acordo. (E3) Aquilo que eu digo e afirmo é que, depois, essas acções no terreno não são vistas e não são implementadas, não são colocadas na rua. São acções que começam com um grande impacto mas depois, por falta de verba, por falta de meios, por falta de meios humanos, falta de técnicos, não têm peso. (…) Não tem impacto porque o tempo que passa entre cada acção é bastante significativo. Não é motivador para continuar. Mesmo quem vai a uma acção, só daqui a sete ou oito meses é que ouve falar daquilo de novo. (E4) A desvantagem é motivar e cativar os diferentes agentes para esta questão. Às vezes é difícil porque nem todas as pessoas estão despertas e consideram que seja necessária esta questão da igualdade. (E7) A única desvantagem é que nem sempre é fácil coordenar tudo mas isso é normalíssimo. (E8) A desvantagem é que depois pode haver uma fraca comunicação entre as entidades e entre as partes ou, às vezes, nem todos trabalham com o mesmo afinco no desenvolvimento das acções e, aí, pode haver desvantagens. (E9) Existem sempre (desvantagens) porque também, quando somos muitos e todos damos a nossa opinião, obviamente que depois nem sempre é fácil. (E10) As desvantagens do trabalho em rede estão muito associadas àquilo que podem ser as visões, que se podem, num momento ou noutro do caminho, distanciar e que pode ter a ver, às vezes, com as próprias prioridades e com o que se define como emergente. E, às vezes, é nestas leituras que depois podem advir outro tipo de entropias, quando não há um entendimento sobre aquele que é o caminho que deve ser feito prioritariamente, quando não há entendimento sobre os recursos que devem ser alocados e afectados. (E12)
34.2. Indica inexistência de desvantagens	
34.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.4. Dinâmicas de trabalho no âmbito da promoção da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	35. EXISTÊNCIA DE RESISTÊNCIAS POR PARTE DE ALGUMAS ENTIDADES À PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
35.1. Indica existência de resistências	Acho que sim, há resistência sim. Porque aquilo que eu noto é que isto é muito bonito de se falar de igualdade de género, de se defender igualdade de género, mas a falar. Porque, depois, efectivamente, quando vamos fazer e quando temos de implementar medidas, elas ficam bem no papel e devemos tê-las, porque faz parte e porque, agora, a legislação assim o obriga, mas se realmente concordamos com elas… Não sei até que ponto. (…) Há ainda aquela resistência também da própria comunidade a estas questões. Se nós divulgarmos uma actividade que não esteja nada relacionada com estas questões é muito mais provável que exista uma maior afluência de pessoas do que se nós formos fazer a divulgação de uma actividade que esteja relacionada com questões de igualdade de género. Para que as pessoas lá vão, temos de mascarar, às vezes, um bocadinho o tema da questão. Não é enganar as pessoas mas é dar-lhe uma conotação que não esteja tão identificada com a igualdade de género. As pessoas acham que "agora as coisas já estão muito melhores, os maridos já ajudam" e, às vezes, também sentem como uma falsa questão, que "já não faz falta falar dessas coisas porque já está tudo melhor do que era antigamente". E ainda há um bocadinho de resistência nesse sentido, de trazer pessoas para estas actividades, mais do que propriamente alguma resistência de parceiros ou de parceiras, até quase uma incapacidade das pessoas para falarem destas questões e para estarem presentes. (E2) Por vezes prejudica todo um trabalho dos técnicos. Estou a lembrar-me de casos práticos. Penso que deviam repensar a organização do Ministério (Público). (…) Por vezes, em coisas muito simples, há coisas que interferem mas não é muito. (E5) A questão que está aqui é: se nós perguntarmos às instituições que têm responsabilidades diversas quais são as suas prioridades, eu duvido que existam muitas que digam que, de entre todas as prioridades que têm, a igualdade esteja no top 3 das suas prioridades. Aqui a questão é um pouco esta. Portanto, embora toda a gente reconheça, eu acho que o principal problema - e com isto não quero dizer que as pessoas não defendam a igualdade de género – é que talvez as pessoas também sintam que isto é algo que é geracional, é algo que, se calhar, a nova geração talvez possa, à medida que vão tendo novos níveis de educação, de formação, conseguir ultrapassar esta situação. Portanto, não sei… Talvez as instituições também pensem um pouco assim. As instituições, no dia-a-dia, andam tão absorvidas daquilo que são os seus problemas e é evidente que, se tiverem de escolher onde é que vão investir, se calhar a igualdade de género não aparece no top 3 das suas prioridades. No fundo, é isso. (E6) Eu não sou capaz de identificar porque todas (as entidades), no fundo, até têm colaborado. Mas depois, no seu trabalho efectivo, o terem sempre presente essas questões é que muitas das vezes fica mais esquecido. (E7) Claro que sim, sim, sim. Tem a ver tudo com a mentalidade. As entidades são pessoas, as entidades são formadas por pessoas - por homens, por mulheres - e há sempre resistência enquanto pessoa que se reflecte no seu trabalho e na sua entidade. Há sempre resistências. (E8)
35.2. Indica inexistência de resistências	Que eu tenha conhecimento, não. Com aquelas (instituições) com que nós trabalhamos e com que temos parceria e que nós reunimos (…) eu penso que não. Todos se têm envolvido, e quando se envolvem, é porque estão realmente interessados. (E3) Eu acho que resistência não. Agora poderia era haver uma maior abertura. (…) Não digo que seja uma resistência, se calhar é um desconhecimento. (E9) (…) há outras entidades que estão mais à espera que lhe ofereçamos a oportunidade de ter acções. (E10)
35.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.4. Dinâmicas de trabalho no âmbito da promoção da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	35.1. RAZÕES DAS RESISTÊNCIAS, MANIFESTADAS POR ENTIDADES, À PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÉNERO NO MUNICÍPIO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
35.1.1. Indica razões das resistências	E sim, haverá sempre ainda aquela resistência de quem não considera que esta seja uma questão. Há quem lhe chame ideologia e há quem lhe chame falsa questão. E essas pessoas vão sempre resistir, a menos que lhes consigamos mostrar que efectivamente isto é um direito humano. Mas não sei se será fácil. (E2) Sei lá… Às vezes é mais por problemas administrativos, burocráticos. (E5) Eu acho que o principal problema - e com isto não quero dizer que as pessoas não defendam a igualdade de género – é que talvez as pessoas também sintam que isto é algo que é geracional, é algo que, se calhar, a nova geração talvez possa, à medida que vão tendo novos níveis de educação, de formação, conseguir ultrapassar esta situação. (E6) Se calhar é falta de reflexão porque, quando nós começamos a reflectir sobre estas questões, a desmistificar e a mostrar que, de facto, há desigualdade, as pessoas depois até ficam mais sensíveis para esta questão e para os diferentes trabalhos que temos de realizar para promover uma sociedade mais igualitária. (E7) Tem a ver tudo com a mentalidade. As entidades são pessoas, as entidades são formadas por pessoas - por homens, por mulheres - e há sempre resistência enquanto pessoa que se reflecte no seu trabalho e na sua entidade. Há sempre resistências. (E8) Se houvesse maior conhecimento… (E9) É algum receio de pessoas de fora entrarem no seu mundo. Não é por mal mas ainda estão um bocadinho receosos, digamos assim. (…) (Há resistência) Por desconhecimento, sim. Às vezes é por desconhecimento. (E10)
35.1.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.4. Dinâmicas de trabalho no âmbito da promoção da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	35.2. FORMA DE MINIMIZAÇÃO/COMBATE ÀS RESISTÊNCIAS, MANIFESTADAS POR ENTIDADES, À PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
35.2.1. Indica sensibilização como forma de minimização/combate às resistências	(…) acho que é possível educando e começando cada vez mais cedo e mostrando às crianças o que é que, efectivamente, são os direitos humanos, os direitos das pessoas (…) (E2) Passo a passo, degrau a degrau. Começar com formação. (E5) Com diferentes estratégias. Muitas vezes com alguns trabalhos dinâmicos entre grupos, que é possível e conseguem-se alguns bons resultados, com acções de sensibilização. (E7) Se nós conseguirmos chegar, com acções de sensibilização, com algumas acções que se possam desenvolver, chegar às entidades, se calhar, há um maior conhecimento e uma maior abertura. (E9) Através de acções sobre estas áreas, mostrar que estamos ali é para ajudar. (E10)
35.2.2. Indica necessidade de medidas de carácter vinculativo	Por isso é que é tão importante que, ao nível da Europa, ao nível do Governo, ao nível do município, nós continuemos a insistir que tem de haver promoção da igualdade de género porque, efectivamente, se não houver essa insistência, se calhar, as entidades, por elas, não vamos chegar lá. Por elas, continua a não ser uma prioridade. (E6)
35.2.3. Não sabe	___

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.5. Dinâmicas de trabalho com os agrupamentos de escolas no âmbito da promoção da igualdade de género e o papel específico da educação**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	36. TRABALHO QUE ENVOLVE OS AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
36.1. Indica a existência de trabalho em parceria	(…) fizemos com todos os jovens dos agrupamentos, aquela reunião no estádio, também penso que… (E3) Têm havido projectos que têm acções mais pontuais com os agrupamentos. Há uns anos faziam-se sessões, trabalhavam-se alguns grupos de jovens nas questões da violência no namoro ou dias em comemorativos. Também foram trabalhados alguns grupos de jovens de uma forma mais contínua, ao longo de um ou dois anos lectivos, focados nestas questões. Houve uma altura em que não eram sessões em aula, ou seja, eram grupos que se criavam e que dinamizavam actividades fora do horário escolar, dentro da escola, mas fora de uma aula, e em que haviam várias actividades que se faziam mais com carácter lúdico. Construíram alguns jornais, construíram alguns materiais, nomeadamente, dicas para a igualdade que os jovens davam a outros jovens, faziam-se algumas publicações, fizeram-se também concursos de fotografia. Nos últimos anos tem havido também um programa, aí, sim, em horário lectivo, em horário de aulas, um programa mais estruturado ao nível da promoção da igualdade e da prevenção da violência, que começava no início do ano e ia até ao longo do ano, em mais que um ano lectivo, em várias sessões semanais ou quinzenais, que promoviam estas questões da igualdade. (E2) Nós aqui procuramos que ao nível das escolas… Nós priorizamos sempre mais as escolas, os mais jovens, porque pensamos que é aí que conseguimos ser mais eficazes ao nível de uma sensibilização para a igualdade de género de uma forma integral. (E6) A última actividade foi com todas as crianças – pré e 1º ciclo –, que elaboraram postais e reflectiram sobre estas questões da igualdade. Mobilizámos também autarquia, ESDIME e escolas, no Dia Internacional da Igualdade, para fazermos as letras da palavra igualdade. Temos feito várias actividades. (E7) Nós fizemos umas actividades muito engraçadas, muito curiosas, com desporto. (…) Tivemos umas peças de teatro e então convidámos umas turmas da universidade sénior e umas turmas da escola, também para colocar no mesmo público idades diferentes, gerações diferentes. (…) Mas a escola o que nos faz é isso: proporciona-nos, disponibiliza as turmas. (E8) Desenvolveu-se também uma actividade com os miúdos do agrupamento de escolas de Castro Verde, em que os miúdos escreveram as letras “igualdade de género” com o próprio corpo. Deitados na relva, foram desenhando as letras e depois juntaram-se as letras dos concelhos todos e formou-se a frase “igualdade de género”. (…) Foi desenvolvido um concurso de postais alusivos à igualdade, que os miúdos fizeram desenhos sobre o tema da igualdade de género e depois, no Dia Mundial da Criança, em 2019, foram feitas umas actividades com os miúdos e uma exposição com esses mesmos postais. (E9) Temos tido várias acções sobre violência no namoro. Tive a oportunidade também, com a ESDIME, de trabalhar e fizemos um kit para a igualdade de género. Levamos esse kit à escola e trabalhamos esses pequenos spots de vídeo com os alunos sobre várias temáticas, desde estereótipos... Várias coisas que trabalhamos. Lembro-me que um era sobre quem lava a louça lá em casa e depois eles manifestam-se: na minha casa, lava a minha mãe; na minha casa lava o meu pai. E trabalhamos muito essas questões com eles. (…) Realizámos algumas acções de sensibilização e prevenção da violência no namoro, outras sobre igualdade de género, para tentar perceber também qual é a visão dos jovens sobre estas questões. Depois tem sido também a nível da CPCJ. Também se têm levado algumas acções relativas à área da igualdade, a questão também do Laço… Tem sido por aí. (E10)
36.2. Indica inexistência de trabalho em parceria	
36.3. Não sabe	Não tenho conhecimento. (E11)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.5. Dinâmicas de trabalho com os agrupamentos de escolas no âmbito da promoção da igualdade de género e o papel específico da educação**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	36.1. ANÁLISE/BALANÇO DAS ACTIVIDADES DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO DESENVOLVIDAS EM PARCERIA COM OS AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
36.1.1. Indica existência de resultados ao nível da sensibilização	Que consigam, de alguma forma, identificar aquilo que são as desigualdades e combatê-las, que consigam tornar-se menos violentos e menos violentas entre si e que, no futuro, os resultados que se esperam sejam mais adquiridos. Se são sempre assim? Pois, diria que não mas, pelo menos, vamos deixando o "bichinho" e a sensibilização. Era necessário que fosse muito mais do que isto. Porque, apesar de haver algumas intervenções contínuas, ainda são muito poucas em relação àquilo que, efectivamente, fazia falta. Ainda que existam programas escolares que, teoricamente, são trabalhados… Dizemos teoricamente porque, de facto, a percepção que temos é que é teoricamente. (E2) Têm sido muito positivas porque eles ficam muito sensibilizados para esta questão e levam também esta questão para casa, falam com os pais. Nós depois temos também esse feedback, com os pais, com os avós, e acabam por ser também bons agentes de promoção da igualdade. (E7) Eu acho que actividades pontuais não mudam mentalidades. (E8) Daquilo que eu sei, foi muito positivo porque nós devíamos trabalhar com os miúdos efectivamente e dar-lhes estes conhecimentos. Acho que foi um balanço positivo porque esta informação, ir trabalhando e trabalhando com os miúdos nesta idade reflectir-se-á na sociedade amanhã. (E9) Relativamente à violência no namoro ficámos um bocadinho chocadas quando lá fomos porque achámos que eles desvalorizam a questão. Eles acham que é normal, por exemplo, controlar o telemóvel da namorada ou que é normal controlar o telemóvel do namorado. Tenho de saber de tudo e, se ele é meu namorado, eu tenho de ver tudo. Por exemplo, as questões da roupa. Se ele controla que não pode vestir uma mini-saia porque tem ciúmes é porque gosta dela, portanto não é uma questão de violência, é uma questão só de gostar dela e de não gostar que ela mostre as pernas. É por aí… Eles desvalorizam e não têm a noção que, efectivamente, a violência começa com estas pequenas coisas, de condicionar a nossa liberdade. (E10)
36.1.2. Indica existência de outros resultados	
36.1.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D. Práticas e dinâmicas de promoção da igualdade de género no território em estudo**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**D.5. Dinâmicas de trabalho com os agrupamentos de escolas no âmbito da promoção da igualdade de género e o papel específico da educação**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	37. ANÁLISE/BALANÇO DA IMPLEMENTAÇÃO OU NÃO IMPLEMENTAÇÃO, PELOS AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS, DA ESTRATÉGIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PARA A CIDADANIA, EM PARTICULAR, NO DOMÍNIO DA IGUALDADE DE GÉNERO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
37.1. Faz análise/balanço	Eu acho que não. Sim, é verdade, esses dois agrupamentos integraram a Estratégia e até vão trabalhando, mas trabalham de uma forma muito superficial ainda. Acredito que, se calhar, também os outros domínios que estão definidos na Estratégia, mas desses eu não tenho tanta noção. Nós percebemos que, por vezes, os agrupamentos até nos pedem apoio para algumas sessões nessas áreas mas o grande problema é que, ainda que para a escola possa ser fundamental e possa ser um domínio importante, até que ponto é que depois os docentes que têm de implementar esta Estratégia têm competências necessárias para o fazer? E isso pode ser depois uma dificuldade para a implementar. Às vezes, quando não se tem formação suficiente, o implementá-la pode ser mais contraproducente porque passar mensagens erradas é pior do que não as passar. E, às vezes, é disso que nós nos apercebemos. (E2) Eu penso que eles se têm empenhado, até ao nível do pré-escolar e do 1º ciclo, nas questões da igualdade. Também com o Centro de Saúde estão a desenvolver um trabalho. E em relação aos outros ciclos, penso que têm tratado esta questão, que é muito importante, da cidadania e da igualdade. (E3) O agrupamento de escolas tem uma estratégia própria. Passou este ano para gestão municipal só ao nível de funcionalismos, não a nível de pedagogia, portanto eu não comento. Não tenho grandes comentários a fazer porque também não sei, não percebi, não percebo, não quero perceber. (E4) É positivo. Eles têm colaborado com a autarquia, com a ESDIME, em tudo o que temos feito a este nível. Tem sido bastante positivo. (E7) Ai eles não aderiram? Pois, provavelmente eles tinham as metas, tinham de cumprir as metas e não tinham muito tempo e vamos lá ver se dá. Provavelmente foi essa a resposta que deram. (E8) Pelo meu fraco conhecimento, e de uma maneira geral, porque não tenho dados concretos, eu acho que será sempre de louvar estas disciplinas e estas coisas porque, sendo bem trabalhadas e trabalhadas com os miúdos, isto vai reflectir-se no amanhã. Não são acções que se veja o resultado amanhã mas os miúdos depois levam esta informação para casa e falam com os pais. Trabalhar com os miúdos também se reflecte depois no ambiente familiar. Isto sou eu muito esperançosa a falar. Que estas coisas se reflictam lá em casa, que sejam faladas lá em casa. (E9) O que eu acho que era importante terem aderido, por esta visão mesmo dos jovens que não é a real e seria bastante importante que fossem levadas a cabo mais acções. (E10) (…) é sempre abordada, como lhe disse, naquela área de Cidadania e Desenvolvimento. E as escolas têm essa preocupação. Poderá não ser o melhor mas alguma coisa é feito. E eu creio que eles também sabem que têm ali no território alguém a quem recorrer sempre que têm dúvidas. Pelo menos, nós passamos essa informação aos agrupamentos e damos essa indicação das pessoas, dos contactos, dos gabinetes e isso tudo. Alguma questão que eles precisem, ou de apoio ou de esclarecimento ou seja do que for… (E11)
37.2. Não sabe	Por acaso, não estou a acompanhar porque não tenho a Educação. Como eles colaboraram muito connosco nas actividades não sei se consideram essa participação… (E5) Não consigo responder a essa questão. Não sei… Não faço ideia. (E6)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.1. Operacionalização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-discriminação (ENIND) 2018-2030 nos territórios locais**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	38. CARACTERÍSTICAS DA ENIND

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
38.1. Indica características da ENIND	Para já, é uma estratégia integrada, está alinhada até 2030, e permite uma análise mais longa e um olhar mais longo sobre a evolução destas várias áreas de intervenção. Os planos têm um horizonte temporal de quatro anos e isso é uma vantagem - estar tudo na mesma estratégia. Mas traz essencialmente muitas inovações, desde logo o facto de ter indicadores de medida que permitem medir avanços e que permitem medir pontos de partida, pontos de melhoria e pontos de chegada, quando chegarmos a 2030. E tem também a dotação financeira, sempre que for possível identificar - e a esmagadora maioria medidas tem-na -, o que não existia. (E1) Essa Estratégia é um bocadinho a evolução da Estratégia anterior. Honestamente, não muda muito. Anteriormente só tínhamos os Planos. Tínhamos para a igualdade, tínhamos para o combate à violência. Agora, todos esses Planos continuam a existir, mas foram agregados na Estratégia para a Igualdade. Honestamente, não mudou muito do ponto de vista prático. Se está adaptado ou não à realidade? Nalguns aspectos estará mais, noutros menos. Mas não estará no seu todo. (…) Este começou por ter as duas dimensões, porque tinha o Plano Intermunicipal para a Igualdade que o incluía. Na primeira versão deste protocolo, desta Estratégia que começou em 2016, incluía também a dimensão da igualdade por via do Plano Intermunicipal para a Igualdade, que obrigava a que estes cinco municípios se unissem em torno deste Plano, e, aí sim, não tanto da violência doméstica em específico mas como resultado, mas da igualdade de género no seu todo. Nesta segunda versão, esta dimensão caiu um bocadinho, do Plano Intermunicipal para a Igualdade, porque os ditos protocolos para a celebração dos Planos Municipais para a Igualdade iriam surgir. Já foram apresentados mas não ainda consensualizados. Portanto, neste momento, teria de haver não só este protocolo específico para a violência mas também o outro para os Planos Municipais para a Igualdade, que fazia com que os municípios celebrassem em conjunto com a tutela, no caso com a CIG, os ditos protocolos para os planos, o que ainda não aconteceu. Se formos por aí, neste momento, a dimensão mais geral da igualdade está um bocadinho descabimentada nesse sentido. (E2)
38.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.1. Operacionalização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-discriminação (ENIND) 2018-2030 nos territórios locais**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	39. FORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO DA ENIND NOS TERRITÓRIOS LOCAIS

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
39.1. Indica formas de operacionalização	O percurso que houve foi alterar precisamente os protocolos que existiam com os municípios e que, basicamente, só diziam que o município se compromete a promover a igualdade. A nova geração de protocolos não tem nada a ver com isso. Consolidou e obrigou, nomeadamente os municípios que têm este protocolo, a cumprir toda a Estratégia e a desenvolverem medidas naquelas áreas. Depois, todos os financiamentos têm sido voltados para a concretização disso a nível local, desde os E-GRANTS até todos os projectos e programas POISE *(Programa Operacional Inclusão Social e Emprego)*. Tudo tem sido mobilizados para cumprir a Estratégia. *(Mas se não houver candidaturas por parte das entidades locais a estratégia não é aplicada no território…)* Sim, mas por isso é que há uma estratégia activa por parte da CIG de fazer protocolos ao nível das entidades que regulam a nível regional estas matérias. Os protocolos, desde a territorialização da estratégia de luta contra a violência até esta nova geração com a CIMS, querem traduzir precisamente essa necessidade de impulso daquilo que é local, formação de conselheiros na vida local, formação das equipas para a igualdade na vida local. Portanto, é com esse objectivo. Por outro lado também, uma coisa que está a acontecer muito e de forma mais intensa a propósito desta maior azáfama nos domínios da violência, é um trabalho intersectorial - elevar aos vários sectores da Administração Pública esta pressão. Isso também se sente nos territórios e acaba por se materializar em protocolos onde os vários sectores e organismos da Administração Pública, agora descentralizada, estão envolvidos e isso é muito importante também. (E1) Uma das tentativas é por via deste protocolo que nós coordenamos, do protocolo para a territorialização, porque também ele obriga, teoricamente, a que todas as entidades que fazem parte dele alinhem a sua intervenção com aquilo que são os objectivos e aquilo que são as dimensões da Estratégia Nacional. Isso é uma das medidas que, neste território, está em alinhamento com a Estratégia para a Igualdade e Não-discriminação. De outra forma, neste momento não sei porque há a possibilidade da construção dos Planos para a Igualdade, que também é uma forma de alinhar com essa Estratégia, mas na prática ainda não existe nenhum. Portanto, não sei se vão acontecer ou não. Mas depois toda a intervenção dos próprios municípios e destas entidades tem de alinhar com essa Estratégia. Se alinham ou não, já é outra questão. Por exemplo, esta estratégia ainda não chegou ao fim, portanto não há avaliação, mas, ao nível dos anteriores Planos que terminaram, é sempre feita uma avaliação final em que a CIG, que é a entidade que tutela e que regula, pede, no caso às autarquias, de que forma é que contribuíram para aquilo que eram as suas obrigações ao nível dos Planos que na altura havia e agora da Estratégia. E aquilo ainda é respondido de uma forma muito… “Agora vêm chatear com tantas questões e tantos dados que querem e tal”. Não é verdadeiramente entendido como “aquilo é uma avaliação do que são as responsabilidades das autarquias naqueles Planos”, que são nacionais e que são obrigatórios. Então, isso já mostra a dimensão da sua execução e a dimensão de como é que esta Estratégia é depois operacionalizada no local. Neste momento, o que me parece mais consensual é que, de facto, este protocolo obriga a que estas entidades trabalhem nesse sentido. (E2)
39.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.2. Operacionalização do I Plano Intermunicipal para a Igualdade no território em estudo**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	40. DEMORA NA IMPLEMENTAÇÃO DO I PLANO INTERMUNICIPAL PARA A IGUALDADE

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
40.1. Justifica a demora	Isto depende da política em si do próprio município, que pode valorizar mais umas coisas que outras. Não sei por que não terá aplicado e por que é que nós não temos o nosso próprio Plano Municipal. Se calhar, também por um bocadinho de comodismo. Como foi criado o Plano Intermunicipal… Se calhar, também talvez não estivéssemos tão despertos para estas temáticas. Eu penso que também seja isso: as pessoas não estavam tão despertas como estão hoje. Os fenómenos que existiam, se calhar, eram um bocado mais abafados e agora são mais expostos. Eu penso que toda esta conjuntura levou, se calhar, a que… Vamos ver como é que funciona, logo avançamos. Eu penso que possa ter sido isso. (E3) Se calhar eu não sei responder. Mas, se calhar, tem a ver com projectos que julgaram mais prioritários ao nível do Governo, penso eu. Ou então teve a ver com a criação de alguma comissão de implementação ou de algum grupo específico e especializado para implementar o programa que –repare! - é muito sensível. Nós estamos a lidar com conceitos geracionais, estamos a lidar com a cultura de um povo, com algo que faz parte das vivências e das expectativas de um povo e, de repente, aparecer aqui um Zé-ninguém a dizer que vamos fazer isto ou aquilo, que assim é que está bem... Pode não ser bem aceite. Portanto, poderá ter a ver com isso. Ou com falta de execução, com falta de capacidade de pôr no terreno o projecto. Nem sempre… Nós, que temos ideias, queremos implementar e não conseguimos. Falta-nos a capacidade de implementação, falta-nos a pessoa certa ou as pessoas certas ou o tempo ou o meio. (E4) Dentro de todas as prioridades que existem no município, as pessoas que na altura governavam o município entenderam que haveria coisas que eram mais importantes. Ou, às vezes, é uma questão mesmo de oportunidade de financiamento. Eu acho que não há, se calhar, a nível da Câmara, a nível das instituições, alguém que seja contra as políticas de igualdade de género. Em geral, penso que ninguém. Agora, o problema que nós temos aqui é sempre o mesmo. As pessoas não são contra no sentido em que não se opõem teoricamente mas, se nada fizerem, acabam por estar a colaborar com essa situação de que tudo se mantenha da mesma forma. (E6) Não dá votos! Achas que a igualdade de género dá votos? Sendo politicamente correcta, porque o município de Almodôvar tem outras prioridades, em termos de implementar outros planos. Existiam outras prioridades e, com certeza, que o município de Almodôvar já estava a pensar no assunto e fez algumas actividades relacionadas com a igualdade de género. (E8) Pois, é uma questão à qual eu não lhe consigo responder até porque eu não estava aqui na Acção Social. Estava a trabalhar nas escolas. (E9) Eu não fazia ainda parte. Já estava na Câmara mas estava noutra área. Sinceramente não tenho muito a noção, seria outro Executivo e isto, às vezes, parte também das políticas que são prioritárias para esse Executivo. Talvez, na altura, não fosse uma questão prioritária e depois passou a ser. (E10)
40.2. Não sabe	Boa pergunta! Não lhe sei responder. Se calhar teve a ver com os senhores que estão lá em cima nos gabinetes. (E5) Pois… não sei. (E7)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.2. Operacionalização do I Plano Intermunicipal para a Igualdade no território em estudo**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	41. CARACTERÍSTICAS DO I PLANO INTERMUNICIPAL PARA A IGUALDADE

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
41.1. Indica características	Consistia em três eixos exclusivamente ao nível da sensibilização porque, sendo cinco concelhos, aparentemente no mesmo território, todos eles têm realidades distintas e considerou-se, em conjunto, que, mais do que qualquer outra coisa, a sensibilização era aqui o primeiro marco importante que podia uni-los todos e que podia pô-los em pé de igualdade. Então, aquilo em que consistiu foi exactamente isso: três eixos que passaram pela educação, pela cultura e pelo desporto, que tinham acções que tinham como principal objectivo sensibilizar, informar e divulgar à comunidade estas questões da igualdade de género. Mais do que qualquer tipo de intervenção específica. Ao nível da cultura, tivemos um ciclo de cinema temático, tivemos teatro participativo, tivemos a dita exposição de postais para a igualdade de género. Ao nível da educação, tivemos a construção dos próprios postais. Tivemos aqui também algumas sensibilizações com alguns professores e professoras que estiveram disponíveis para esta questão mas não foi de todas as escolas. Portanto, nem todas as turmas que participaram na construção dos postais tiveram aqui alguma sensibilização dos professores e professoras. Ao nível do desporto, tivemos um Dia Intermunicipal para o Desporto, que passou pelos cinco concelhos e teve o objectivo de chamar a atenção para a prática igualitária do desporto, quer por rapazes quer por raparigas. Portanto, foi ao nível da sensibilização que todas as acções foram dinamizadas. (E2) A principal característica é na prevenção e sensibilização. É o despertar, é o chamar a atenção para estas questões. (E7)
41.2. Não sabe	Eu acho que nós não concluímos o Plano... Nós tínhamos ainda o ciclo de cinema e outras actividades para implementar e acho que não conseguimos. O que eu acho que é que é o início de uma intervenção mas terá de se continuar nesta área. (E8) Pelo menos, diferenciar, porque esta questão se serem cinco concelhos e ser intermunicipal também nos dá outra abordagem relativa a outros concelhos e ver o que é podemos estar a fazer bem ou que podemos copiar deles para fazer melhor. E isso, para mim, tem sido muito importante: compararmos. E depois temos reuniões em que, efectivamente, fazemos um balanço e vemos o que é que os outros estão a fazer, propomos também aquilo que gostávamos de fazer e, aí, conseguimos fazer esse balanço. Isso tem sido muito importante. (E10)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.2. Operacionalização do I Plano Intermunicipal para a Igualdade no território em estudo**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	42. VANTAGENS DA IMPLEMENTAÇÃO DE UM PLANO PARA A IGUALDADE À ESCALA SUPRAMUNICIPAL

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
42.1. Indica existência de vantagens	As vantagens seriam a optimização dos recursos, o impacto ao nível da divulgação e da informação, que poderia ser superior, sendo nos cinco concelhos. Mas isso exigia uma articulação mais próxima e é um trabalho que é difícil. Às vezes perdeu-se um bocadinho, no caso deste em particular, perdeu-se esse potencial, porque não houve um maior consenso entre os tempos de execução e dinamização das próprias acções. (E2) Eu penso que, em termos da construção, ele é mais fácil de construir e também é mais rico, até porque todos os concelhos que fazem parte do Plano Intermunicipal são muito próximos uns dos outros e, de um modo geral, as características são mais ou menos as mesmas. Depois a proximidade entre as pessoas - eu acho que isso também é muito importante -, o que nos levou a fazer realmente este intermunicipal. Das actividades que planeámos e que executámos até agora, penso que foram todas positivas. (E3) Nós não tínhamos capacidade de ter um Plano Municipal, nem tínhamos técnicos, nem tínhamos condições nem conhecimento para fazer esse tipo de trabalho. O supramunicipal vem-nos trazer o que eu falava há bocadinho: os técnicos, o conhecimento, o know-how, a capacidade de pôr em prática um projecto. É pena que o projecto tenha sido semi-falacioso, em termos de execução, tenha ficado muito por uma ideia e por algumas acções dessa ideia. E falo depois na subsistência do próprio projecto. (E4) Eu acho que esta solução que foi encontrada, do Plano Intermunicipal, parece-me uma boa solução porque, por vezes, não é fácil ter, ao nível dos municípios, centros de competência especializados, porque os municípios às vezes não têm escala para isso, sobretudo os municípios que são mais pequenos. Não têm escala para terem quadros técnicos para desenvolver determinadas acções. E, portanto, esta solução que foi encontrada, que é uma solução intermunicipal, parece-me uma solução muito interessante. Ao mesmo tempo, nós temos uma entidade a colaborar connosco que é claramente uma entidade que se tem especializado e que tem aqui um papel interessante e que, pelo facto de intervir simultaneamente em vários territórios, acaba por ter aqui um papel de disseminar as boas práticas que existem nuns territórios e levá-las para outros, que isso é importante. E acho que é por aí que estes municípios devem ir. Nós temos de ter permanentemente estas acções no terreno. É evidente que temos de ter e o município de Ferreira tem. Nós temos uma pessoa - coisa que não tínhamos e passou a ter, e que fui eu que designei - para acompanhar as políticas de igualdade e isso está a ser feito, mas claramente faz todo o sentido nós termos aqui esta assessoria de uma entidade que é especializada nesta matéria e que está a desenvolver isto nos vários territórios e no nosso também. Porque aquilo que se vive no nosso território não é muito diferente daquilo que se vive nos outros territórios. Portanto, esta abordagem penso que é a mais correcta. (…) A questão da escala. O facto de termos mais escalas. Municípios que são pequenos terem mais escala permite que tenham serviços especializados que possam ser financiados. Nós temos tido financiamento público mas, por vezes, há momentos em que não existe esse financiamento público. Seria mais difícil para as Câmaras se tivessem de ter, cada uma, um técnico para isso e, se calhar, nem se justificava ter um técnico apenas dedicado a isso. Mas, havendo esta possibilidade de unirem esforços, conseguem com muito menos meios ter o mesmo tipo de serviços e, dessa forma, nós não deixamos de ter, de uma forma contínua, a implementação destas políticas. (E6) Eu penso que foi importante, até para mostrar que é possível, que, no fundo, estamos juntos nestas questões. Tem maior impacto porque é territorial e não só a nível local. Penso que é extremamente importante continuar a fazer acções descentralizadas, porque elas assim têm um maior impacto. (E7) Sim, sim, até porque a realidade do nosso território é muito idêntica e temos aqui parceiros que são muito idênticos. Por que não Beja? São 13 municípios e nós no Plano tínhamos quantos? Seis… (cinco) cinco? Pior ainda. Eu também não entendo porque é que isto não é coordenado também com a CIMBAL. (E8)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
42.1. Indica existência de vantagens	As vantagens é o nós trabalharmos todos em prol do mesmo objectivo. Será mais fácil ou mais empolgante nós trabalharmos com outros municípios, até porque depois os resultados… Até quando foi este passeio de bicicleta em que nós tínhamos a tocha e fomos acrescentando anéis, é uma acção mais empolgante que passa pelos concelhos todos e que mostra que estamos todos a trabalhar no mesmo. A meu ver, há muito trabalho para fazer ainda, se formos trabalhando assim é uma coisa que, ao fim ao cabo, se torna maior do que nós fazermos concelhio, só no concelho. Assim, fazendo com os outros concelhos, é uma coisa que se torna maior e que dá mais visibilidade. (E9) A questão de ser com outros municípios dá-nos outra abordagem daquilo que estamos a fazer bem, daquilo que podemos fazer melhor, algumas acções que eles estão a fazer, e que achamos que podem ser importantes, nós copiamos e trazemos para o nosso município. É uma aprendizagem. (E10)
42.2. Indica inexistência de vantagens	———
42.3. Não sabe	Até começou bem, com o Plano Intermunicipal, com actividades intermunicipais. Está a correr bem, não deve acabar, deve continuar. E agora deve passar para o território. Cada um com as suas características, com as suas necessidades territoriais, deve começar a trabalhar. (E5)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.2. Operacionalização do I Plano Intermunicipal para a Igualdade no território em estudo**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	43. DESVANTAGENS DA IMPLEMENTAÇÃO DE UM PLANO PARA A IGUALDADE À ESCALA SUPRAMUNICIPAL

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
43.1. Indica existência de desvantagens	Sim, acho que sim, porque, às vezes, há a necessidade de rentabilizar aquilo que é meu, do meu concelho. Em vez de pensarmos como é que este Plano, que é conjunto, pode ter o maior resultado possível, é o sentimento de como é que o meu concelho se pode destacar no meio deste Plano que é geral. E isso depois causa alguns constrangimentos porque se está a trabalhar mais para nós do que mais para o todo. (E2) Um constrangimento que tivemos foi definirmos que houvesse actividades que, para ter um maior impacto, acontecessem em simultâneo nos vários concelhos. Isso, por si só, foi um problema, uma desvantagem, porque obrigava a que todos trabalhassem ao mesmo ritmo e cada concelho, por vezes, tem o seu ritmo de trabalho. Isso faz com que quem esteja mais à frente seja atrasado por quem está mais atrás e quem está mais atrás seja pressionado por quem está mais à frente. E, em vez de isso ser positivo para que todos evoluam, às vezes não é, cria alguns constrangimentos e algumas cristalizações e algumas actividades podem não ter o impacto que inicialmente era esperado. (E2) É mais difícil a articulação, é mais difícil todos estarem em sintonia, mas também é assim que se discute. Obviamente que temos mais dificuldade porque nem sempre a disponibilidade de agenda de todos os intervenientes é a mesma. As prioridades também não são as mesmas. Torna-se mais complicado mas, de qualquer forma, também tem benefícios e eu penso que os benefícios são superiores às desvantagens. (E7) Não vejo grandes desvantagens. Poderá haver mas eu não vejo. Eu acompanhei esta acção enquanto participante e não vejo grande desvantagem. Pode haver a distância, pode haver esta coisa de termos de fazer as reuniões e nem sempre haver disponibilidade de toda a gente. Agora com esta moda das reuniões em videoconferência traz algumas vantagens. O facto de adoptarmos agora esta modalidade também facilitará muito. (E9) Sim, existem. Lá está, isto depois não é fácil colocar em prática acções a decorrer nos cinco municípios ao mesmo tempo e essa é a fragilidade. Deparámo-nos com determinadas acções que nós não conseguimos implementar. Teríamos de deslocar os nossos alunos para outros concelhos e depois não há transporte. Portanto, é sempre uma fragilidade. (E10)
43.2. Indica inexistência de desvantagens	Na minha perspectiva, acho que foi muito positivo para todos, aprendemos todos muito uns com os outros. Para mim, foi muito positivo. (E3) Eu acho que não. Neste caso não vejo desvantagem nenhuma. Aliás, devo dizer que… Este ano também foi um ano muito particular por causa desta questão da Covid e ainda estamos aqui a reorganizar-nos, mas o nosso Plano de Desenvolvimento Social de 2019 fala da necessidade de nós implementarmos um Plano Municipal para a Igualdade. Mas devo dizer que, pelo facto de nós estarmos envolvidos neste Plano Intermunicipal, temos estado aqui um pouco indecisos sobre a necessidade ou não de avançar para um Plano Municipal para a Igualdade. O que é que faz mais sentido? É avançarmos para um Plano Municipal para a Igualdade ou eventualmente criar condições para que este Plano Intermunicipal possa ser mais robusto e possa ter aqui uma maior capacidade de intervenção? Eu acho que há domínios, e este é o caso, em que faz mais sentido os municípios trabalharem em conjunto. (E6)
43.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.2. Operacionalização do I Plano Intermunicipal para a Igualdade no território em estudo**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	44. ANÁLISE/BALANÇO DA EXECUÇÃO DO I PLANO INTERMUNICIPAL PARA A IGUALDADE

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
44.1. Faz análise/balanço	Foi razoável (risos). É positivo porque, pela primeira vez, juntou cinco municípios, vários técnicos e técnicas de cada município, em volta da mesma mesa a discutir e a trabalhar as questões da igualdade. Portanto, dessa perspectiva é positivo e fez-se um caminho importante. Da execução em si, ainda temos muito para andar. Há a dificuldade de trabalhar a diferentes ritmos. (E2) Faço um balanço positivo. Penso que o culminar do ano, quando fizemos aqui a passagem da Tocha da Igualdade, foi um momento muito grande para os cinco municípios. Desde a Educação, ao Desporto, à Cultura… Foi muito interessante e muito valorizador para todos estes concelhos e houve um grande envolvimento de todos. No ano seguinte, quando fizemos com todos os jovens dos agrupamentos, aquela reunião no estádio, também penso que… Na Tocha fomos acrescentando mais uns anéis. Estas acções, estas actividades, penso que, de alguma forma, marcaram quem esteve envolvido nelas. (…) Nós também ainda não o terminámos e com este problema da pandemia ficou um bocado por executar. Este ano lectivo ainda não tivemos nenhuma reunião, não sei se vamos continuar. Mas tudo aquilo que fizemos neste Plano e sobre a concretização dele, penso que foi positivo e penso que para todos os municípios foi produtivo, tanto a sua concepção como depois a sua implementação. (E3) É pena que o projecto tenha sido semi-falacioso, em termos de execução, tenha ficado muito por uma ideia e por algumas acções dessa ideia. E falo depois na subsistência do próprio projecto. (E4) Eu acho que foi um passo muito importante para a nossa região, uma vez que tentou proporcionar à população as actividades, tentando sensibilizar para, embora falte uma parte. Mas tem sempre um impacto, as pessoas ficam sempre alertas para algo que se passa. Portanto, é positivo. (E5) Eu acho que o balanço é positivo. Nós, neste momento, garantirmos um serviço que era muito importante, que era a existência do Gabinete VERA e isso é muito importante para nós termos esse serviço. É claro que nós estamos a aprender também. Há, se calhar, medidas que são mais eficazes do que outras. Isto serve também para nós vivenciarmos e há aqui também uma componente de experimentação para que, no futuro, nós possamos optar por aquelas que são mais eficazes. Mas eu acho que o balanço é positivo. Eu acho que nós, com a implementação do Plano Intermunicipal, minimamente temos garantido um roteiro de promoção da igualdade de género. (E6) Eu acho que foi extremamente positivo e que deve continuar. (E7) Sim, o balanço é positivo porque, por exemplo, no passeio das bicicletas houve membros da população que quiseram participar e fizeram a caminhada toda. Portanto, eu acho que foi um balanço positivo. (…) Como fomos passando pelos concelhos todos dava um grande impacto porque era muita gente. Vinha a carrinha da GNR à frente e aquilo despertava ali logo muita curiosidade. O que é que se passa? O que é que vem aí? E despertava curiosidade às pessoas para depois acompanharem a chegada deles ali na praça. (…) Essas consequências e essas repercussões não serão assim visíveis, de uma maneira geral ou muito explícita. Nós podemos ver que as pessoas ficaram mais sensibilizadas mas assim no dia-a-dia, embora nós não assistamos assim a grandes coisas mas temos noção que, aos poucos, vamos chegando lá. (E9) Acho que foi um balanço muito positivo. Até mesmo estas acções muito em parceria e o trabalho com as crianças. A passagem da Tocha foi um momento muito importante e os miúdos gostaram bastante. E depois, este último ano, fizemos a palavra "igualdade de género" em forma humana. Eles também gostaram bastante do produto final, o vídeo que foi passado no faceboook. Acho que tem sido importante porque as mentalidades, pelo menos, a nível das crianças, eles já têm outro tipo de abordagem, já sabem o que é que é, já não estão em branco nestas questões. (E10)
44.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.2. Operacionalização do I Plano Intermunicipal para a Igualdade no território em estudo**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	44.1. PROPOSTA DE MELHORIA NA EXECUÇÃO DO I PLANO INTERMUNICIPAL PARA A IGUALDADE

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
44.1.1. Indica proposta de melhoria	Mais técnicos no terreno ao nível local, para conhecerem o meio local, para conhecerem a vivência do povo e as diferenças entre o seu próprio povo. Porque a realidade do estudo dos sociólogos em Lisboa não é a mesma aqui. O conceito é o mesmo, o conhecimento é o mesmo, as estruturas sociais são as mesmas mas a vivência, as necessidades e as realidades são diferentes. E há que adaptar depois um conceito criado e um facto científico, um comprovativo daquilo que se fez, à realidade local. (E4) Melhorado pode ser sempre. Temos de fazer a avaliação nesse sentido e até começar a fazer mais acções, com maior dimensão para que tenha maior impacto. E também que não seja só a sensibilização dos agentes locais mas também a nível nacional porque, se nós nos envolvermos todos e começarmos a ter acções de maior impacto, podem servir de exemplo. (E7) Temos de repensar muito este Plano e alargar este Plano, não só para a cultura, começar a ter mais actividades com uma visão para a igualdade de género, para o desporto também, para os colegas do desporto, e também para a educação não formal, nomeadamente a Universidade Sénior. Acho que devíamos começar a pensar, e já que a nossa Universidade Sénior abrange uma população tão grande, começar a pensar nesta temática na Universidade Sénior, até como uma disciplina, como um seminário. E a nossa Universidade Sénior... acho que era muito interessante entrar com ela nesta dimensão. Apenas fizemos o seguinte: juntar os seniores numa aula de desporto para tirarmos umas fotografias, mais nada! Mas é assunto que eles gostam. (…) Envolver a CIMBAL *(Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo)* e todos os outros municípios. Tanto Moura como Barrancos ficam a distâncias muitos grandes, mas porque não? (…) Eu acho que devíamos começar a pensar num Plano anual, ou bi-anual ou qualquer coisa assim, e termos financiamento. Não sei se com a CIMBAL se sem a CIMBAL coordenando um projecto... Mas seria fazer um projecto como deve ser e com uma visibilidade maior. O Alentejo tem muito por onde trabalhar. (E8)
44.1.2. Não sabe	Por vezes tomamos consciência que há formas mais eficazes de conseguir determinado objectivo do que outras e, portanto, no fundo é a experiência, é o vivenciar, que nos permite depois ir aprimorando também aquilo que é a nossa acção. E, portanto, é sobretudo a esse nível que eu queria falar. É mais teórico do que propriamente particularizar este ou aquele aspecto. (E6)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.3. A "necessidade" de implementação de um Plano Municipal para a Igualdade**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	45. PERSPECTIVAS SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DE UM PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
45.1. Está previsto	
45.2. Está a ser ponderada essa necessidade	Se entretanto este terminar e entre os cinco municípios não se pensar fazer mais nada que seja intermunicipal, então devemos avançar com um Plano Municipal para a Igualdade do município de Aljustrel. (E3) Mas devo dizer que, pelo facto de nós estarmos envolvidos neste Plano Intermunicipal, temos estado aqui um pouco indecisos sobre a necessidade ou não de avançar para um Plano Municipal para a Igualdade. O que é que faz mais sentido? É avançarmos para um Plano Municipal para a Igualdade ou eventualmente criar condições para que este Plano Intermunicipal possa ser mais robusto e possa ter aqui uma maior capacidade de intervenção? Eu acho que há domínios, e este é o caso, em que faz mais sentido os municípios trabalharem em conjunto. (E6)
45.3. Não está previsto	Já teríamos condições para o fazer desde que tivéssemos apoio de uma entidade, de uma comissão, de um grupo conselheiro… Sim, teríamos condições, teríamos era de ter um apoio científico por trás de nós. (…) Não, não está. (E4) Não, neste momento ainda não. (E5) Já se falou nisso mas, actualmente, não temos ainda qualquer indicação nesse sentido. Mas já se falou sobre essa questão. De qualquer forma, a vereadora com este pelouro considera mais interessante este Plano que nós temos ao nível intermunicipal. (E7) O município de Almodôvar está aberto a continuar a trabalhar, sim. (E8) Já pensámos ter um Plano Municipal. Temos um Intermunicipal mas achamos que era importante ter um Plano Municipal para a Igualdade. Mas, para já, tendo em conta que estamos com outros Planos, nomeadamente o dos migrantes, achamos que seria um bocadinho audacioso ter outro Plano a decorrer ao mesmo tempo. Agora será, então, o Plano Municipal para a Integração dos Migrantes, que efectivamente também leva em conta as questões da igualdade, e depois teremos mais à frente, se tudo correr bem, uma candidatura a um Plano Municipal para a Igualdade, um plano nosso que depois dará também o exemplo para outras entidades seguirem também as mesmas políticas. (Mas não está ainda previsto…) Sim, por tempo, por indisponibilidade. Efectivamente, na área social, é a chefe de divisão mais duas técnicas, uma que está ligada ao GIP e sou eu que estou com várias áreas – igualdade, os migrantes, a Rede Social, que é bastante abrangente, a CPCJ, e isso leva-me muito tempo. Portanto, a questão de ter agora um Plano Municipal para os Migrantes acaba por me condicionar um bocadinho e não ter tempo para pensar noutras candidaturas de momento. Temos de ser práticos e nós não podemos dar um passo acima das nossas possibilidades. Temos de fazer as coisas mas, se é para fazer, é suposto fazer-se bem e tem de ser uma coisa de cada vez. (E10)
45.4. Não sabe	Eu sei que ouvi numa das reuniões a que assisti que vamos ter de fazer um Plano Municipal. Além deste Intermunicipal, cada município vai ter de fazer o seu mas não, não sei muito sobre isso. (E9)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.4. Operacionalização do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	46. PAPEL DA ENTIDADE DE PERTENÇA NA OPERACIONALIZAÇÃO DO PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
46.1. Indica todas as obrigações da entidade de pertença definidas no âmbito do protocolo	Aquilo que está definido está definido ao nível do protocolo em termos das responsabilidades do Instituto e que passa muito - tendo presente que é uma academia, que é um espaço de formação - por assessorar a equipa do ponto de vista da interpretação de dados, de podermos acompanhar e aprofundar estudos, de interpretar os dados que vão sendo introduzidos naquilo que são os processos de intervenção. Podemos fomentar acções de formação e de divulgação mas isto metido no âmbito das responsabilidades do Instituto Politécnico de Beja, enquanto parceiro do protocolo. (E12)
46.2. Indica parte das obrigações da entidade de pertença definidas no âmbito do protocolo	Há um projecto que tem um conjunto de medidas e nós limitamo-nos a aceitar essas medidas e a apoiar a implementação das mesmas em Almodôvar, disponibilizando espaço, meios e pagamento de parte desses meios. Não tivemos voz activa no delineamento desse projecto. (E4) O papel do município é, no fundo, criar as condições para que, ao nível do nosso território, nós possamos implementar. Nós damos também algum apoio financeiro, damos apoio logístico, disponibilizamos instalações e, portanto, fazemos todo o acompanhamento para que seja possível operacionalizar as acções que estão previstas nesse protocolo. (E6) O município comprometeu-se com a disponibilização do espaço, que é onde funciona o Gabinete VERA, comprometeu-se em trabalhar em parceria sempre que é solicitado. Também ao nível logístico, disponibilizou água, luz e esses consumos, limpeza do espaço… (E7) O município disponibiliza o espaço à ESDIME para atendimento de apoio às vítimas e depois acompanha o Plano, através de reuniões. E, para tudo o que é necessário, o município está lá para dar assistência à ESDIME naquilo que necessitar. (E10) O papel é sobretudo de divulgação e de disseminação de informação aos agrupamentos na área da formação, para docentes, discentes e pessoal não docente, e na sensibilização também, fazer parte de algumas promoções de acordo com as comissões técnicas na questão da sensibilização. (E11)
46.3. Não sabe	O município de Aljustrel está sempre disponível e colaborante naquilo que tenha a ver com a implementação, no caso do Gabinete VERA, que dê resposta às lacunas que nós temos no nosso município, que a nível do gabinete de acção social, não conseguimos dar. Eu penso que o Gabinete VERA tem pessoas credíveis, que possam dar resposta para que, em termos da violência doméstica, às solicitações e possam encaminhar. (E3) É fazer cumprir tudo o que está previsto no protocolo. (O protocolo visa o financiamento do Gabinete VERA. De que forma é que o município intervém?) A nível logístico, a nível de envolvimento, a nível de tudo. A nível de actividades nós temos colaborado e vamos continuar a colaborar. O município tem um protocolo com a ESDIME, do qual alguma verba é direccionada para o Gabinete VERA. Neste momento, até estamos a tentar arranjar um novo gabinete porque, com isto da pandemia, tornou-se um espaço muito pequeno. (E5) Olha, eu não assinei. Quem assinou isso foi o gabinete de apoio à vítima. Aí não estou muito dentro do assunto. Mas o facto do município ter um gabinete de apoio à vítima é logo uma mais-valia e centralizar em alguém... Mas eu não sei porque não estive envolvida nesse processo. (E8) O município tem o dever de facultar o atendimento, pelo que eu estou aqui a ler, um gabinete e depois, estou aqui a ler também, temos a execução do tal protocolo e do tal plano municipal, além do intermunicipal. (E9)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.4. Operacionalização do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	47. IMPACTE NO TERRITÓRIO DO PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
47.1. Indica impacte	Eu penso que tem sido positivo, na medida em que (o Gabinete VERA) tem sido procurado. (…) Penso que o Gabinete VERA tem sido benéfico nesse sentido. Tem lá pessoas credíveis, que podem aconselhar, com quem podem falar, que podem encaminhar, em que as pessoas se sentem apoiadas. (E3) Tem sido útil mas a crítica persiste: muito pouco trabalho a montante. (E4) Isto vai permitir que o território defina as suas estratégias, de acordo com as suas necessidades, e o mais importante é que vai levar a bom termo o trabalho que tem sido feito em termos de Rede Social. (E5) Eu acho que é muito importante. (…) As equipas que têm estado no terreno têm feito muito bom trabalho e com o apoio dos nossos técnicos da Divisão Social, penso que nós temos ao nível do território uma resposta muito qualificada para atender àquelas que são as situações mais difíceis que vamos tendo. (E6) O impacto foi a criação de um serviço especializado nesta área e que foca esta área, o que é extremamente importante e benéfico e muito bom para todas as pessoas que trabalham com estas questões, porque fazemos aqui uma articulação muito restrita quando surge uma situação de violência ou sempre que queremos trabalhar estas questões da igualdade. (E7) Tem (impacte) porque foi criado, já no protocolo anterior, o Gabinete VERA, este gabinete de atendimento, e tem até surtido algum… (…) Tenho noção que o Gabinete faz muito trabalho e faz um trabalho muitas vezes com as populações e com as vítimas. (E9) É muito importante mas acho que as pessoas ainda não lhe dão a devida importância. Isto porquê? Porque as pessoas ainda não têm a noção que existe. (E10) Eu creio que o impacto é um impacto crescente porque a comunidade sente que existe uma rede constituída, com um conjunto de entidades com um objectivo comum e isso, de certa forma, tem um impacto na comunidade. (…) Não tem um impacto estrondoso, como nós gostaríamos, que mudasse comportamentos e atitudes mas tem, tem o seu percurso e também é ainda muito precoce. (E11) Nós estamos aqui com territórios com índices de violência contra a mulher e com violência doméstica significativos, em que, cada vez mais, se coloca a descoberto esta realidade e onde a vítima, cada vez mais, sente confiança em procurar ajuda. E isso é uma conquista, isso é algo que tem de se valorizar e é uma conquista que foi feita também no âmbito do trabalho do outro Protocolo. O facto de se ter redefinido o próprio processo de acolhimento – da sinalização e depois encaminhamento das próprias entidades que advêm nestas áreas, procurando não só tornar o processo mais célere como proteger a exposição da vítima. Portanto, toda esta redefinição foi feita e foi feita dentro do protocolo passado. Daquilo que eu me apercebi, isto são impactos muito positivos. (E12)
47.2. Indica ausência de impacte	———
47.3. Não sabe	Não sei muito. Se são discretos, são. Se fazem uma intervenção profunda, penso que sim, porque são coordenados também por uma psicóloga mas não estou muito dentro do trabalho deles. (E8)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	E.4. Operacionalização do **Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	47.1. PROPOSTA DE MELHORIA NA EXECUÇÃO DO PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
47.1.1. Indica proposta de melhoria	Penso que nesta questão da igualdade de género temos de começar a incluir outros géneros, tudo. Penso que temos de começar a trabalhar na tolerância, na aceitação, isso é importante, porque eu vejo aqui coisas que fico um bocado chocada. (E8) Maior divulgação. Acho que tem de passar por aí, divulgar mais. Temos de divulgar mais, temos de andar sempre a dizer que existe um gabinete de atendimento à vítima de violência doméstica porque as pessoas não têm noção. Ainda no outro dia, as pessoas conhecem-me, andam na rua e vêm ter comigo. E veio uma senhora ter comigo: Ah, a minha filha é vítima de violência, deixou o marido e agora está cá, veio para a minha casa. E eu até lhe disse: Tem a noção que existe um gabinete de atendimento à vítima? Se ela precisar de alguma coisa, vá lá ter ao meu serviço que elas prestam atendimento a nível psicológico. Se ela não está bem, fala com elas, e pronto… Por mais divulgação que façamos dá-me a sensação que é sempre pouca porque as pessoas não têm conhecimento e parte um bocadinho de nós andarmos a fazer sempre essa divulgação. Anteriormente, tínhamos um comandante de posto (da GNR) que, efectivamente, sinalizava logo para o gabinete as situações que existiam aqui, casos que ele achava que tinham condições de ser violência doméstica. Este ainda não sei muito bem mas tenho a sensação que há-de ser um bocadinho diferente. Acho que parte um bocadinho por aí. Nos nossos serviços nós indicámos, divulgámos, e noutras entidades que fazem também atendimento a este tipo de pessoas, que façam também este trabalho. (E10)
47.1.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.5. Funções da Conselheira ou Conselheiro Municipal para a Igualdade**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	48. PERFIL DESEJÁVEL DAS CONSELHEIRAS E DOS CONSELHEIROS MUNICIPAIS PARA A IGUALDADE

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
48.1. Valoriza conhecimento técnico	Eu considerava importante uma pessoa com conhecimento global da nossa comunidade, alguém com formação específica mas com um conhecimento muito grande da realidade concelhia. (E4)
48.2. Foco na "sensibilidade" para a temática	Eu penso que devem ser pessoas sensíveis, penso que devem ser pessoas afáveis, pessoas que saibam ouvir, que devem ter no seu pensamento o que é que isto da igualdade de género. (E3) Deve ser sensível para a problemática, sem dúvida, ser uma pessoa com algum cuidado e ser muito dinâmica. (E5) Para já, é importante que quem desempenhe esta função, desde logo, acredite na igualdade de género, não seja apenas por uma obrigação profissional que o faça mas que, efectivamente, se reveja naquilo que é função e que tenha competências em termos profissionais, em termos pessoais. (E6) Apenas uma destaca a importância de formação específica na área:
48.3. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.5. Funções da Conselheira ou Conselheiro Municipal para a Igualdade**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	49. PRINCIPAIS FUNÇÕES DA CONSELHEIRA OU CONSELHEIRO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
49.1. Indica todas as funções definidas no âmbito do quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade	O Conselheiro para a Igualdade é a pessoa que ao nível, desde logo, do município, tem um papel importante, no sentido de nos aconselhar sobre aquilo que devem ser as melhores políticas ou medidas que devem ser adoptadas. E, quando falo do município, falo não só do município-organização, mas também ao nível do território, junto das outras organizações. É a pessoa que, estando consciente daquilo que são as políticas de igualdade, possa efectivamente dar informação e fazer os entendimentos necessários para que isso possa ser uma realidade. (E6)
49.2. Indica parte das funções definidas no âmbito do quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade	É serem aqui os interlocutores quando surgem problemas. Enviam para o Gabinete VERA. Se forem problemas de violência passá-las para o Gabinete. Se forem de ordem social, tentarmos aqui internamente resolver. (E3) É ser uma ponte com a Comissão (para a Cidadania e Igualdade de Género), com a ESDIME e ser activa em todas as actividades. (E5) É articular com as colegas que trabalham estas questões mais directamente. Ao nível interno também temos aqui um trabalho importante em termos de sensibilização, para que, em tudo o que são actividades internas, se ter em conta esta questão. Acabamos, no fundo, sempre por articular, seja com as diferentes secções do município, nas diferentes actividades, para termos estas questões presentes da igualdade. (E7) É (estar) sempre presente nas reuniões e faço a ponte entre as propostas de projecto que nos chegam da ESDIME. E depois executo as actividades. (E8) Tenho assistido às reuniões que têm surgido e que têm sido marcadas e apresentei algumas sugestões para o plano de acção agora na última reunião. (E9) Fazermos aqui a ponte entre as pessoas e as instituições. Acabamos por ser mediadores nesta área. É importante que alguém esteja disponível tanto para ouvir as pessoas como depois canalizar as pessoas para os serviços que dão resposta, que prestam este atendimento. E é por aí, que se respeitem as questões da igualdade, que quem precise nós estejamos lá para as receber. (E10)
49.3. Informação adicional	Muitos dos Conselheiros que estão nomeados nem sabem que estão, outros não se revêem nestas questões. (E2)
49.4. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.5. Funções da Conselheira ou Conselheiro Municipal para a Igualdade**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	50. PRINCIPAIS DESAFIOS AO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE CONSELHEIRA OU CONSELHEIRO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
50.1. Indica existência de desafios	É um desafio muito grande porque nós, para além de todo o trabalho que temos, temos esta preocupação e nem sempre as pessoas estão despertas para esta questão. Portanto, não é fácil. É um desafio grande mas temos de conseguir. Penso que, com persistência, com assertividade, conseguimos lá chegar. Sempre que ganhamos mais um elemento, ou sempre que conseguimos fazer mais uma acção de sensibilização, é um ganho. (E7) A dificuldade é sempre as mentalidades, é estar num terreno em que a maior parte das pessoas não acredita. É desbravar um terreno que ainda é difícil. (E8) A dificuldade que eu encontrei foi mesmo o desconhecimento. Agora com certeza que a colega que é conselheira encontrará outras dificuldades. O que eu posso falar é da minha experiência. Embora nós dividamos o gabinete e ouvimos falar das situações do Gabinete VERA… que tenha conhecimento aprofundado destas questões não tenho. Como nós dividimos o gabinete acabamos sempre por ouvir falar destas coisas mas que eu tenha conhecimento não lhe posso adiantar muito. (E9) É desafiante porque é uma luta diária. Nunca existe, não há violência doméstica, isto é tudo muito bonito, não existe. Mas depois existe. E não há discriminações mas há. E nós temos de estar atentos, temos de ir sempre alertando, mudando as mentalidades e é desafiante. (E10)
50.2. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E. Territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**E.6. Efeitos da territorialização das políticas públicas para a promoção da igualdade de género**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	51. ANÁLISE/BALANÇO SOBRE SE, NO CONTEXTO ESPECÍFICO DE INTERVENÇÃO DA ENTIDADE DE PERTENÇA, A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E A MUDANÇA DE ATITUDES E COMPORTAMENTOS TÊM CAMINHADO NO MESMO SENTIDO E AO MESMO RITMO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
51.1. Indica que têm caminhado no mesmo sentido e ao mesmo ritmo	
51.2. Indica que têm caminhado no mesmo sentido mas não ao mesmo ritmo	Ao mesmo ritmo não. Eu acho que têm caminhado porque, apesar de tudo, nós vemos evolução e verificamos evolução, há algumas melhorias em termos de mentalidade, mas não é na velocidade, nem no ritmo que é expectável e que a legislação impõe. Vejamos que nós, em particular no nosso território, temos cinco concelhos e nenhum tem um Plano Municipal para a Igualdade implementado. E isso já é obrigatório há uma série de tempo. (E2) Não, acho que não. Acho que vão caminhando, na minha perspectiva, lentamente. (E3) Não é fácil. De repente, não vem uma lei dizer-me que eu estive a fazer tudo mal e que agora tenho de fazer bem. (…) Portanto, vai mudando pouco a pouco. (E4) Acho que a mudança legislativa foi muito importante mas, a outro nível, acho que ainda falta um bocadinho. (E5) Eu acho que estas coisas, a legislação, é sempre mais rápida que a mudança das pessoas. Normalmente aquilo que se diz é que a legislação vai sempre atrás do comportamento das pessoas. No caso da igualdade de género parece que é ao contrário. Tem de ser a legislação que vai à frente para que, a seguir, o comportamento das pessoas vá atrás. (E6) Nem sempre ao mesmo ritmo ou não será ao ritmo que nós gostávamos que fosse. (E7) Não, não, não… A verdade é que temos muito para fazer, muito, muito para fazer. (E8) Não, têm ritmos diferentes e tem a ver com os municípios porque há municípios que são muito mais activos ou que têm talvez maior budget para poderem investir. Mas há municípios onde existe um trabalho muito mais desenvolvido do que outros. (E11) Ao mesmo ritmo não, até porque nós temos aqui territórios com especificidades muito próprias. Procura-se que possa, efectivamente, ir acompanhando aquilo que são as directrizes nacionais, porque o objectivo, no fundo, é esse. (…) Naturalmente que cada contexto territorial tem o seu ritmo, tem a sua evolução, tem os seus recursos e, aí, nós conseguimos identificar alguns desalinhos (E12)
51.3. Indica que não têm caminhado no mesmo sentido	
51.4. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**F. Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**F.1. Perspectivas sobre uma efectiva igualdade de género, em Portugal**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	52. CONCORDÂNCIA SOBRE A NECESSIDADE DE MEDIDAS COM CARÁCTER VINCULATIVO, MAIOR FISCALIZAÇÃO, CRIAÇÃO DE SANÇÕES E CAPACITAÇÃO DE EQUIPAS TÉCNICAS COMO FUNDAMENTAIS PARA A EFECTIVA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NOS TERRITÓRIOS

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
52.1. Concorda com todas as opções	Concordo, por isso é que a nova Lei da Paridade obriga ao cumprimento, com risco de exclusão de listas. Por isso é que se inverteu o ónus da prova na lei da igualdade salarial. Sim, temos de avançar cada vez mais para uma abordagem de obrigatoriedade e de sanção, mesmo na representação equilibrada nas empresas. (E1) Honestamente teria de haver compensações pela negativa, ou seja, algumas punições por não cumprimento. A questão é que existem medidas e que têm de ser cumpridas mas o seu não cumprimento não gera nenhuma consequência. Então, é um bocadinho ao sabor do "quem quer implementar implementa, quem não quer não implementa" porque se não implementar não há consequências negativas. Infelizmente, nós ainda funcionamos um bocadinho assim. Precisamos de consequências negativas para nos motivar, num primeiro momento, a dar o passo. (E2) Sim, concordo. Uma vez que está legislado e que deve ser aplicado… (E5) Concordo. É a única forma que consigo responder é isso mesmo. Eu acho que a literatura, quando chega a essas conclusões, é com base em estudos fundamentados, que eu não faço. Mais ou menos vou escutando, vou acompanhando, mas não sou especialista nem de perto nem de longe. Apesar de ser a favor da igualdade de género, não sou especialista. Mas claramente tem de haver incentivos. Nós já percebemos que, se for pelo curso… Eu acredito que sociedades mais instruídas, mais evoluídas, mais desenvolvidas, podem - mas isso, se calhar, sou eu que sou optimista - levar a que exista cada vez mais igualdade de género, acredito nisso. Mas isso por si só não chega. Nós temos de conseguir aqui queimar etapas. Nós temos de, ao mesmo tempo que vamos trabalhando essa questão da educação, da instrução, do melhor desenvolvimento das sociedades – isso é que, de facto, fortalece, isso é que dá a sustentabilidade nas políticas de igualdade de género – vamos ter de ser acompanhados com outras medidas e estas medidas, de facto, legislativas são fundamentais. E a questão da coacção, a questão da obrigação, elas têm de ser obrigatoriamente cumpridas, têm de ser fiscalizadas. (E6) É assim: mesmo que tenha fiscalização há sempre forma de contornar, como nós falámos agora. Mas fiscalização… sim, sim, principalmente na questão dos ordenados e da igualdade salarial. (…) e, aí, é a fiscalização e multas e tudo mais a que tem direito. (E8) Sim, sim, concordo, principalmente com a última parte, de capacitação de profissionais porque nós, embora sejamos da área social, há coisas que são sempre específicas. Eu acho que deviam ser feitas acções de formação ou workshops para uma maior especialização. (E9) Concordo, sim. Eu acho que temos de ser mais minuciosos e mais rigorosos na questão da igualdade e no cumprimento das regras porque, se não for assim, não vamos lá. Nós sabemos que somos um povo um bocadinho desleixado e pouco cumpridor e, se não for assim, com regras e alguém que fiscalize, é difícil lá chegarmos. (E10) Sim, de grosso modo, eu diria que sim. Não há dúvida que, por um lado, precisamos de forçar o nível de consciência do que é que é isto da igualdade de género, precisamos de conhecer mais. Temos vindo a falar desta multi-dimensionalidade da igualdade de género, que tem muitas facetas e algumas delas, efectivamente, com expressão de alguma gravidade em termos daquilo que são os actos praticados e as consequências dos actos praticados para quem é vítima desses actos. E, nesse sentido também, concordar com a dimensão que remete para uma necessidade de ter aqui, do ponto de vista até jurídico, um enquadramento um pouco mais rigoroso, com maior nível de critério, de aplicação de lei, como forma de salvaguardar e de garantir esta dimensão de igualdade de direitos. Portanto, eu, de grosso modo, diria que sim, concordo, tenho alinhamento nesta perspectiva também. (E12)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
52.2. Concorda com parte das opções	Eu penso que, nesta temática da igualdade e da violência doméstica, as equipas e as pessoas devem estar capacitadas sobre estas temáticas, para poderem falar sobre elas. Penso que sim. (…) Isso (aplicação de sanções) acho que não. Penso que as pessoas porque estão a trabalhar estas temáticas e por não as trabalharem bem tenham de ser… Se calhar fiscalização. Eu não diria punição mas fiscalização. (E3) Em parte, concordo. Sabemos que temos de ter algum conhecimento e razoabilidade quando colocamos uma equipa no terreno a trabalhar a igualdade de género. (…) Não impingindo, não forçando, mas sensibilizando. (E4) Em parte, sim. Eu não sei se uma maior fiscalização… Penso que é importante fiscalizar mas sempre uma de forma… A sanção não sei… De qualquer forma, penso que é muito pela sensibilização. Se as pessoas acreditarem nisto, se agarrarem a causa, penso que teremos melhores resultados do que se forem obrigadas a fazer. E se forem obrigados, fazem e dizem que fazem mas não fazem efectivamente. Se acreditarem que é necessário penso que se faz e teremos melhores resultados. (E7) Concordo, excepto a questão de sanções porque acho que não devem existir. As coisas não se fazem com sanções. Fiscalização acho que sim, a questão da formação e capacitação também concordo, sanções não. (…) Eu acho que não se pode… As sanções são sempre um aspecto negativo à partida. Cria logo ali uma barreira de se conseguir avançar. Eu acho que tudo o que seja com esse critério de sanção… Não, não concordo. Tudo o que se faz por obrigatoriedade não é feito como deve ser porque, à partida, está-se a impor uma obrigação. A pessoa não aderiu, tudo bem. Tem de se perceber por que é que não aderiu, tem de se criar alguma conversação nesse sentido, tem de se saber quais as dificuldades por que não aderiu, tem de se perceber quais as necessidades para prosseguir com esse processo. Portanto, não pode nunca ser um processo sancionatório. Eu não concordo. Não se pode obrigar. Criar um aspecto vinculativo, sim. Não se cumpre, tem de se perceber por que é que não se cumpre, tem de se saber, tem de se ajudar. Muitas vezes as escolas têm dificuldades, não têm recursos, não têm forma de… Fiscalização acho que sim, sanção acho que não. (E11)
52.3. Não concorda	
52.4. Não sabe	

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**F. Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**F.1. Perspectivas sobre uma efectiva igualdade de género, em Portugal**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	53. BARREIRAS A ULTRAPASSAR PARA QUE A IGUALDADE DE GÉNERO SEJA ENCARADA COMO UM DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL CUJA DEFESA DIZ RESPEITO A TODA A SOCIEDADE

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
53.1. Indica existência de barreiras	A cultura. A cultura assumidamente patriarcal e os valores que ainda são marcadamente masculinos. A questão da linguagem que, só por si, também modela e ajuda a alterar as mentalidades e a forma como nós pensamos. Não somos só nós que definimos a linguagem. A linguagem também nos define a nós, porque é a forma como comunicamos e nos expressamos e, se estamos sempre a passar essa mensagem de uma forma desigualitária, estamos a promover, só por si, as desigualdades. Mas, sim, acho que sobretudo a cultura e os valores tão tradicionalistas são as maiores barreiras. A mudança é difícil e nós temos dificuldades com a mudança. (E2) Há tantas barreiras… Tantas barreiras que nós ainda temos na discriminação da igualdade. Eu penso que somos nós, são as pessoas, a nossa sociedade. Apesar de falarmos muito, não temos interiorizado a 100% estas questões. Penso que ainda há muita discriminação, muitos direitos que não são valorizados. Ainda há muito trabalho no mundo a fazer. Eu não digo só a nível da Europa, a nível de Portugal, digo em todo o mundo. Penso que, se todos remássemos no mesmo sentido, conseguiríamos mas como não remamos todos no mesmo sentido… (E3) As barreiras são sobretudo culturais. Eu acho que são sobretudo culturais. A história, às vezes, diz-nos isso: existem retrocessos, existem retrocessos históricos, isto não é linear. E, portanto, não é absolutamente garantido que isto seja sempre a melhorar. Eu, às vezes, fico preocupado com alguns discursos que ouço por aí, discursos políticos, meio populistas, que a gente consegue também perceber o que essa malta pretende. Mas eu acho que é, de facto, a barreira cultural. Vamos lá a ver… Nós temos séculos e séculos de desigualdade. Portanto, esta coisa da igualdade de género é uma invenção das sociedades modernas, é uma evolução civilizacional, se bem que ela não é igual em todas as sociedades. Nós estamos a falar aqui da sociedade ocidental. Ela não é igual em todas as sociedades. Inclusivamente, nós vimos isso no trabalho que tivemos a oportunidade de fazer, no Plano Municipal para a Integração de Migrantes. Fez todo o sentido termos a dimensão da igualdade de género, também pelo facto de estarem a chegar ao nosso território determinadas comunidades migrantes que eram oriundas de países ou de sociedades onde estas questões da igualdade de género eram um problema maior do que é o nosso, onde havia muito mais desigualdade. Portanto, isto está permanentemente… Há aqui desafios que, de facto, são complexos e, portanto, há aqui claramente uma questão cultural que, só com o tempo, é que nós conseguimos ultrapassar. (E6) Acho que são muito as questões culturais. É muito importante trabalhar essa questão. (E7) É tao difícil, porque é uma questão de mentalidades. (…) É uma questão de mentalidades e há aqui um trabalho muito longo, muito, muito longo. (…) Eu penso que nós não vamos ter nos próximos anos, até na próxima geração, uma mudança assim muito radical. Penso que é com o tempo e com muita paciência e é não desistindo que nós vamos alterando mentalidades. Porque, parecendo que não, nós continuamos a ver todos os anos números incríveis de violência doméstica, de mortes de mulheres, mas estamos a dar alguns passos. Não conseguimos fazer tudo de repente nem na próxima geração. E esta questão, que volto a falar, da igualdade salarial continua a ser muito importante. Eu sei de mulheres que não saem de uma relação abusiva, não dão o salto, porque não têm capacidade económica. Portanto, esta questão da igualdade salarial para mim é muito, muito, muito importante. (E8) Temos ainda muito aquele papel do homem enquanto sociedade. Nós que vivemos aqui em meios mais pequenos e mais envelhecidos, há ainda aquele estereótipo do homem ser o que manda em casa e a mulher ocupar uma posição menos privilegiada. (E9) Eu acho que é a mudança de mentalidades. Essa é a maior barreira que nós temos porque, enquanto as pessoas não pensarem de outra forma, será impossível, porque não há caminho, não há respeito por estas questões. E, não havendo respeito, não conseguimos implementar nada. Podemos implementar uma acção mas depois, se não é cumprida, não faz qualquer tipo de diferença. (E10)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
53.1. Indica existência de barreiras	O aspecto socioecónomico, por exemplo, é uma barreira. Uma sociedade que é frágil, que não tem acesso à educação, que não tem… Imaginemos: a dificuldade de não ter um trabalho, a dificuldade de não ter poder económico… Essas dificuldades todas são, para essas comunidades, prioritárias. Essas questões para elas são prioritárias A questão da igualdade de género não lhes interessa rigorosamente nada. Isto tem de haver uma sociedade que esteja bem, uma sociedade completa, economicamente e socialmente integrada, para poder depois absorver todas as outras questões. Passa também pela educação, obviamente. (não considera, por exemplo, que uma maior igualdade de género diminuiria o fosso da desigualdade socio-económica? Ou seria ao contrário?) Eu acho que sim… Também poderia ser por aí. Também poderia ser visto desse prisma, poderia ser por aí. Mas tem de se ir à essência da questão, tem de se começar pelo cerne e o cerne é uma questão de educação e formal, de uma igualdade económica, de uma igualdade social, o mais possível, para que depois consigamos estruturalmente consolidar determinados conceitos e permitir que essa igualdade se consiga depois reflectir por aí adiante na vida das pessoas. (E11) Eu acho que aquilo que pode requer mais tempo tem muito a ver com as questões culturais e tem muito a ver com os processos de socialização. Por um lado, nós estamos aqui a pugnar pela necessidade de efectivar este direito e de o assumirmos em termos práticos e objectivos como uma dimensão de dignidade social, que está consagrada na lei. A verdade é que nós estamos a assistir ao aumento de uma dimensão populista e de líderes populistas que, no fundo, aquilo que estão a fazer, através da legitimidade que lhes é conferida - porque foram eleitos através de eleições democráticas -, é procurar consolidar poderes que conduzem a uma dimensão muito centrada no poder pessoal do líder e que coloca em risco as democracias liberais. E, hoje, nós olhamos para uma Rússia com o Putin, olhamos para o Erdogan na Turquia, para o Organ na Hungria, para um Trump nos Estados Unidos, para um Bolsonaro no Brasil e eu dou por mim a pensar. Até que ponto as conquistas que nós temos, em termos de afirmação e de igualdade de género, não estão, de facto, a ser comprometidas com este tipo de líderes a emergir cada vez mais? Com este tipo de populismo e de extremismo? E eu começo a pensar que aquilo que são factos e menções culturais e de tradição, como principais desafios, agora são reforçadas por este tipo de visão populista, em que homem é homem e mulher é mulher, num poder totalitário muito centrado, numa supremacia de raça, onde cada vez vejo mais comprometida a dimensão da igualdade de género. Portanto, eu diria que, neste momento, aquilo que me preocupa mais é muito isto e assumi-lo-ia como o principal desafio que nós temos relativamente à consolidação da igualdade de género enquanto direito fundamental e expressão da dignidade social de todos nós. (E12)
53.2. Não sabe	Não me lembro de nenhuma. (E5)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**F. Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**F.2. Perspectivas sobre uma efectiva igualdade de género, no território em estudo**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	54. PREVISÃO DE EVOLUÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO TERRITÓRIO EM ESTUDO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
54.1. Prevê que evolua positivamente	Devagarinho mas eu acho que vai evoluindo no bom sentido. Caminhamos na defesa da igualdade devagarinho mas não prevejo que haja um retrocesso. Acho que se vai conseguir manter estas práticas e estes hábitos de trabalho e que, no futuro, se vai conseguir melhorar. (E2) A próxima geração já é melhor. Eu acho que daqui a duas ou três gerações já não falamos de igualdade de género. Mais 20 ou 30 anos esse problema deixa de existir. Já hoje se sente… As miudinhas de hoje, de 14, 15, 16, 17 anos, estão ao mesmo nível dos rapazes, nem admitem que não estejam. Portanto, eu julgo que nas próximas duas ou três gerações o problema vai. Já a igualdade racial é diferente, porque há sempre os da terra e os de fora. Já é diferente, já leva mais tempo. Mas a igualdade de género é diferente, vai desaparecer. (E4) Vai ser ainda demorado. Temos de fazer um longo trabalho porque vai continuar a haver discriminação mas vamos de ter todos de remar para o mesmo lado. (E5) Eu, como sou um optimista, acho que, no final, os populismos e os extremismos são sempre vencidos pela moderação e pelo equilíbrio. E, portanto, no final a igualdade de género vencerá. (…) Mas eu, claramente, sou um optimista e por muito que a sociedade às vezes dê voltas, isto não é linear, eu acho que nós conseguiremos evoluir positivamente a este nível da igualdade de género. (E6) Eu penso que nós temos tido aqui resultados muito significativos. Prevejo que cada vez teremos uma sociedade mais igualitária, em que as estas questões da desigualdade se venham a esbater. Mas penso que temos tido aqui muitos avanços. (E7) Eu penso que nós não vamos ter nos próximos anos, até na próxima geração, uma mudança assim muito radical. Penso que é com o tempo e com muita paciência e é não desistindo que nós vamos alterando mentalidades. (…) Lentamente, muito lentamente. Uma coisa importante também é que nós temos aqui uma vantagem, que é o facto de abrirmos portas a pessoas de outras realidades, de outros países. Trazem-nos sempre coisas diferentes e tornam-nos pessoas mais tolerantes, mais tolerantes a outros hábitos, a outras culturas, a outras formas de estar. Se calhar, a mina é uma das coisas que nos traz positivas é trazer pessoas à nossa vila de outras realidades diferentes. E, aí, pode ser até que ajude. Pode ser que ajude mas muito lentamente. As mudanças serão sempre muito lentamente, o que significa que temos de investir e temos, cada vez mais, de fazer mais e melhor. Não desistir nunca. (E8) Se nós trabalharmos com os miúdos, se houver um trabalho com os miúdos e virado para a sensibilização e para o conhecimento, com trabalhos que eles não sintam obrigação de fazer mas que façam por gosto, com estratégias que consigamos chegar aos miúdos, acho que depois se vai reflectir na sociedade do amanhã. Sou muito esperançosa em relação aos miúdos e aos miúdos levarem a informação para casa. (E9) Têm de ser os nossos filhos, têm de ser as nossas crianças, a mostrar-nos que estamos errados. E acho que são eles que vão acabar por nos mudar, que vão conseguir fazer esse trabalho melhor que nós, porque passa por pequenas acções, por pequenas coisas, por pequenas partilhas que eles possam ter que nos vão pôr a pensar. Porque eles trazem da escola e trazem para casa. E, portanto, é por aí… Penso que eles já são - os mais jovens, os mais pequeninos -, aqueles que, efectivamente, já pensam de outra maneira e não são tão discriminadores. Eu acho que passa por aí. (E10)
54.2. Prevê que haja uma estagnação	
54.3. Prevê que haja uma regressão	

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
54.4. Não sabe	Não sei… É um processo muito lento. São comunidades do interior do país, comunidades com muitas fragilidades, com uma taxa de desemprego altíssima, com baixa formação, com escolaridade baixa. Portanto, são situações todas que têm de ser combatidas. A perspectiva é sempre optimista mas QB. É sempre um processo complexo. Ainda para mais este ano, com tudo o que estamos a passar, mais complexo se torna. (E11)

DIMENSÃO DE ANÁLISE	**F. Perspectivas de evolução em matéria de igualdade de género**
SUB-DIMENSÃO DE ANÁLISE	**F.2. Perspectivas sobre uma efectiva igualdade de género, no território em estudo**
INDICADOR/CATEGORIA DE ANÁLISE	55. POSSIBILIDADE DE EFECTIVAÇÃO DE UMA PLENA IGUALDADE DE GÉNERO NO TERRITÓRIO EM ESTUDO

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
55.1. Indica que sim	Sim, acredito nisso. Deixem-me sonhar, que o tal sonho comanda a vida. (E5) Nós trabalhamos nesse sentido. Gostaria muito que isso acontecesse. E acho que é possível. (E7) Sim, sim… Aqui há 40 anos eu não podia sair do país e hoje vou sair de férias sozinha. Há 40 anos eu não podia sair do país sem um papel do meu pai ou do meu marido e eu em Fevereiro fui sozinha para outra parte do mundo. É muito bom! (E8) Eu espero que sim. Não será no meu tempo, com certeza, mas eu espero que sim. Eu espero muito que sim. Agora não vislumbro que seja nos próximos anos, não. Não porque repare… Desde o 25 de Abril que temos um país, uma nação, uma geração, duas gerações, que nasceram depois do 25 de Abril e que os comportamentos pouco se alteraram no regime democrático e de liberdade. Portanto, já devia ter havido aqui uma alteração muito mais profunda do que aquela que nós sentimos e por isso é que sou um bocadinho apreensiva, de certa forma, a essa evolução a curto prazo ou a médio prazo. Acho que será a longo prazo. Não será no meu tempo, não. Tenho pena… (E11) Eu tenho essa esperança porque eu sou uma utópica por convicção e por natureza. Se me perguntar se vai demorar muito tempo, aquilo que eu lhe digo é que, mais do que tempo, importa-me e acalenta-me a certeza de que podemos chegar lá. Importa também aqui reflectir quando vamos percebendo o que se vai trilhando no mundo e à nossa volta e que implicações é que isto vai ter nas conquistas que nós tivemos. A verdade é que eu ainda tenho esperança. E, se é verdade que vamos tendo estes ditadores a surgir, também temos aqui muitos contextos que nos trouxeram grandes figuras da humanidade. Se é verdade que aparecem estes ditadores, também é verdade que estes espaços também podem dar origem a que surjam mais Mandelas, mais Roosevelts, e que nós possamos ter mais pessoas que nos inspiram. E, portanto, eu quero acreditar que sim. E, se assim não for, deixem-me continuar a ter aqui alguma dimensão de sonho para que a vida não perca sentido. (E12)
55.2. Indica que não	Não me parece que vamos chegar à total igualdade, pelo menos, não já mas acho que a evolução pode ser positiva. Devagarinho, mas vamos avançando. A questão da violência é uma das consequências mais graves da desigualdade e que ainda não é vista essa correlação de uma forma linear. Enquanto não o fizermos vai ser muito difícil combater a continuação deste flagelo que é a violência e continuarão a morrer tantas mulheres, porque infelizmente ainda são mais mulheres, nestes anos todos. Quando nós pensamos "porque é que isto da violência não acaba" esquecemo-nos de relacionar onde é que está a génese da violência e de onde é que ela surge, do por que é que existe tanta violência doméstica contra as mulheres – porque, no fundo, é também uma violência contra as mulheres. Esta incapacidade que a nossa sociedade ainda tem de relacionar a violência como uma consequência da desigualdade é grave e é um dos aspetos que temos de trabalhar mais, que é mostrar a relação para tentar evitar. (E2) Você nunca atinge a 100%. É possível atingir mas já lhe disse que, na minha maneira de ver, há sempre diferenças, não somos todos iguais, e há sempre grupos que gostam ou preferem ser considerados de menor ou de maior importância, até pelo perfil da pessoa. Há sempre mulheres que gostam de ser submissas, há homens que gostam de ser submissos, há sempre. Agora no global, em termos societais, sim, eu acho que a igualdade de género vai deixar de ser um problema. Vamos passar a interpretar ser homem e ser mulher da mesma maneira, até porque as profissões num futuro próximo vão mudar, até porque uma das coisas que cria complexidade na igualdade de género são precisamente a actividade profissional, o trabalho de um, o trabalho de outro… Mas, nos próximos 20 anos, a realidade profissional vai ser muito diferente também. Portanto, eu julgo que, em breve, isto deixa de ser um problema, passará a ser normal. Poderão haver focos, poderão haver problemas, e, daqui a 30, 40, 50 anos, dizer-se que parece que vives no antigamente mas é normal. A igualdade de género deixará de ser um problema. (E4) Aí, já estamos a ser um bocadinho sonhadores. Só que isto melhore um bocado… Tem de ser aos poucos e duvido que consigamos atingir esse máximo mas era o ideal. (E10)

SUB-CATEGORIA DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTO
55.3. Não sabe	Não sei, não lhe sei responder. Gostaria mas… Pode ser que as gerações mais novas tenham outra mentalidade e uma outra visão de ver as coisas e que vão enveredando por esse caminho. E, a nível da educação dos seus filhos, estes valores se vão transmitindo e vão crescendo cada vez mais. (E3) Não sei. Tenho receio de estar a ser muito pessimista ao dizer que acho que não será possível ou muito optimista em dizer que será possível. Como lhe digo, nós vivemos ainda numa sociedade muito virada para o homem enquanto chefe de família, que assume um papel mais alto hierarquicamente ou que ganhe mais, embora já haja muitas mulheres formadas e que desempenhem e ocupem cargos também superiores mas eu acho que há ainda alguma desigualdade. Tenho medo de lhe estar a dizer, muito optimista, que vamos ter e muito pessimista ao dizer que não vamos ter. Fico, mais ou menos, ali na posição do meio. (E9)