

SEVER DO VOUGA



PLANO MUNICIPAL para a IGUALDADE 2015_2017



SEVER DO VOUGA



Ficha Técnica

Título: PLANO MUNICIPAL para a IGUALDADE | 2015_2017

1ª Edição/2015

Projeto n.º 087252/2012/72 – Planos para a igualdade, promovido pela Câmara Municipal de Sever do Vouga, no âmbito do POPH – Programa Operacional Potencial Humano, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o Organismo Intermédio.

O conteúdo desta publicação pode ser reproduzido, em parte ou no seu todo, desde que mencionada a fonte.



Nota Introdutória

Considerando que os Municípios, pela sua proximidade com as populações se configuram como impulsionadores e agentes de desenvolvimento e se apresentam, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da igualdade de género e de acordo com a prossecução dos objetivos do V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não discriminação 2014-2017, o Município de Sever do Vouga pretende desenvolver um conjunto de ações no intuito de contribuir para a promoção duma sociedade mais igualitária.

Falamos e ouvimos muitas vezes falar em Igualdade, constantemente somos chamados a ver estas temáticas nos jornais, na televisão, em cartazes, em *outdoors*, ou seja, cruzamo-nos todos os dias com esta temática... Mas será que conseguimos ter um papel ativo para contribuir para que todas as pessoas que estão por perto nas nossas vidas pessoais e profissionais possam ter uma melhor qualidade de vida? Conseguimos contribuir com o que fazer e como fazer para que Sever do Vouga caminhe num sentido de preocupação constante com uma política social “amiga” de todos/as?

Com este mote, o Município de Sever do Vouga desenvolveu o seu primeiro Plano Municipal para a Igualdade. Assim, procurámos ouvir os/as Colaboradores/as do Município, Parceiros da Rede Social e Municípios, procurando envolver o máximo de pessoas possível, no desenvolvimento deste trabalho.

Esperamos que este trabalho contribua decisivamente para construir um território igualitário de oportunidades para todos/as.

A green ribbon with a white dashed line border, featuring a large white number '1' on the left side.

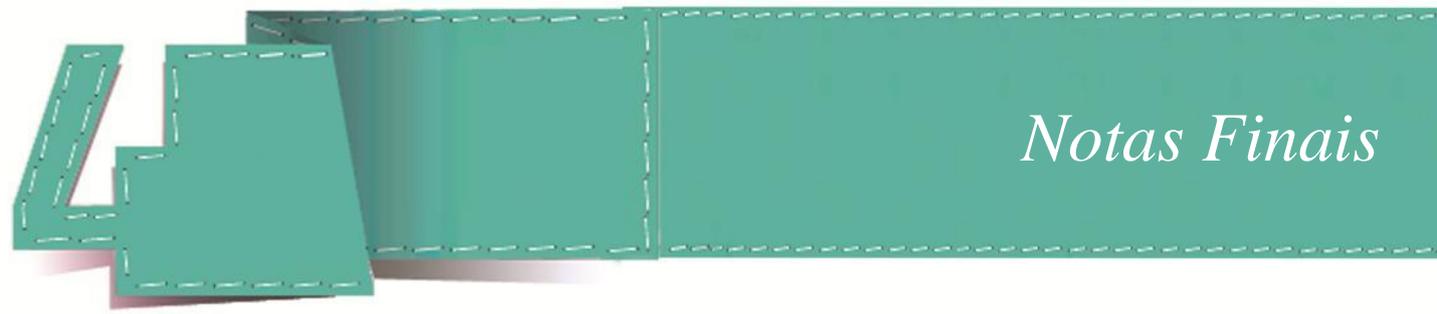
Enquadramento

A red ribbon with a white dashed line border, featuring a large white number '2' on the left side.

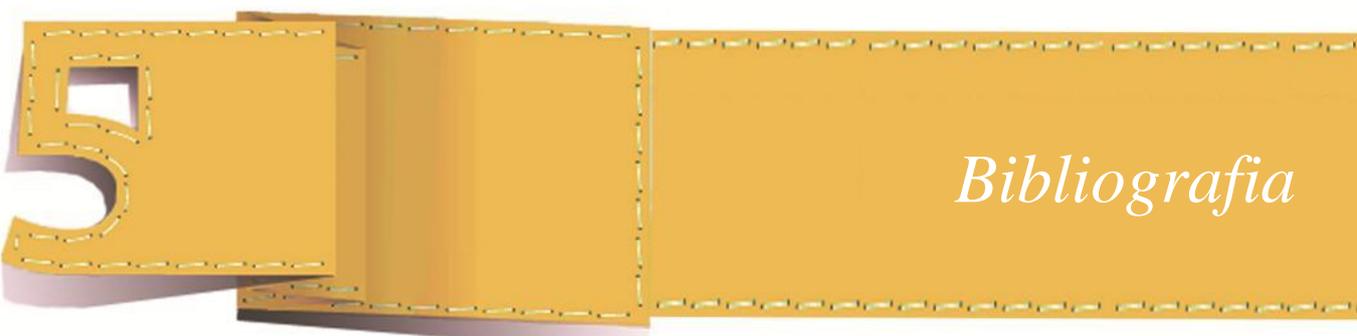
Atividades

A purple ribbon with a white dashed line border, featuring a large white number '3' on the left side.

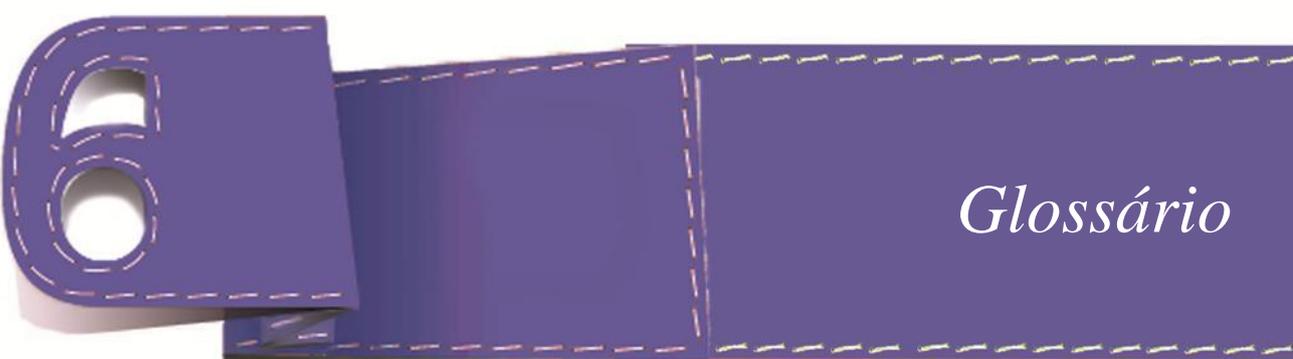
*Metodologia de
Acompamnhamento*

A teal ribbon with a white dashed line border, featuring a large white number '4' on the left side.

Notas Finais

A yellow ribbon with a white dashed line border, featuring a large white number '5' on the left side.

Bibliografia

A dark blue ribbon with a white dashed line border, featuring a large white number '6' on the left side.

Glossário



Enquadramento

1.1 – Apresentação do Plano Municipal para a Igualdade

O presente Plano Municipal para a Igualdade do Município de Sever do Vouga (PMI) tem como missão ser um documento com dois objetivos distintos:

a) Ser um documento estratégico, ou seja, que permita enquadrar a temática da Igualdade e da Não Discriminação enquanto mecanismo de promoção de coesão social e ferramenta de redução de desigualdades no nosso território, nas diferentes áreas de atuação e intervenção do Município;

b) Ser um documento operativo, ou seja, que identifique as prioridades estratégicas de intervenção, traduzindo em atividades concretas as intenções políticas e ideológicas do que queremos para o Município.

De uma forma estruturada estamos a dar os primeiros passos em matéria de organização do Município sob o ponto de vista da Igualdade. Contudo, muito trabalho já tem vindo a ser feito e que diretamente contribui para os objetivos Municipais, Nacionais e Comunitários, traçados em matéria de Igualdade.

Com este Plano pretende-se enquadrar sob o ponto de vista da Igualdade o trabalho já desenvolvido e as iniciativas que diretamente contribuem para a melhoria da condição de vida das pessoas que habitam no Município. Por outro lado, pretende apresentar uma série de atividades, pensadas e resultado de um trabalho de diagnóstico do ponto atual, promovendo a redução de desigualdades, a melhoria das condições existentes, o equilíbrio dos recursos disponíveis, a promoção de uma participação pública e privada ajustada ao contexto de cada pessoa (independentemente da sua condição física, económica ou social), de fundo, que as diferenças de género, idade, condição social ou outras, sejam valorizadas e levadas em consideração na definição de políticas e na gestão da nossa sociedade.

O Plano Municipal para a Igualdade tem como objetivo principal apresentar o que queremos fazer, materializado em atividades concretas, com objetivos definidos, com públicos-alvo determinados e envolvendo as entidades públicas e privadas que melhor possam contribuir para maximizar os resultados que esperamos atingir – lá chegaremos no ponto 2 do Plano.

Antes, pretendemos contextualizar a razão de ser necessária uma estratégia formal de intervenção em Igualdade e Não Discriminação, proporcionar um conhecimento efetivo do contexto Nacional e Comunitário, mostrar os compromissos já assumidos pelo Município e, finalmente, apresentar a forma como chegámos até ao momento de apresentar propostas.

Clarificando o nosso posicionamento em termos de terminologia, optámos por designar o documento de Plano Municipal para a Igualdade, enquadrando a Igualdade numa perspetiva global e abrangente. Não obstante um dos princípios para a elaboração deste trabalho seja as questões diretamente relacionadas com o “género” e alguns documentos de base e estratégicos usarem essa designação, esta opção não condiciona nem altera as preocupações e as intenções explanadas ao longo do documento. Assim, falar em Igualdade implica obviamente falar em Igualdade de Género e assumir que esta é, sem dúvida, uma das áreas que mais desigualdades apresenta e, daí resulta, que também seja uma das áreas de maior destaque neste Plano, alinhando-o também com as grandes opções estratégicas nacionais e europeias.

Sempre que usamos conteúdo de transcrição textual ou adaptada de legislação e/ou de documentos estratégicos nacionais, optamos por manter a formulação original.

O que é um Plano Municipal para a Igualdade de Género? Adaptado de: Igualdade de Género

na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção, CIG (2009)

Um Plano Municipal para a Igualdade de Género consubstancia-se, antes de mais, num compromisso político com a promoção da Igualdade e com a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local. É, pois, um “instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objetivos 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” Fonte: Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e

Homens, CITE (2003).

Seguindo a estratégia nacional, podemos nomear algumas premissas subjacentes:

1. Um Plano Municipal para a Igualdade de Género visa combater e corrigir determinados problemas sociais, traduzidos em desigualdades de género, não visando apenas corrigir e agir sobre os chamados “problemas das mulheres”. Daqui decorre a necessidade de se trabalhar tanto ao nível das oportunidades, assegurando que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades nas várias esferas das suas vidas, como ao nível do tratamento e dos resultados, procurando agir em função da Igualdade de resultados tanto para as mulheres como para os homens. Importa, ainda, frisar que o trabalho a empreender não se destina a tornar as mulheres iguais aos homens, antes assenta na igual valorização das diferenças de uns e de outras, atuando para que mulheres e homens possam tomar decisões nas suas vidas sem constrangimentos determinados pela sua pertença de género;

2. Um Plano Municipal para a Igualdade de Género deve contar com o compromisso e apoio político de topo do Município;

3. Um Plano Municipal para a Igualdade de Género é um instrumento de planeamento do trabalho a empreender na promoção da Igualdade de mulheres e de homens a nível local. Deve, pois, procurar fazer participar diversas estruturas dos Municípios, outras entidades locais e respetivos/as munícipes na sua conceção, implementação e avaliação;

4. Um Plano Municipal para a Igualdade de Género deve ser tão abrangente quanto possível, centrando a sua intervenção estratégica em áreas e domínios variados;

5. Um Plano Municipal para a Igualdade de Género deve ser construído a partir do conhecimento da realidade – com base no diagnóstico da Igualdade de Género a nível local – incidindo sobre as assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico. Deve, por isso, ser um Plano feito à medida de cada Concelho, assente num conjunto de necessidades, prioridades e recursos locais.

Ponto de partida

As Administrações Locais, órgãos da administração pública mais próximos das populações e do conhecimento da sua realidade, são as entidades que detêm os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das 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 atores locais, empreender ações concretas visando a igualdade de mulheres e de homens.

As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido de definir medidas que promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres. Na perspetiva da Estratégia de Lisboa, a Igualdade de Género é fundamental para o progresso e a coesão sociais, sendo importante adotar uma perspetiva de género transversal (*mainstreaming*) a todas as políticas e nos diversos contextos sociais e organizacionais.

A Administração Autárquica e Local assume, em geral, papel de crucial importância em termos de promoção da igualdade, em resultado de dois fatores determinantes: Número de empregos que regista e o seu peso em termos locais e regionais; e pela relação de proximidade e representação da Sociedade. Assim, a Administração Local tem como duplo papel ser um fator de dinamização de políticas internas de gestão de recursos humanos na Administração Pública e, por outro lado, incumbe-lhe a promoção e dinamização de iniciativas comunitárias e políticas locais favorecedoras da eliminação de desigualdade e discriminação.

Em termos de Administração Pública Local encontram-se ainda hoje poucos indicadores que reflitam a realidade local e nacional relativamente à igualdade de género nestes serviços e, os dados disponíveis, em muitos dos casos, carecem de credibilidade ou de atualidade.

O Plano vem assim organizar um conjunto de princípios e normas que queremos adotar, interiorizar e implementar de modo a que o nosso trabalho, enquanto Administração Pública Local, seja caracterizado por Boas Práticas de Igualdade para quem vive ou visita o nosso território.

1.2 – Contextualização – A necessidade de Agir

A Igualdade de Género, também designada por Igualdade entre mulheres e homens, significa a igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

A Igualdade entre mulheres e homens constitui um aspeto essencial da dignidade da pessoa humana que a Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 1.º, devendo ser promovida pelo Estado como uma tarefa fundamental (artigo 9.º).

A Igualdade entre mulheres e homens é igualmente uma missão da União Europeia, constituindo um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º2 do artigo 3.º do Tratado da Comunidade Europeia.

Apesar de todas estas disposições e compromissos internacionais, a Igualdade de Género é, ainda, um objetivo a prosseguir nos diversos quadrantes sociais, assumindo particular acuidade na esfera do trabalho e do emprego.

O princípio da Igualdade entre mulheres e homens em matéria de trabalho e de emprego implica o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira; a garantia de igualdade salarial entre mulheres e homens; a eliminação da segregação do mercado de trabalho; a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar com a igual partilha entre pais e mães no que toca, nomeadamente, à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhos e filhas ou outras pessoas dependentes.

Estes são princípios consagrados na legislação laboral portuguesa, nomeadamente no Código do Trabalho.

Portugal é um país igualitário?

À pergunta, se a trajetória de ocupação do território favoreceu a coesão territorial e a Igualdade de Oportunidades, o estudo “A economia, a sociedade e os fundos estruturais, 25 Anos de Portugal Europeu”, da Fundação Francisco Manuel dos Santos ⁽²⁰¹³⁾ responde que os 25 anos de Portugal Europeu mudaram substancialmente a configuração do país em termos das condições de vida e de trabalho nas suas diferentes regiões e territórios.

Os investimentos realizados em infraestruturas ambientais, sociais, culturais, empresariais, produtivas, comerciais e de transportes, com o apoio determinante dos fundos estruturais, bem como os investimentos realizados em habitação, com o apoio decisivo da queda histórica das taxas de juro, transformaram profundamente a configuração territorial do país, tornando-o muito menos desigual nas condições básicas de acesso à qualidade de vida.

Na orientação dos investimentos, observou-se o primado da coesão sobre o da competitividade e o primado das condições potenciais sobre o dos resultados efetivos do desenvolvimento económico e social.

Esta escolha permitiu, com efeito, superar em boa medida muitas das distâncias entre o “litoral” e o “interior”. Contudo, não permitiu construir dinâmicas regionais de convergência cumulativa de igualdade, quer para as pessoas, quer para as empresas, seja no acesso aos fatores mais avançados de criação de valor (conhecimento, cultura, criatividade), seja no acesso ao rendimento gerado fora do contexto da ação das políticas públicas.

Do ponto de vista da coesão territorial, os 25 anos de Portugal Europeu evidenciam um país que se afastou progressivamente da oposição tradicional, global e genérica, entre litoral e interior, tornando-se muito mais complexo e diferenciado nos mecanismos de criação e distribuição da riqueza.

O desenvolvimento das regiões portuguesas gerou formas suficientemente diferenciadas de “litoral” e de “interior” e transformou o país numa espécie de grande arquipélago: algumas “ilhas” (o número limitado de polos mais dinâmicos) destacam-se num “mar” de dificuldades (as regiões que perdem população, riqueza relativa e dinamismo económico).

Os investimentos na coesão territorial foram concretizados numa lógica de redução de disparidades regionais internas e não numa lógica de promoção da equidade de participação equilibrada das diferentes regiões portuguesas nas oportunidades da construção europeia e da globalização.

Mesmo quando orientados para os fatores mais avançados de desenvolvimento, a eficácia dos investimentos foi mitigada pelo referencial das distâncias regionais internas do passado. Este referencial de convergência regional “doméstico” alimentou, em muitos casos, uma fragmentação redundante de projetos insuficientemente ancorados em estratégias suficientemente diferenciadas e descentralizadas de desenvolvimento regional.

A dificuldade em substituir este referencial de convergência regional “doméstico” por um novo referencial de convergência regional virado para a internacionalização na Europa e no mundo contribuiu para a própria redução da eficácia dos investimentos na coesão territorial, na medida em que não permitiu, em muitos deles, alcançar a massa crítica necessária, nem na dimensão, nem na intensidade da colaboração institucional e empresarial.

Os progressos na coesão territorial foram muito mais visíveis no plano interno do que no plano europeu, tendo-se situado muito mais no acesso às condições de vida do que nos fatores cumulativos e sustentáveis de desenvolvimento.

Portugal distingue-se do padrão europeu pelo modelo de ocupação territorial mais extremado, apresentando comparativamente mais população nas áreas ou predominantemente rurais ou predominantemente urbanas e apresentando menos população nas zonas intermédias.

Dois em cada cinco habitantes do país residem nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto. Em duas décadas, as cidades portuguesas subiram de 88 para 158 e o maior contributo para o crescimento da população urbana veio das próprias cidades fora destas duas áreas metropolitanas.

De modo a melhor contextualizar algumas das razões que nos levam a trabalhar esta temática, usamos as conclusões a que Conceição Nogueira e Luísa Saavedra Docentes do Departamento de Psicologia, Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho chegaram no seu artigo “Estereótipos de Género. Conhecer para os transformar”.

“O discurso da diferença suporta as instituições e reproduz as relações de poder existentes, já que esta pesquisa não é, geralmente, apolítica e as ideias acerca da diferença não entram no discurso público de forma neutra.

Um dos grandes problemas da pesquisa das diferenças sexuais trata as mulheres como uma categoria global, isto é, frequentemente os pesquisadores das diferenças sexuais não consideram a diversidade das mulheres (Crawford, 1995). É um erro assumir que todas as mulheres têm necessariamente muito mais em comum umas com as outras do que com os homens, simplesmente porque são mulheres. A etnicidade, a classe social, a idade, a sexualidade são, igualmente, dimensões importantes e socialmente salientes (Hare-Mustin & Marecek, 1990b). Encarar o sexo biológico como a única e mais importante diferença subvaloriza as outras dimensões e contribui para uma simplificação das diferenças observadas.

Uma mulher saudável da classe alta terá, provavelmente, muito mais em comum com um homem da sua classe do que com uma mulher da classe trabalhadora ou pobre; as mulheres negras partilham com os homens negros a experiência vivida do racismo; as posições sociais das mulheres idosas são distintas das mulheres mais novas (Crawford, 1995).

Enquanto o comportamento do homem for considerado o padrão na cultura, as diferenças das mulheres em relação ao homem serão sempre encaradas como deficiências

(Hare-Mustin & Marecek, 1990c). Para ser considerada igual ao homem, a mulher deve ser “igual a” ou “tão boa como”, o que promoveu um grande conjunto de trabalhos da própria psicologia feminista, que refletia esta afirmação cultural. A diferença, mesmo que originalmente conceptualizada como neutra do ponto de vista avaliativo, é quase sempre transformada em “deficiência”, já que a cultura ocidental sempre avaliou a masculinidade como inerentemente superior à feminilidade (Nogueira, Neves & Barbosa, 2005).

Frequentemente, as conclusões de muitos estudos sugerem que a posição das mulheres na hierarquia social provém da sua psicologia, por exemplo, a sua falta de assertividade pode explicar a promoção lenta das mulheres nas organizações, o que acaba por retirar a atenção do sexismo das próprias instituições (Hare-Mustin & Marecek, 1994). Este tipo de conceitos explicativos tem o efeito de esmorecer a crítica social e encoraja as mulheres a encontrar soluções pessoais através da psicoterapia ou de programas de promoção pessoal e de autoajuda (Crawford, 1995). Nesta perspetiva, a responsabilidade da mudança é colocada no indivíduo, não no coletivo, sendo encorajada a vitimização e a culpa.

Em jeito de síntese, podemos dizer que nem o reconhecimento da variabilidade interindividual e intragrupal relativas ao género, nem o crescente interesse pela diversidade, nem a comprovação empírica de semelhanças entre homens e mulheres conseguem superar a crença nas diferenças. Nada parece conseguir modificar a crença popular partilhada de que os homens por um lado e as mulheres por outro representam pólos de uma única dimensão.

A força dos estereótipos mantém-se e continua a servir a ideologia masculina dominante. Os estereótipos parecem resistir a orientações políticas, a evidências provenientes quer de experiências pessoais quer de estudos de investigação. Apesar de a investigação deixar de estar centrada na questão de saber se há ou não diferenças e de ter passado a orientar-se para outras questões, não tem alterado o grande peso e consequência das pesquisas sobre os estereótipos. Estes mantêm-se. E, por isso, é importante perceber como estes ganharam força, perceber para que servem, de forma a compreender como devemos atuar para os desconstruir.

Toda a sociedade está de tal forma organizada à sua volta que é difícil a sua transformação. Mas é esse o nosso papel. Não adianta continuar a mostrar que os estereótipos existem. Interessa mostrar como eles atuam, os seus efeitos e, assim, fazer passar a mensagem da necessidade da sua transformação.”

Acrescentaríamos apenas que é nesta abordagem que nos queremos enquadrar, mais do que alertar para a existência ou inexistência de uma qualquer situação

potencialmente discriminatória, queremos promover ações que direta ou indiretamente possam contribuir para a redução de desigualdades visíveis ou percebidas.

1.3 – Princípios Orientadores

No desenvolvimento deste trabalho procurou-se seguir a metodologia de trabalho proposta no Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2008 bem como conhecer e perceber os trabalhos já desenvolvidos em Portugal, permitindo um enriquecimento qualitativo da proposta de intervenção aqui apresentada.

Ao trabalhar estas matérias é importante assumir o risco da grande subjetividade que uma mesma atitude ou comportamento pode representar em função de quem a vivencia. Por outro lado, ao definir-se um Plano não quer dizer que nada esteja a ser feito, antes pelo contrário, importa perceber o que já fazemos e que contribui para a redução de desigualdades, ao mesmo tempo que iniciamos novas ações que só agora despertaram a necessidade da sua execução.

O Município assumiu alguns princípios de base, que procurámos que orientassem todo o nosso trabalho:

- a) **Há diferentes perspetivas sobre as mesmas coisas** (conceitos, comportamentos, relevância atribuída). Cada um/a interpreta a realidade em função da sua própria experiência de vida, dos seus valores, crenças, enfim, da sua personalidade. Compreender que esta individualidade existe é importante para procurar garantir melhoria de condições de vida, de acordo com o que cada homem ou mulher valoriza;
- b) **Em função da perspetiva como olhamos para a realidade assim será a nossa interpretação.** A realidade não é factual, interpretamos as coisas em função da informação que temos disponível ou, muitas vezes, daquilo que nos parece ser e num determinado contexto. Ter a capacidade de colocar em causa se estamos a posicionar as coisas da melhor forma, ou até se não haverá outras formas mais adequadas é importante para podermos tomar boas decisões;
- c) Em matérias sociais, **a análise de dados, de forma puramente quantitativa pode levar a tomar decisões erradas.** É importante fazer Diagnósticos quantitativos e usar os dados estatísticos recolhidos como uma importante fonte de informação, no entanto não devemos cair na simplificação de considerar que o facto de

estarmos, por exemplo, abaixo da média nacional já pode ser suficiente para nos satisfazer. Enquanto houver um caso de violência doméstica, um caso de abandono escolar, um caso de necessidade de habitação social, ... é uma área a necessitar de intervenção;

d) Tão importante como ter recursos é a capacidade de os usar de forma a atingir os objetivos. Muitas vezes os recursos até existem (humanos e materiais), mas a forma como estão a ser potenciados não é na sua máxima rentabilização em prol da comunidade. O desafio, hoje, é conseguir olhar para os recursos disponíveis e colocá-los da melhor forma ao dispor do serviço público de qualidade de forma eficaz e, sobretudo, de forma eficiente.

Adotamos ainda os princípios preconizados na Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros, 2006

1. A igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental;
2. Para assegurar a igualdade das mulheres e dos homens, devem ser considerados as múltiplas discriminações e obstáculos;
3. A participação equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisões é um pressuposto da sociedade democrática;
4. A eliminação dos estereótipos de cariz sexual é indispensável para instauração da igualdade das mulheres e dos homens;
5. A integração da dimensão do género em todas as atividades das coletividades locais e regionais é necessária à promoção da igualdade das mulheres e dos homens;
6. Planos de ação e programas adequadamente financiados são instrumentos necessários para fazer avançar a igualdade das mulheres e dos homens;

V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação

Com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013 é publicado a 31 de Dezembro de 2013 o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação 2014/2017 (V PNI).

O XIX Governo Constitucional assumiu no seu Programa o compromisso com a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de género, designadamente através da execução dos Planos Nacionais. Também nas Grandes Opções do Plano o Governo tem vindo a reafirmar os seus compromissos relativamente à execução das políticas públicas de igualdade, sublinhando a transversalidade da dimensão da igualdade de género nas políticas da administração central e local, o investimento na área da educação e a intervenção na área da igualdade no emprego.

O V PNI enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, designadamente no âmbito da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). Destacam-se, pela sua relevância, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015 e a Estratégia Europa 2020.

Visando o reforço da promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação, o V PNI inclui uma forte componente de transversalização da dimensão da igualdade de género na atividade de todos os ministérios, constituindo um importante meio para a coordenação intersectorial da política de igualdade de género e de não-discriminação em função do sexo e da orientação sexual. O V PNI pretende reforçar a intervenção nos domínios da educação, saúde e mercado de trabalho, por se considerar que estas áreas são merecedoras de um maior investimento no sentido do alargamento e aprofundamento das respetivas medidas. Pretende-se, ainda, garantir a articulação entre o V PNI e os planos e programas nacionais existentes no âmbito de políticas sectoriais ou transversais relevantes para a construção e o aprofundamento da igualdade de género e da não-discriminação em função do sexo e da orientação sexual, bem como assegurar que também estas dimensões se encontram integradas nesses instrumentos estratégicos.

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever inequívoco de qualquer governo e uma obrigação de todos aqueles e aquelas que asseguram o serviço público em geral. A dimensão da igualdade de género deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão pública e política.

Tendo em vista um conhecimento da situação de facto das mulheres e dos homens e das relações de género, é indispensável dispor não só de dados desagregados por sexo como de dados sobre realidades que afetam de modo diferente, em vários domínios, os homens e as mulheres. Assim sendo, pretende-se que os dados estatísticos recolhidos sejam desagregados por sexo e que seja garantida a sua elaboração e disseminação regulares. A linguagem que utilizamos reproduz, como é sabido, as representações sociais de género predominantes num determinado contexto histórico e cultural, refletindo-se depois, muitas vezes, em verdadeiras práticas discriminatórias. Desta forma, deve garantir-se que, desde logo, a Administração Pública adote uma linguagem escrita e visual que dê igual estatuto e visibilidade às mulheres e aos homens nos documentos produzidos, editados e distribuídos.

Conforme já referido, a transversalização da dimensão da igualdade de género requer um conjunto de medidas estruturantes que passam pela sua efetiva integração nos objetivos de cada ministério, bem como nos planos de atividades e relatórios de cada organismo.

Ainda que o V PNI, tal como os seus antecessores, seja o instrumento por excelência de concretização das políticas públicas de promoção da igualdade de género e de combate à não-discriminação em função do sexo e da orientação sexual, nele não se esgota a totalidade da ação dos poderes públicos neste domínio.

Na verdade, a administração local constitui-se como um elemento imprescindível para a construção da igualdade de género. Assim, prevê-se o reforço da cooperação com os municípios, enquanto agentes privilegiados para a descentralização das políticas públicas no domínio da igualdade de género. Continua a privilegiar-se, também no âmbito autárquico, a territorialização da dimensão da igualdade de género através da elaboração e desenvolvimento de planos municipais para a igualdade, que têm constituído um dos domínios centrais da cooperação entre a administração central e as autarquias locais e que, por isso, importa intensificar no quadro deste V PNI.

O V PNI pretende reforçar a intervenção no domínio da educação, designadamente com a integração da temática da igualdade de género como um dos eixos estruturantes das orientações para a educação pré-escolar, ensino básico e secundário, e no domínio do mercado de trabalho, designadamente através da monitorização da aplicação do regime jurídico do sector empresarial do Estado na implementação de planos para a igualdade.

Enquanto Estado-membro da União Europeia, Portugal assume um conjunto de compromissos em matéria de igualdade entre mulheres e homens e de não-discriminação, princípios que a nossa ordem constitucional naturalmente identifica como estruturantes

do Estado de direito democrático e social. O V PNI inscreve-se, ainda, nos compromissos presentes no Tratado da União Europeia, nomeadamente no que se refere aos seus artigos 2.º, 3.º e 6.º, bem como aos artigos 8.º, 10.º, 153.º e 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, que reforçam o princípio da igualdade entre mulheres e homens, incluindo-o nos valores e objetivos da União e promovendo a integração da perspetiva de género em todas as suas políticas, e nas diretivas da União Europeia pertinentes para esta temática. Tem também em linha de conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que reúne, num único texto, os direitos civis e políticos clássicos, bem como os direitos económicos e sociais.

Pretende-se, ainda, garantir a articulação entre a implementação do V PNI e os restantes planos nacionais existentes em domínios de políticas sectoriais ou transversais relevantes para a construção da igualdade, em particular com o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 e o III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017.

Cumpra ainda assegurar que a dimensão da igualdade de género se encontra integrada em todos os planos e programas estratégicos.

O V PNI prevê a adoção de 70 medidas estruturadas em torno de sete áreas estratégicas, no que representa um esforço de maior sistematização relativamente aos planos anteriores. Simultaneamente atribui-se, a cada medida, uma entidade responsável pela sua execução, assim como os objetivos a atingir, indicadores de resultado e calendarização das medidas. De realçar que os Municípios são Entidades identificadas de forma direta na execução de 8 medidas do Plano, além, obviamente de outras medidas que direta ou indiretamente lhes diz respeito.

O V PNI estrutura-se em torno das seguintes áreas estratégicas:

1) Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local;

2) Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas:

2.1) Educação, Ciência e Cultura;

2.2) Saúde;

2.3) Juventude e Desporto;

2.4) Inclusão Social e Envelhecimento;

2.5) Ambiente, Ordenamento do Território e Energia;

3) Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;

4) Orientação Sexual e Identidade de Género;

5) Organizações não-governamentais;

6) Comunicação Social;

7) Cooperação.

A este propósito refira-se que, tendo sido assumida e amplamente consagrada a matéria da violência de género no V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017, entendeu-se não se justificar uma inclusão meramente sinalizadora, sem conteúdo substantivo, da mesma matéria no âmbito do V PNI. Tal opção não significa, no entanto, qualquer desvalorização do tema da violência contra as mulheres. Pelo contrário, pretende-se que a violência de género tenha um tratamento mais completo e mais amplo, o que sucede no âmbito do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017.

1.4 – Metodologia – Do Diagnóstico ao Plano

Segundo o estudo Igualdade de Género Na Vida Local: Resultados de Alguns Diagnósticos Municipais, CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, março de 2008 importa referir que um Diagnóstico Municipal da Igualdade de Género não é o mesmo que um diagnóstico social do concelho, muito embora um possa alimentar o outro e vice-versa.

A verdade é que o diagnóstico municipal da igualdade de género vai para além da identificação das vulnerabilidades e fragilidades, das potencialidades e dos recursos; implica, essencialmente, uma análise compreensiva das condições e modos de vida de mulheres e de homens, na procura de causalidades e no estabelecimento de relações e de conexões entre diferentes variáveis, indicadores e dimensões de determinado problema.

Importa, pois, não esquecer nunca que um Diagnóstico Municipal da Igualdade de Género se consubstancia na construção de um Plano para a Igualdade de Género ao nível local. O diagnóstico é instrumento de trabalho para a elaboração de um plano adequado às necessidades, expectativas e aspirações a quem ele se destina – mulheres e homens munícipes de determinado concelho que têm o direito, constitucionalmente garantido, a uma vida cidadã em condições de igualdade para uns e para outras.

Na elaboração e implementação do PMI, segue-se a metodologia proposta no Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2008



Legenda: Planos de igualdade de género, 8 passos para a mudança organizacional

1. Incorporação dos princípios da Igualdade de Género a nível da estratégia e da missão da instituição

O sucesso da implementação de uma Política de Igualdade de Género na Administração Pública Local implica que esta seja plenamente incorporada e explicitamente consagrada na missão e na estratégia de cada organismo, devendo ser assumida ao mais alto nível da respetiva estrutura hierárquica.

2. Identificação e mobilização de agentes-chave e formação

Num segundo momento deverá ser feita a identificação de agentes-chave na promoção da Política de Igualdade e designada a pessoa responsável (conselheira/o; gestor/a) pela coordenação da equipa que irá conduzir o processo, com vista à implementação, monitorização e avaliação do Plano de Igualdade.

3. Planeamento e organização

A este passo corresponde o planeamento e a organização das atividades que conduzirão à implementação de uma Política de Igualdade de Género. Definem-se os moldes como o trabalho deve ser organizado e os demais recursos necessários.

4. Aplicação de instrumento de diagnóstico, análise de resultados, definição de políticas

Com a aplicação de instrumentos, a entidade consegue visualizar os principais aspetos que, positiva ou negativamente, interferem na promoção da Igualdade e da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, ficando em condições de se definir novas políticas e de elaborar planos para a sua concretização.

5. Elaboração de um plano de igualdade de género: domínios de intervenção, metas, indicadores e faseamento das ações

Com base no diagnóstico realizado e na Política de Igualdade de Género definida, será possível proceder à elaboração de um Plano de Igualdade que contemple os domínios e grupos alvo aos quais as ações devem ser dirigidas, e que tenha em atenção contrariar padrões de género discriminadores de um dos sexos, existentes em qualquer área funcional da instituição bem como em áreas sob sua influência, onde possa intervir.

Para cada ação contemplada no plano de promoção de uma Política de Igualdade de Género devem ser definidos os objetivos, públicos-alvo, Entidades, Responsabilidades, Recursos, Calendarização e Indicadores de Desempenho.

6. Implementação das ações planeadas

Definido o Plano, os procedimentos de atuação e os objetivos (mensuráveis) a atingir, a instituição está em condições de proceder à implementação da sua Política de Igualdade de Género.

7. Acompanhamento e avaliação dos resultados

Este passo assegura o acompanhamento das ações desenvolvidas e a avaliação dos resultados do processo no final das etapas estipuladas, para se aferir dos progressos realizados quanto à Política de promoção da Igualdade de Género.

8. Reajustamento das ações

O passo 8 corresponde ao momento em que a partir dos resultados da avaliação, se ponderam as correções a introduzir no processo e se redefine o Plano de ações para um novo ciclo.

1.5 – Dificuldades e Constrangimentos na Elaboração do Plano

Como em todos os trabalhos que se propõem fazer, existem sempre algumas barreiras/dificuldades que se vão encontrando e que se vai tentando arranjar soluções e/ou alternativas para as ultrapassar. Assim é, também, muito importante reconhecer quais as dificuldades sentidas no desenvolvimento do Plano, de modo a que uma reflexão conjunta e alargada possa encontrar as melhores soluções para as mesmas.

1. Caráter inovador na abordagem do Município à integração da temática.

Uma vez que este é o primeiro trabalho desenvolvido no Município, em que se pretende ter uma amplitude que seja virada para o interior (Recursos Humanos) e exterior (Entidades e Comunidade em geral), perceber o que já existe (Projetos, atividades, iniciativas) e propor novas ações e ainda procurar responder aos resultados obtidos aquando do Diagnóstico, sentiram-se dificuldades em conseguir articular todas estas premissas para as conseguir converter numa estratégia para o Município.

2. Dificuldade em usar uma linguagem clara e acessível

Pretendia-se que o Plano pudesse ser o mais claro possível, de modo a que a mensagem a passar fosse totalmente acessível a todos/as. Deste modo, decidiu-se incluir mais alguma informação de contexto para que as atividades propostas fossem entendidas da melhor forma possível. Além desse aspeto, pela dificuldade em falar destas matérias sem usar alguma terminologia própria, optou-se por colocar no próprio documento um separador Glossário (parte 6) para que, caso se sinta essa necessidade, possa servir de apoio à interpretação do mesmo.

3. Dificuldade de acesso a alguns dados atualizados e/ou existentes de forma adequada para a abordagem levada a cabo

Como o objetivo passa primordialmente pelo trabalho numa lógica de rede com os Parceiros do Município, sentiu-se alguma dificuldade em obter toda a informação necessária e na ótica pretendida.

Não obstante as dificuldades identificadas, trata-se de um trabalho que agora inicia e se consubstancia neste primeiro Plano Municipal para a Igualdade. Não se configura como um trabalho concluído mas antes como o cumprimento da primeira tarefa de longo caminho a percorrer a partir de agora. A permanente monitorização e avaliação do PMI irá contribuir para uma maior facilidade na elaboração dos que esperamos venham a seguir, numa lógica estratégica a médio e longo prazo.

2.1 – A razão de ser do Plano Municipal para a Igualdade

Os Municípios possuem a maior quota de responsabilidade nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local, tornando-se, por isso mesmo, as entidades mais capazes de passar das palavras para a realidade dos factos, no que respeita à Igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente no incentivo à participação e representação das mulheres na vida política, social, económica e cultural; de defender os seus direitos civis e sociais e de promover a mudança nos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e aos homens e a eliminação dos estereótipos de género.

Os Municípios podem e devem ser um verdadeiro motor da mudança, visto que esta se deve operar de baixo para cima, isto é, do nível local para o nível regional e nacional, mudança esta que permita eliminar a persistência e reprodução das desigualdades e tornar a sociedade, mais justa, mais inclusiva e mais democrática.

A posição privilegiada que as autarquias ocupam, permite-lhes atuar em duas vertentes fundamentais do processo de transformação da sociedade – vertente interna e vertente externa.

2.1.1 – Vertente Interna

O Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2008 identifica as seguintes áreas de intervenção ao nível interno do Município.

1. Planeamento estratégico

Estratégia, missão e valores da instituição promotora do Plano de Igualdade

2. Gestão de Recursos Humanos

Recrutamento e seleção; Formação; Gestão de Carreiras e Remunerações; Diálogo social, participação de trabalhadores/as e organizações suas representativas; Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho; Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: Formas inovadoras de organização do trabalho, Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família.

3. Comunicação

Comunicação interna e externa

2.1.2 – Vertente Externa

Na vertente externa, ou seja, na área de intervenção e de competência do Município, embora numa primeira abordagem possa parecer que não há muito para fazer, a realidade mostra exatamente o contrário. As áreas temáticas e os contextos de intervenção são tantos e tão diversos que o trabalho a fazer não tem um fim, ou seja, há sempre mais e melhor a fazer para tornar o território num espaço que promova as melhores condições para se viver, trabalhar ou visitar.

a) Mudança nos papéis e nos estereótipos de género

Embora a Igualdade *de jure* já exista, a distribuição de poder e de responsabilidades continua muito desigual na vida quotidiana. Também o acesso aos recursos económicos, sociais e culturais mantém essa desigualdade entre homens e mulheres, em boa parte devido à persistência de modelos tradicionais de distribuição de papéis e aos estereótipos de género. Importa desenvolver ações que permitam alterar realmente a situação.

b) Participação e representação

A autonomia e a afirmação das mulheres e a sua participação plena, com base na igualdade em todas as esferas da sociedade, incluindo a participação no processo de tomada de decisão e acesso ao poder, são fundamentais para se alcançar a igualdade, o desenvolvimento e a paz.

c) Educação e qualificação profissional

A educação e a formação profissional constituem o melhor investimento para o desenvolvimento sustentável e para o crescimento económico e simultaneamente um dos mais importantes meios para promover a mudança no sentido da Igualdade de Género.

d) Cultura

Tal como noutras áreas da vida de mulheres e homens, a cultura deve ser disponibilizada de forma igual, tal como pode e deve ser utilizada para a promoção da Igualdade de Género.

e) Desporto

O desporto pode ser um importante fator de inclusão social, do enriquecimento da vida em comunidade, da promoção da saúde e da cidadania ativa e consequentemente um veículo de promoção da Igualdade de Género. Nesse sentido as autarquias devem promover e implementar medidas para estimular a participação das mulheres e dos homens em todos os desportos.

f) Empreendedorismo

A participação das mulheres na vida ativa é muito significativa no nosso país, situando-se mesmo acima da média da União Europeia. Porém, no que se refere à atividade empresarial ela é ainda incipiente, pelo que, reconhecendo-se as especiais capacidades das mulheres neste domínio, é imperioso lançar iniciativas que promovam o empreendedorismo feminino.

g) Compatibilização entre a vida profissional e familiar

Embora se tenham verificado alguns avanços, no que se refere à participação dos homens nas tarefas domésticas e no cuidado dos filhos, os modelos tradicionais de atribuição de papéis continuam a vigorar na prestação de cuidados a ascendentes e descendentes, cabendo essencialmente à mulher essas tarefas. Também ao nível do trabalho se verificam vários obstáculos que importa ultrapassar

h) Redes sociais

A resolução nº197/97 inclui entre os seus objetivos, incentivar a criação de redes sociais de apoio integrado de âmbito local, a fim de incrementar a cobertura equilibrada do país em equipamentos sociais. O despacho normativo nº 8/2008 procede à regulamentação do programa de apoio à implementação da Rede Social. As Redes Sociais visam a erradicação da pobreza, da violência doméstica, mas também da qualificação e emprego das pessoas mais desfavorecidas, entre as quais as mulheres estão sobrerrepresentadas.

i) Violência doméstica

A violência doméstica constitui um atentado aos direitos fundamentais do ser humano, como o direito à vida, à segurança, à liberdade e à integridade física e emocional, sendo as mulheres as maiores vítimas deste flagelo. A Lei 7/2000 de 27 de maio, veio alterar o art. 152 do Código Penal, dando caráter de crime público aos maus tratos entre cônjuges, o que permite a qualquer pessoa, exercer o dever de denunciar o crime. A violência contra as mulheres é um obstáculo à igualdade, ao desenvolvimento e à paz que deve ser eliminado.

j) Tráfico de seres humanos e exploração sexual

O tráfico de seres humanos é, nos dias de hoje, uma realidade com um impacto económico comparável ao tráfico de armas e de droga. Estima-se que, por ano, sejam traficadas milhões de pessoas em todo o mundo, porém os grupos mais vulneráveis ao tráfico, à exploração sexual e laboral são as mulheres e as crianças. Pela sua proximidade com as populações, as autarquias são as entidades que, mais de perto, conhecem esta realidade e a podem combater.

k) Organização espacial das cidades

Os departamentos de planeamento são, quase sempre dominados por homens que planeiam e gerem os agregados populacionais e a organização das cidades e do território em geral de acordo com os seus interesses e sem ter em contas as necessidades das mulheres. Homens e mulheres têm diferentes modos de vida e distinguem-se na utilização dos serviços locais e dos espaços verdes. É necessário inverter esta situação.

l) Mobilidade e transportes

Os transportes têm uma importância fundamental nas rotinas diárias e afetam diferentemente homens e mulheres, tendo em conta as responsabilidades familiares e profissionais que cada um/a assume, a independência económica e os hábitos culturais, o que resulta, quase sempre, em desfavor das mulheres. Por outro lado, o desenvolvimento

sustentável e o êxito, de um Município ou de uma Região, dependem significativamente, das infraestruturas e de transportes públicos eficientes e de qualidade que são mais utilizados pelas mulheres que pelos homens.

2.2 Iniciativas e projetos em desenvolvimento existentes no Município

Com a publicação de um Plano Municipal para a Igualdade não queremos dizer que não há trabalho feito, ou seja, que não exista já em Sever do Vouga uma política de inclusão social e de trabalho contínuo para a melhoria da condição de vida de todos/as. Antes pelo contrário, pretendemos ter a capacidade de olhar para o que já fazemos, continuar a desenvolver esse trabalho (e a melhorá-lo, se possível), acrescentando valor ao trazer para a nossa “casa” uma abordagem sistémica, onde queremos que o todo seja mais que a soma das partes, que cada projeto ou iniciativa contribua para uma estratégia global e onde cada pessoa ou cada entidade desempenhe o seu papel social para o bem comum.

Neste ponto identificamos de forma resumida alguns projetos, iniciativas e estruturas que, de forma direta, contribuem ativamente para o cumprimento dos objetivos deste Plano Municipal. Assim, quando nos propusermos a medir resultados desta estratégia, consideraremos também o que já vem sendo feito (e bem feito), pelas organizações do nosso concelho.

Notar que neste ponto não nos preocupamos em apresentar um trabalho exaustivo, optamos por destacar alguns aspetos, que consideramos fundamentais como contributo para uma Igualdade de Oportunidades de facto.

- Rede Social de Sever do Vouga

A Rede Social é um fórum de articulação e de conjugação de co-responsabilidades e de dinâmicas sociais ativas na adesão livre por parte das autarquias e das entidades públicas e privadas sem fim lucrativo, exigindo para tal, uma planificação atualizável à medida das necessidades, convergindo verdadeiras estratégias de intervenção de desenvolvimento social. A Rede Social tem como objetivo principal combater a pobreza e exclusão para a promoção do desenvolvimento social.

Fazem parte da Rede: Câmara Municipal de Sever do Vouga; União de Freguesia de Silva Escura e Dornelas; União de Freguesias Cedrim e Paradela; Junta de Freguesia de Rocas do Vouga; Junta de Freguesia de Couto Esteves; Junta de Freguesia de Pessegueiro do Vouga; Junta de Freguesia de Sever do Vouga; Junta de Freguesia de Talhadas; Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Aveiro; Centro de Emprego de Águeda; Agrupamento de Escolas de Sever do Vouga; Centro de Saúde Dr. Manuel Santiago e Costa de Sever do Vouga; Associação Pró-Cidadão

Deficiente Integrado; Fundação Bernardo Barbosa de Quadros; Centro Social Paroquial Maria da Glória; Santa Casa da Misericórdia de Sever do Vouga; SEMA- Associação Empresarial; Associação Cultural e Recreativa de Pessegueiro do Vouga; Associação de Bombeiros Voluntários de Sever do Vouga; Associação de Pais e/ou Encarregados de Educação dos Alunos da Escola Secundária com 3º ciclo de Sever do Vouga; Cáritas Paroquial de Sever do Vouga; Liga dos Amigos do Centro de Saúde de Sever do Vouga; Rotary Clube de Sever do Vouga; SICAD, Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas dependências; ADRIMAG – Associação Desenvolvimento Rural Integrado nas Serras de Montemuro, Arada e Gralheira; AIDA – Associação Industrial de Aveiro; A. Silva Matos, Metalomecânica, SA; Fundação de Edite Costa Matos, Mão Amiga.

- Comissão de Proteção de Crianças e Jovens - CPCJ

A Comissão de Proteção de Crianças e Jovens, é uma Instituição oficial não judiciária, baseada na lógica de parceria local, com autonomia funcional, que visa promover os direitos e a Proteção da Criança e do/a Jovem, prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral.

- Rede de Intervenção na Violência Doméstica - RIVD

A rede intervém de forma pró-ativa no combate à violência doméstica e de género, procurando, entre outras atividades, qualificar os/as técnicos/as das entidades envolvidas para uma melhor capacidade de resposta; promovendo ações de formação e sensibilização; e divulgando informação nos canais de comunicação locais sobre iniciativas e conteúdos relativos à problemática.

- Biblioteca Municipal de Sever do Vouga

A biblioteca procura, no desenvolvimento da sua atividade, ser “porta de acesso local ao conhecimento” para todos/as. Encontra-se em processo de adesão à Rede de Bibliotecas Associadas da Unesco e procura ter uma oferta de serviços que sejam propiciadoras de uma verdadeira inclusão e de acesso a informação para todos/as. Nesta perspetiva, além da sua missão fundamental, destacar: posto para invisuais e amblíopes; Iniciativa Popup em Família; Bolsa de Ações para estabelecimentos de ensino; Iniciativa Happy Hour; Iniciativa Sénior Net; Cartão Família; e Bebéteca.

- Unidade de Cuidados na Comunidade de Sever do Vouga - UCC

A Unidade de Cuidados na Comunidade (UCC) de Sever do Vouga é uma unidade funcional do Centro de Saúde de Sever do Vouga. Presta cuidados de saúde e apoio

psicológico e social de âmbito domiciliário e comunitário, especialmente às pessoas, famílias e grupos mais vulneráveis, em situação de maior risco ou dependência física e funcional ou doença que requeira acompanhamento próximo, e atua ainda na educação para a saúde, na integração em redes de apoio à família, garantindo a continuidade e qualidade dos cuidados prestados.

- Núcleo Local de Inserção - NLI

Órgão local a quem compete a gestão processual continuada dos percursos de inserção dos/as beneficiários/as do Rendimento Social de Inserção (RSI).

- Programa Casa + - Reabilitação de Habitações de pessoas carenciadas.

Considerando que cada vez mais é imprescindível a participação do Município no âmbito social, com vista à progressiva inserção e autonomização das pessoas e famílias carenciadas ou dependentes, entendeu-se ser pertinente a criação de um regulamento municipal que contribuísse para uma melhor qualidade de vida habitacional das famílias socialmente desfavorecidas.

- Bairro da Bela Vista – Arrendamento de 18 habitações a famílias carenciadas.

O Município de Sever do Vouga possui 18 habitações sociais no Bairro Social da Bela Vista em Sever do Vouga. Os mesmos encontram-se em regime de renda apoiada.

- Casa Abrigo – Habitação para situações de emergência social.

A Casa abrigo constitui uma resposta de acolhimento temporário para situações de emergência social.

- Programa Incentivos Escolares para Alunos/as Carenciados/as do 1º Ciclo.
- Regulamentos Municipais específicos para apoio a famílias carenciadas (e.g. taxas de resíduos urbanos).
- Atendimento Municipal na área de Serviço Social;
- Intervenção Psicológica gratuita para crianças e famílias;
- Canoagem adaptada, através da Associação Viking Kayak Clube.
- Espaços de desporto, lazer e cultura, arquitetonicamente adaptados para todos/as.

2.3 Definição de eixos estratégicos

Esta componente de Plano Municipal para Igualdade será estruturada por eixos, considerados estratégicos para a promoção da Igualdade. Assim, as atividades foram estruturadas em função desses mesmos eixos estratégicos, dentro de cada uma das componentes – Interna e Externa. A componente interna diz respeito à Câmara Municipal, ou seja, enquanto entidade empregadora e enquanto entidade gestora da vida local. A componente externa diz respeito a toda Comunidade de Sever do Vouga, as suas entidades públicas e privadas, a cada um e a cada uma que vive, trabalha, visita ou passa por Sever do Vouga.

Eixos Estratégicos de Intervenção

Vertente Interna	Planeamento Estratégico
	Gestão de Recursos Humanos
	Comunicação
Vertente Externa	Educação e Cidadania
	Solidariedade e Ação Social
	Saúde e Bem-estar
	Emprego, Conciliação e Empreendedorismo
	Cultura, Desporto e Lazer

Legenda: Eixos estratégicos do Plano Municipal para a Igualdade, por vertente interna e externa.

2.4 - Plano de Ação – Vertente Interna

2.4.1 – Quadros Resumo

Act	Eixo estratégico – Planeamento Estratégico
N.º	Medida
1	Nomear conselheiras ou conselheiros locais para a igualdade, de acordo com o estatuto aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de Maio
2	Criar um sistema de informação, classificando o contributo de cada projeto e/ou iniciativa que decorra no concelho ou para os/as munícipes de Sever do Vouga
3	Incorporar os princípios da Igualdade nos instrumentos estratégicos do Município
4	Celebrar Protocolo de Cooperação com a CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, enquanto organismo nacional responsável por esta área de intervenção
5	Formalização de Protocolos específicos, que contribuam para o cumprimento de objetivos e/ou realização de ações enquadradas na temática
6	Promover candidaturas específicas, no âmbito do novo quadro comunitário de apoio (Portugal 2020), que possam contribuir para a implementação de novas práticas igualitárias e para maior sensibilização das Instituições, empresas e população do concelho

Act	Eixo estratégico – Gestão de Recursos Humanos
N.º	Medida
7	Divulgar os direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade e formas de discriminação
8	Promover formação específica na área de igualdade de género
9	Avaliar a participação dos colaboradores e das colaboradoras, por género, em ações promovidas pelo município
10	Promover a participação equilibrada de homens e mulheres, particularmente nos lugares de chefia e direção, começando pela constituição paritária dos júris dos concursos
11	Criação de Procedimento de análise aos perigos inerentes aos postos de trabalho / condições de trabalho onde se incluam trabalhadoras grávidas

Act	Eixo estratégico - Comunicação
N.º	Medida
12	Proceder ao tratamento estatístico de toda a informação gerida pelo Município, de forma desagregada por género
13	Elaborar e disseminar um Guia específico sobre Linguagem inclusiva
14	Criar normas escritas para a comunicação interna
15	Definir espaço próprio para divulgação de informação sobre a temática
16	Criação de mecanismos de receção de sugestões e comentários dos/as trabalhadores/as no sentido da promoção da igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade
17	Criação de uma estratégia de comunicação web
18	Criação de email institucional do município, associado diretamente ao trabalho desenvolvido pelos Conselheiros e Conselheiras

2.4.2 – Caracterização das Atividades

Act 1 - Nomear conselheiras ou conselheiros locais para a igualdade, de acordo com o estatuto aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de Maio

Objetivos Específicos	Identificar Recursos humanos estratégicos ao Desempenho da função e proceder à sua nomeação
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município e Comunidade
Indicadores	Nº de Conselheiros/as nomeados

Act 2 - Criar um sistema de informação, classificando o contributo de cada projeto e/ou iniciativa que decorra no concelho ou para os/as municípios de Sever do Vouga

Objetivos Específicos	Promover um conhecimento efetivo de todas as atividades e projetos a decorrer que contribuam de forma direta ou indireta para os objetivos da Igualdade de Género e de Oportunidades
Público-Alvo	Entidades / Instituições / Empresas / Comunidade em geral
Indicadores	N.º de iniciativas de recolha de informação

Act 3 - Incorporar os princípios da Igualdade nos instrumentos estratégicos do Município

Objetivos Específicos	Assegurar a menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover no planeamento estratégico e nos documentos principais, como relatórios, planos de actividades, regulamentos da instituição
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município e Comunidade
Indicadores	Nº de Documentos Revistos

Act 4 - Celebrar Protocolo de Cooperação com a CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, enquanto organismo nacional responsável por esta área de intervenção

Objetivos Específicos	Promover políticas públicas específicas e assegurar a implementação e monitorização das ações previstas no protocolo
Público-Alvo	Conselheira/o para a Igualdade
Indicadores	Taxa de execução das medidas

Act 5 - Formalização de Protocolos específicos, que contribuam para o cumprimento de objetivos e/ou realização de ações enquadradas na temática

Objetivos Específicos	Assegurar uma estratégia de Intervenção integrada no concelho
Público-Alvo	Entidades / Instituições estratégicas a envolver
Indicadores	Nº de Protocolos Formalizados

Act 6 - Promover candidaturas específicas, no âmbito do novo quadro comunitário de apoio (Portugal 2020), que possam contribuir para a implementação de novas práticas igualitárias e para maior sensibilização das Instituições, empresas e população do concelho

Objetivos Específicos	Criar condições para que a estratégia definida possa ser implementada, aproveitando as possibilidades que o quadro de apoio oferece
Público-Alvo	Entidades / Instituições / Empresas / Comunidade em geral
Indicadores	Nº de Candidaturas elaboradas e promovidas

Act 7 - Divulgar os direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade e formas de discriminação

Objetivos Específicos	<p>Incentivar a maior participação do pai na vida familiar através dos meios de comunicação interna.</p> <p>Fazer cumprir a legislação em vigor e incentivar o gozo da licença parental por mulheres e homens; Incentivo dos homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei e a partilhar com a mãe a licença parental;</p> <p>Assegurar a proibição de todas as formas de assédio sexual e moral no local de trabalho</p>
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município
Indicadores	Nº de Divulgações realizadas

Act 8 - Promover formação específica na área de igualdade de género

Objetivos Específicos	Formar todos os dirigentes e outros agentes da administração local, a fim de os informar, sensibilizar e preparar para lidar adequadamente com as questões que se colocam, nos locais de trabalho, sobre a igualdade de género
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município
Indicadores	Nº de Ações Realizadas

Act 9 - Avaliar a participação dos colaboradores e das colaboradoras, por género, em ações promovidas pelo município

Objetivos Específicos	Promover a igualdade de género no acesso e participação em ações promovidas pelo município
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município
Indicadores	Nº de Ações Analisadas

Act 10 - Promover a participação equilibrada de homens e mulheres, particularmente nos lugares de chefia e direcção, começando pela constituição paritária dos júris dos concursos

Objetivos Específicos	Reforçar a participação equilibrada entre homens e mulheres na esfera pública e política, nomeadamente, na ocupação de lugares de poder e de tomada de decisão
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município e Entidades/ Instituições
Indicadores	Nº de Júris paritários constituídos

Act 11 - Criação de Procedimento de análise aos perigos inerentes aos postos de trabalho / condições de trabalho onde se incluam trabalhadoras grávidas

Objetivos Específicos	Garantia, às trabalhadoras grávidas, de condições de trabalho que não apresentem qualquer perigo para o futuro filho/a
Público-Alvo	Colaboradoras do município
Indicadores	Nº de Postos trabalho analisados

Act 12 - Proceder ao tratamento estatístico de toda a informação gerida pelo Município, de forma desagregada por género

Objetivos Específicos	Assegurar a existência de dados desagregados por género em todas as esferas de actuação/ departamentos
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município
Indicadores	Taxa de dados existentes de forma desagregada

Act 13 - Elaborar e disseminar um Guia específico sobre Linguagem inclusiva

Objetivos Específicos	Adotar uma política de comunicação promotora da igualdade entre homens e mulheres ao nível da linguagem e da imagem
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município
Indicadores	1 Guia produzido e disseminado

Act 14 - Criar normas escritas para a comunicação interna

Objetivos Específicos	Adotar de uma política de comunicação promotora da igualdade entre homens e mulheres ao nível da linguagem e da imagem, no sentido de eliminar todos os estereótipos de género e implementar uma linguagem neutra, no que se refere às questões da igualdade de género, nomeadamente eliminar todas as expressões verbais ou imagens que veiculem a ideia de superioridade ou inferioridade de qualquer dos sexos, ou dos papéis femininos e masculinos estereotipados
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município
Indicadores	Nº de Normas criadas

Act 15 - Definir espaço próprio para divulgação de informação sobre a temática

Objetivos Específicos	Promover a divulgação, em local apropriado, de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município
Indicadores	Definição de local específico

Act 16 - Criação de mecanismos de receção de sugestões e comentários dos/as trabalhadores/as no sentido da promoção da igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade

Objetivos Específicos	Promover medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município
Indicadores	Criação do procedimento

Act 17 - Criação de uma estratégia de comunicação web

Objetivos Específicos	Criação, divulgação e partilha de informação específica sobre a temática, através da página web do município, bem como das plataformas e redes sociais que o município gere
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município/ Rede Social/ Comunidade
Indicadores	Nº de atualizações do site Nº de Publicações

Act 18 - Criação de email institucional do município, associado diretamente ao trabalho desenvolvido pelos Conselheiros e Conselheiras

Objetivos Específicos	Assegurar a existência de um canal de comunicação com os/as munícipes para tratamento de questões relacionadas com IG, IO e não discriminação
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do município/ Rede Social/ Municípes
Indicadores	email criado e divulgado

– Plano de Ação – Vertente Externa

2.4.3 – Quadros Resumo

Act	Eixo estratégico – Educação e Cidadania
N.º	Medida
19	Apoiar e incentivar as práticas educativas de professores e professoras dos vários ciclos de ensino, no que diz respeito ao trabalho sobre género e cidadania
20	Dinamização de ações de sensibilização dirigidas à comunidade educativa: alunos/as, famílias, pessoal docente e não docente
21	Promoção de iniciativas que visem a criação de materiais de sensibilização para a Igualdade e Não discriminação, produzidos por alunos/as
22	Divulgação junto da comunidade educativa de iniciativas e projetos nacionais
23	Realização de campanhas de informação e de sensibilização para a denúncia

Act	Eixo estratégico – Solidariedade e Ação Social
N.º	Medida
24	Participação e colaboração em campanhas nacionais contra a violência doméstica dirigidas a públicos estratégicos
25	Promover medidas que facilitem o acesso à habitação a vítimas de violência doméstica no âmbito da atribuição de fogos de habitação social
26	Promoção de fóruns de discussão de boas práticas na intervenção junto de vítimas e de agressores
27	Criação de Guia de Recursos de âmbito local, regional e nacional na área da violência doméstica
28	Reforço de capacitação e dinamização da Rede de Intervenção na Violência Doméstica (RIVD)
29	Promover a implementação de Planos para a Igualdade nas Organizações sociais do concelho
30	Elaboração de uma recomendação às organizações sociais do Concelho para tratamento da informação desagregada por género
31	Promover articulação entre as várias instituições locais de modo a fomentar o trabalho em parceria, evitando a duplicação de apoios concedidos e alargando a base de apoio

Act	Eixo estratégico – Saúde e Bem-estar
N.º	Medida
32	Promoção de ações de sensibilização sobre saúde e género tendo em conta as especificidades de género no acesso e tipos de cuidados de saúde
33	Elaboração de uma recomendação às instituições locais para tratamento da informação desagregada por género

Act	Eixo estratégico – Emprego, Conciliação e Empreendedorismo
N.º	Medida
34	Estabelecimento de Protocolos com entidades estratégicas a operarem no Mercado de emprego
35	Elaboração de Material de Sensibilização sobre a importância da participação equilibrada na vida familiar
36	Promover informação sobre medidas de apoio ao empreendedorismo feminino
37	Elaboração de uma recomendação às empresas do concelho para tratamento da informação desagregada por género
38	Promover a implementação de Planos para a Igualdade nas empresas do concelho

Act	Eixo estratégico – Cultura, Desporto e Lazer
N.º	Medida
39	Instituir e divulgar o Dia Municipal para a Igualdade
40	Promover a criação de um fundo bibliográfico na Biblioteca Municipal na área da igualdade de género
41	Promover a toponímia municipal paritária
42	Promoção de eventos com equipas mistas em modalidades tradicionalmente masculinas ou femininas
43	Elaboração de uma recomendação às instituições desportivas e culturais locais para tratamento da informação desagregada por género

2.4.4 – Caracterização das Atividades

Act 19 - Apoiar e incentivar as práticas educativas de professores e professoras dos vários ciclos de ensino, no que diz respeito ao trabalho sobre género e cidadania

Objetivos Específicos	Divulgação de materiais informativos e pedagógicos, nomeadamente os Guiões disponibilizados pela CIG
Público-Alvo	Pessoal Docente
Indicadores	Nº de iniciativas promovidas

Act 20 - Dinamização de ações de sensibilização dirigidas à comunidade educativa: alunos/as, famílias, pessoal docente e não docente

Objetivos Específicos	Dismistificar estereótipos de género e contribuir para a minimização de todas as formas de discriminação múltipla
Público-Alvo	Comunidade educativa: alunos/as, famílias, pessoal docente e não docente
Indicadores	Nº de ações de Sensibilização

Act 21 - Promoção de iniciativas que visem a criação de materiais de sensibilização para a Igualdade e Não discriminação, produzidos por alunos/as

Objetivos Específicos	Promover uma atitude pro-ativa nos alunos e alunas
Público-Alvo	Comunidade Educativa
Indicadores	Nº de Iniciativas

Act 22 - Divulgação junto da comunidade educativa de iniciativas e projetos nacionais

Objetivos Específicos	Contribuir para que as crianças e jovens possam participar ativamente em projetos nacionais e internacionais sobre assuntos de Igualdade e Não Discriminação
Público-Alvo	Comunidade Educativa
Indicadores	Nº de iniciativas divulgadas

Act 23 - Realização de campanhas de informação e de sensibilização para a denúncia

Objetivos Específicos	Contribuir para a minimização da discriminação em função da orientação sexual e identidade de género
Público-Alvo	Comunidade em Geral
Indicadores	Nº de campanhas realizadas

Act 24 - Participação e colaboração em campanhas nacionais contra a violência doméstica dirigidas a públicos estratégicos

Objetivos Específicos	Promover medidas ativas para combate à violência doméstica
Público-Alvo	Comunidade em Geral
Indicadores	Taxa de Participação

Act 25 - Promover medidas que facilitem o acesso à habitação a vítimas de violência doméstica no âmbito da atribuição de fogos de habitação social

Objetivos Específicos	Criar respostas com vista ao apoio a famílias de vítimas de violência doméstica
Público-Alvo	Famílias e Vítimas de violência Doméstica
Indicadores	Nº de Medidas

Act 26 - Promoção de fóruns de discussão de boas práticas na intervenção junto de vítimas e de agressores

Objetivos Específicos	Promover medidas ativas para combate à violência doméstica
Público-Alvo	Famílias e Vítimas de violência Doméstica e agressores
Indicadores	Nº de Fóruns promovidos

Act 27 - Criação de Guia de Recursos de âmbito local, regional e nacional na área da violência doméstica

Objetivos Específicos	Promover medidas ativas para combate à violência doméstica
Público-Alvo	Comunidade em Geral
Indicadores	Guia criado

Act 28 - Reforço de capacitação e dinamização da Rede de Intervenção na Violência Doméstica (RIVD)

Objetivos Específicos	Promover medidas ativas para combate à violência doméstica
Público-Alvo	Famílias e Vítimas de violência Doméstica
Indicadores	Nº de ações desenvolvidas no âmbito da RIVD

Act 29 - Promover a implementação de Planos para a Igualdade nas Organizações sociais do concelho

Objetivos Específicos	Apoio às organizações sociais do Concelho na elaboração e implementação de Planos Internos para a Igualdade de Género, nomeadamente através da divulgação dos mecanismos de apoio
Público-Alvo	Organizações sociais do Concelho
Indicadores	Nº de Instituições com Planos para a Igualdade implementados

Act 30 - Elaboração de uma recomendação às organizações sociais do Concelho para tratamento da informação desagregada por género

Objetivos Específicos	Reforçar o conhecimento da situação dos homens e mulheres no setor em referência
Público-Alvo	Organizações sociais do Concelho
Indicadores	Recomendação Elaborada e disseminada

Act 31 - Promover articulação entre as várias instituições locais de modo a fomentar o trabalho em parceria, evitando a duplicação de apoios concedidos e alargando a base de apoio

Objetivos Específicos	Promover soluções mais adequadas aos problemas sociais e a eliminação de eventuais sobreposições de apoios, permitindo um melhor planeamento dos serviços e celeridade de resposta
Público-Alvo	Organizações sociais do Concelho
Indicadores	Nº de reuniões realizadas

Act 32 - Promoção de ações de sensibilização sobre saúde e género tendo em conta as especificidades de género no acesso e tipos de cuidados de saúde

Objetivos Específicos	Promover a Igualdade de género nos cuidados e comportamentos associados à saúde
Público-Alvo	Profissionais dos serviços de saúde
Indicadores	Nº ações de sensibilização

Act 33 - Elaboração de uma recomendação às instituições locais para tratamento da informação desagregada por género

Objetivos Específicos	Reforçar o conhecimento da situação dos homens e mulheres no setor em referência
Público-Alvo	Organizações da área da saúde existentes no concelho
Indicadores	Recomendação Elaborada

Act 34 - Estabelecimento de Protocolos com entidades estratégicas a operarem no Mercado de emprego

Objetivos Específicos	Contribuir para a aproximação de jovens e de desempregados/as ao mercado de trabalho
Público-Alvo	Empresas do Concelho
Indicadores	Nº de Protocolos estabelecidos

Act 35 - Elaboração de Material de Sensibilização sobre a importância da participação equilibrada na vida familiar

Objetivos Específicos	Incentivar os homens a uma maior participação na vida familiar
Público-Alvo	Comunidade em Geral
Indicadores	Nº de Materiais produzidos

Act 36 - Promover informação sobre medidas de apoio ao empreendedorismo feminino

Objetivos Específicos	Elaboração de Materiais de Informação e Sensibilização
Público-Alvo	Comunidade em Geral
Indicadores	Nº de Materiais produzidos

Act 37 - Elaboração de uma recomendação às empresas do concelho para tratamento da informação desagregada por género

Objetivos Específicos	Reforçar o conhecimento da situação dos homens e mulheres no setor empresarial
Público-Alvo	Empresas do Concelho
Indicadores	Recomendação Elaborada

Act 38 - Promover a implementação de Planos para a Igualdade nas empresas do concelho

Objetivos Específicos	Apoio às empresas do Concelho na elaboração e implementação de Planos Internos para a Igualdade de Género, nomeadamente através da divulgação dos mecanismos de apoio
Público-Alvo	Empresas do Concelho
Indicadores	Nº de empresas com Planos para a Igualdade implementados

Act 39 - Instituir e divulgar o Dia Municipal para a Igualdade

Objetivos Específicos	Sensibilizar para a temática da Igualdade de Género de de Oportunidades
Público-Alvo	Comunidade em Geral
Indicadores	Dia Municipal para a Igualdade instituído

Act 40 - Promover a criação de um fundo bibliográfico na Biblioteca Municipal na área da igualdade de género

Objetivos Específicos	Compilar bibliografia sobre Igualdade e divulgar junto da comunidade
Público-Alvo	Comunidade em Geral
Indicadores	Fundo Bibliográfico criado Estatísticas dos/as utilizadores/as

Act 41 - Promover a toponímia municipal paritária

Objetivos Específicos	Reconhecer mulheres do concelho, que por algum motivo se tenham destacado na sociedade e história local
Público-Alvo	Comunidade em Geral
Indicadores	Estatísticas associadas

Act 42 - Promoção de eventos com equipas mistas em modalidades tradicionalmente masculinas ou femininas

Objetivos Específicos	Reforçar a participação feminina/masculina no movimento associativo e nas práticas desportivas, onde se encontrem sub representadas
Público-Alvo	Organizações artísticas, culturais e desportivas
Indicadores	Nº de eventos e caracterização dos/as participantes

Act 43 - Elaboração de uma recomendação as instituições desportivas e culturais locais para tratamento da informação desagregada por género

Objetivos Específicos	Reforçar o conhecimento da situação dos homens e mulheres no setor em referência
Público-Alvo	Organizações artísticas, culturais e desportivas
Indicadores	Recomendação Elaborada



3.1 – Monitorizar e Avaliar, para quê?

Vários estudos sobre o impacto das políticas de igualdade comprovam ser mais eficazes na obtenção dos resultados pretendidos aquelas que são estruturadas com base em objetivos mensuráveis e assentam numa cadeia de responsabilidades recíprocas e de *accountability*, a todos os níveis, do topo à base da organização.

Preconizam, assim, que se aplique às políticas de promoção da igualdade de género os mesmos critérios de gestão utilizados noutros domínios da atividade gestonária.

A avaliação é um aspeto fundamental e transversal a qualquer intervenção pois trata-se do processo que permite perceber a adequação e a pertinência da intervenção desde o primeiro momento até ao momento após o seu final. Assim sendo, opta-se por uma metodologia de avaliação contínua que atravessa todas as fases do ciclo do projeto Vs atividades, desde a sua conceção até depois da sua finalização e mesmo enquanto *input* para um novo ciclo de intervenção.

A avaliação é, então, um instrumento imprescindível para orientar e garantir que o projeto se desenvolva no sentido de responder às necessidades dos públicos-alvo e que tenha resultados concretos. No processo de avaliação são envolvidos/as todos/as os/as intervenientes, desde pessoal técnico até aos/às destinatários/as da mesma.

Cada interveniente é fundamental para compreender os sucessos e as falhas, o cumprimento e os desvios, as alterações e as adaptações necessárias para que o Plano cumpra os seus objetivos e responda às finalidades que lhe são exigidas.

3.2 – Agentes e Variáveis de Avaliação

A monitorização das atividades que estruturam na sua globalidade o Plano Municipal para a Igualdade em referência e a sua avaliação serão realizadas de modo sistemático; os objetivos serão desagregados em indicadores e metas de desempenho mensuráveis de modo a ser possível avaliar o seu alcance.

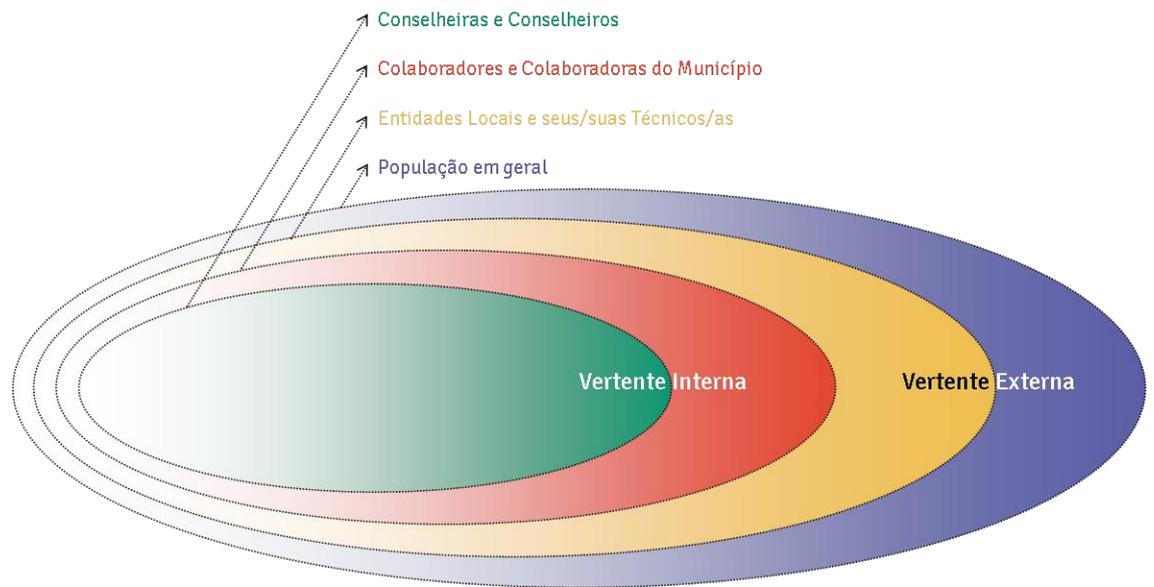
Os momentos de avaliação serão analisados no momento seguinte à sua ocorrência de modo a que seja possível analisar eventuais desvios face ao previsto e adotar atempadamente medidas corretivas/de melhoria. As atividades serão monitorizadas de acordo com o cronograma e planeamento definidos.

Destinatários / Agentes a auscultar no processo de Monitorização e/ou Avaliação do PMI

Foram definidos 4 grandes grupos de destinatários/as / Agentes:

- Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade do Município;
- Os/as colaboradores/as do Município;
- Entidades locais parceiras na execução do Plano e seus/suas Técnicos/as;
- População em geral do concelho, abrangida pelo Plano.

O esquema abaixo ilustra o enquadramento dos destinatários/agentes do processo de Avaliação, em função do seu posicionamento nas vertentes interna vs externa.



Fonte: Própria, 2015

Os perfis a auscultar, acima identificados, são o motor de toda a intervenção, no sentido de serem promotores, mobilizadores da intervenção, principalmente a nível da comunidade. Assim, o PMI foi desenhado para que estes grupos incorporem a Igualdade de Género e para que promovam e dinamizem a temática nos seus territórios de intervenção. É na segunda vertente, a externa, que as entidades locais com intervenção na Rede Social e os/as seus/suas Técnicos/as se constituem como agentes fundamentais do Plano, na medida em que são convidados/as a envolverem-se desde o planeamento e desenvolvimento até à avaliação e monitorização.

Grandes Categorias de análise

Adequabilidade: avaliar se a intervenção é adequada ao contexto em que é implementada, tendo em conta as necessidades detetadas, as metodologias utilizadas, os/as destinatários/as e os/as técnicos/as de intervenção;

Eficácia: avaliar em que medida as atividades planeadas são realizadas e conseguidos os resultados planeados;

Eficiência: avaliar a relação entre os resultados obtidos e os recursos utilizados;

Execução física: avaliar o cumprimento de indicadores quantitativos de execução do Plano;

Impacto: avaliar as mudanças ocorridas ao nível individual ou coletivo, decorrentes da execução das atividades;

Pertinência: avaliar se o Plano é pertinente face às necessidades detetadas, se responde ou não aos objetivos planificados, se é ou não pertinente para os/as destinatários/as;

Reação: avaliar o grau de satisfação de todas as pessoas que intervêm no processo, desde a sua planificação até aos resultados obtidos;

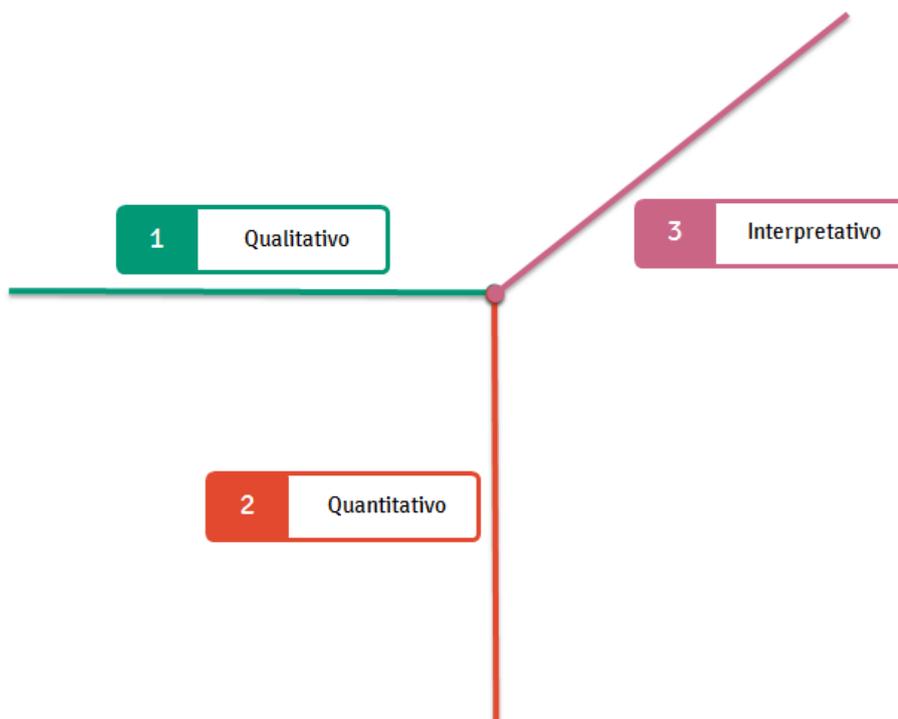
Sustentabilidade: avaliar em que medida a atividade tem condições para perdurar no tempo;

Transferibilidade: avaliar o grau potencial de apropriação/disseminação de práticas para outros contextos.

3.3 – Plano de Acompanhamento, Monitorização e Avaliação

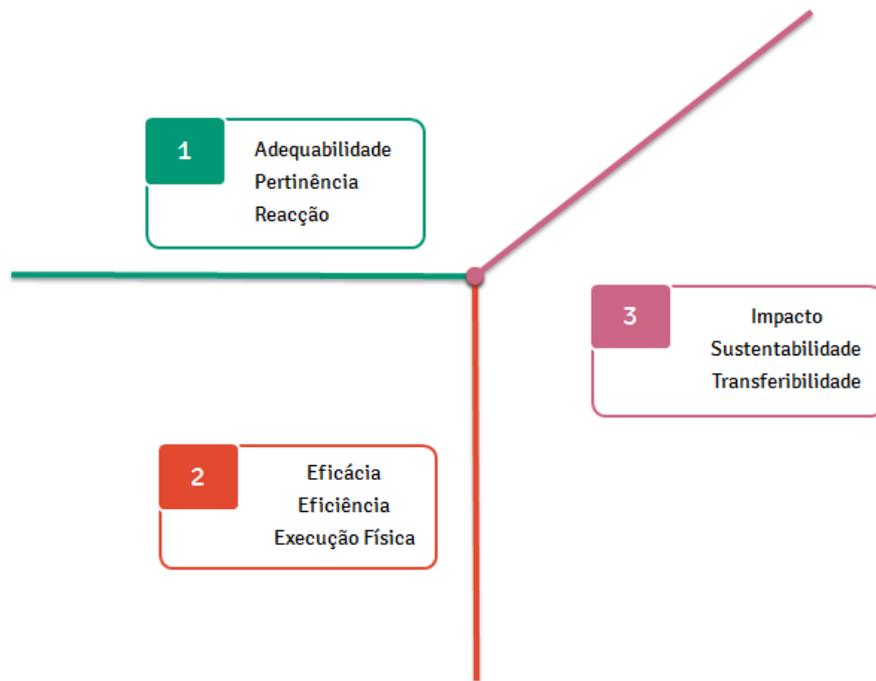
Para a Monitorização e Avaliação da Implementação do Plano Municipal para a Igualdade, será aplicado o que denominámos Modelo 3/3. Este Modelo assenta na avaliação de resultados baseada em três eixos, cada um com três categorias de análise.

Ilustrando o Modelo 3/3, identificamos o enquadramento de cada um dos três Eixos que o constituem:



Fonte: Própria, 2015

De seguida ilustra-se o Modelo, identificando as categorias de análise, por cada um dos Eixos:



Fonte: Própria, 2015

Contabilização de resultados

O resultado da aplicação do Modelo de Avaliação 3/3 permite chegar a um valor final por cada categoria de análise (sendo este valor, *per si*, de elevada relevância para a interpretação dos resultados) e uma avaliação final, resultado da ponderação atribuída a cada dimensão.

Por outro lado, a análise qualitativa permitirá também identificar as formas em que a política poderá ser reajustada de modo a promover a Igualdade, em determinar onde se considerou que a política teve um impacto negativo na igualdade de oportunidades e/ou foi demasiado neutra.

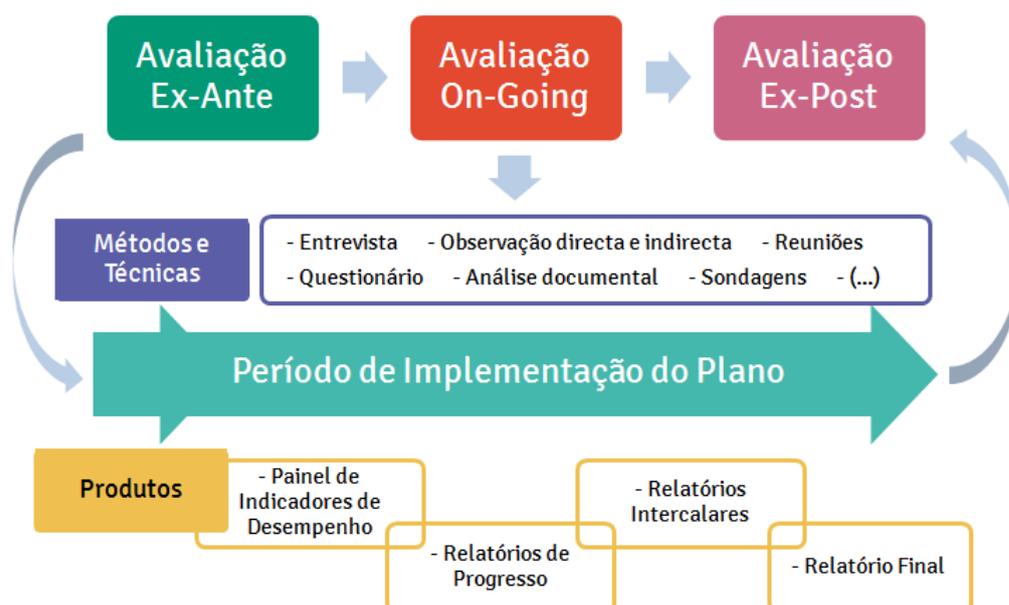
Os resultados, ao serem analisados de uma perspetiva dinâmica e não apenas estática e avaliando as tendências nos posicionamentos masculinos e femininos, independentemente dos efeitos das políticas propostas, permitirão compreender o contexto futuro e identificar as ferramentas que terão maior probabilidade de atingir o desempenho desejado. Os riscos futuros e as tendências passadas têm de ser tidas em conta, bem como quaisquer tendências para direções contraditórias nos défices de género que poderão estar a desenvolver-se.

Em suma, o principal objetivo da análise de resultados da avaliação do Plano é ser um forte *input* para um novo ciclo de intervenção, caminhando desta forma para um caminho de tomada de decisões cada vez mais baseado em factos.

Dimensões de Análise

- Avaliação da abrangência temática do Plano em função das áreas de intervenção em Igualdade
- Avaliação da conformidade das atividades com os instrumentos nacionais e locais
- Avaliação da estratégia operacional das atividades, se é apropriada para o cumprimento dos objetivos
- Avaliação da exequibilidade temporal e de recursos na execução das medidas
- Avaliação do grau de envolvimento e participação ativa de pessoas e instituições
- Avaliação da execução física das medidas
- Avaliação do grau de inovação das atividades
- Avaliação de satisfação e impacto do Plano
- Avaliação da sustentabilidade das atividades e dos resultados alcançados
- Avaliação do efeito multiplicador e disseminador das atividades
- Avaliação de boas práticas em Igualdade

Sistema de Avaliação – Sequência e Produtos



Fonte: Própria, 2015

Avaliação Ex-Ante – Através dela é possível prever e controlar a eficiência e eficácia do desenvolvimento do Plano. Isto significa que a sua utilização permite avaliar previamente os resultados do diagnóstico e a adequação do plano de intervenção às necessidades dos públicos-alvo;

Avaliação On-Going – Esta modalidade de avaliação decorre durante a implementação do Plano e auxilia o processo de monitorização do mesmo. Permite acompanhar o decorrer da intervenção e revela informações importantes, tais como: as aproximações e os afastamentos relativamente aos objetivos, se a planificação está a ser cumprida e que alterações têm acontecido, se as atividades previstas estão a dar respostas ou não às necessidades detetadas, se as metodologias usadas estão a ser ou não adequadas, se o Plano está a ter ou não sucesso, se as experiências e aprendizagens estão a ser ou não assimiladas pelos/as destinatários/as, que alterações ou transformações são necessárias para o alcance dos objetivos definidos inicialmente;

Avaliação Ex-Post – Esta modalidade de avaliação decorre no final e é fundamental para apurar os resultados obtidos. Para se proceder ao apuramento dos resultados, auscultam-se os/as vários/as intervenientes, fazendo-se uma comparação entre o inicialmente planificado e o obtido no final. Este processo de comparação requer um conjunto de instrumentos que permitam obter informações relativamente às mudanças e ao que foi implementado. Por outro lado, permite ainda identificar Boas Práticas e estimar a sustentabilidade do trabalho desenvolvido.

3.4 – Quadro resumo do Sistema de Avaliação

Dimensão de Análise	Algumas Questões para a Avaliação	Categoria de Análise
<p>Avaliação da abrangência temática do Plano em função das áreas de intervenção em Igualdade</p>	<p>Os Eixos Estratégicos abrangidos pelo Plano são adequados para criarem ou melhorarem práticas igualitárias?</p> <p>As actividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em Igualdade?</p>	<p>Adequabilidade</p> <p>Pertinência</p>
<p>Avaliação da conformidade das actividades com os instrumentos nacionais e locais</p>	<p>As actividades encontram-se em articulação com outros documentos estratégicos do Município (e.g. Plano de Desenvolvimento Social)?</p> <p>As actividades encontram-se em articulação com os documentos estratégicos nacionais?</p> <p>As actividades concorrem para o cumprimento dos Planos Nacionais em vigor?</p>	<p>Adequabilidade</p> <p>Adequabilidade</p> <p>Pertinência</p>

Dimensão de Análise	Algumas Questões para a Avaliação	Categoria de Análise
Avaliação da estratégia operacional das actividades, se é apropriada para o cumprimento dos objectivos	Os objectivos definidos são coerentes para as actividades planeadas?	Adequabilidade
	Existe coerência entre as actividades, os objectivos e os públicos-alvo definidos?	Adequabilidade
	A estratégia de implementação do Plano é adequada à realidade específica do Município?	Adequabilidade

Dimensão de Análise	Algumas Questões para a Avaliação	Categoria de Análise
Avaliação da exequibilidade temporal e de recursos na execução das medidas	A distribuição das actividades pelo período de vigência do Plano é equilibrada?	Eficácia
	O número de actividades é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?	Adequabilidade
	Os recursos necessários para a concretização das actividades estão assegurados e são razoáveis?	Eficiência

Dimensão de Análise	Algumas Questões para a Avaliação	Categoria de Análise
Avaliação do grau de envolvimento e participação activa de pessoas e instituições	As Entidades/Parceiros demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das acções?	Adequabilidade
	Os destinatários previstos para cada actividade participaram activamente na mesma?	Eficácia
	A Rede Social do Município foi um veículo de suporte para a execução do Plano?	Eficiência
	Quais as taxas de participação das Entidades parceiras nas actividades do Plano?	Execução Física
	Quais as taxas de participação da Comunidade em geral nas actividades do Plano?	Execução Física

Dimensão de Análise	Algumas Questões para a Avaliação	Categoria de Análise
Avaliação da execução física das medidas	As actividades propostas foram realizadas?	Eficiência
	Os recursos humanos e/ou materiais previstos foram efectivamente disponibilizados?	Eficácia
	Os cronogramas inicialmente previstos foram cumpridos?	Eficácia
	Qual o número de intervenientes envolvido?	Execução Física
	Verificou-se ser possível alcançar os objectivos e os resultados previstos a um custo razoável?	Eficiência
	O número de destinatários, por tipologia, é representativo da realidade do Município?	Execução Física
	O número de acções realizadas é suficiente para atingir os objectivos definidos?	Execução Física
	O número de materiais produzidos/distribuídos é adequado para garantir o acesso a todos/as os/as interessados/as?	Execução Física

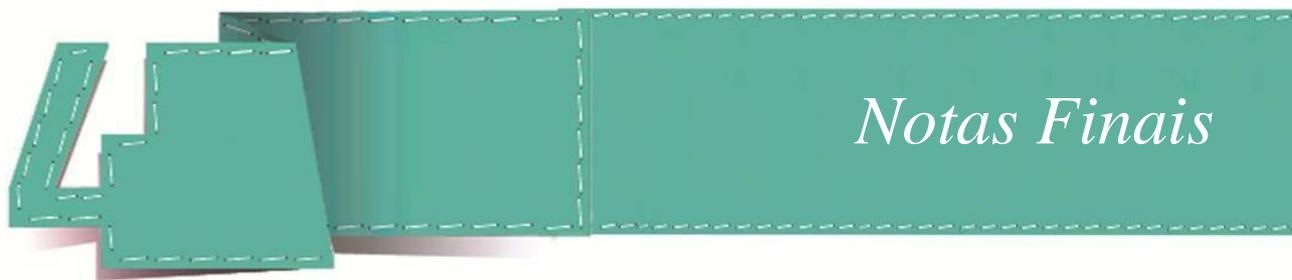
Dimensão de Análise	Algumas Questões para a Avaliação	Categoria de Análise
Avaliação do grau de inovação das actividades	As actividades propostas são inovadoras, demonstrando novas formas de abordagem às temáticas?	Reacção
	Os destinatários mostraram interesse na forma como as actividades são/foram desenvolvidas?	Reacção
	Existe a preocupação de "fazer de forma diferente", procurando potenciar os resultados a atingir?	Reacção

Dimensão de Análise	Algumas Questões para a Avaliação	Categoria de Análise
Avaliação de satisfação e impacto do Plano	Quais as mais-valias resultantes de cada actividade?	Impacto
	Há registo de constrangimentos ou dificuldades no decorrer da implementação do Plano?	Reacção
	Qual o grau de satisfação dos parceiros com os resultados obtidos?	Reacção
	Qual o grau de satisfação dos destinatários das medidas implementadas?	Reacção
	Qual o grau de satisfação da comunidade em geral com a implementação do Plano?	Reacção
	Que benefícios efectivos o Plano trouxe para quem vive/trabalha no Município?	Impacto
	Verifica-se mudança de comportamentos e atitudes?	Impacto
	Qual o grau de impacto organizacional?	Impacto

Dimensão de Análise	Algumas Questões para a Avaliação	Categoria de Análise
Avaliação da sustentabilidade das actividades e dos resultados alcançados	Os resultados alcançados irão perdurar além do período do Plano?	Sustentabilidade
	Quando aplicável, as actividades têm condições para continuarem a ser desenvolvidas?	Sustentabilidade
	Estão asseguradas as condições para que a temática continue a ser trabalhada no Município?	Sustentabilidade
	É garantido o acompanhamento de modo a garantir que os resultados alcançados terão efeito a médio-longo prazo?	Sustentabilidade

Dimensão de Análise	Algumas Questões para a Avaliação	Categoria de Análise
<p>Avaliação do efeito multiplicador e disseminador das actividades</p>	<p>São propostas medidas com potencial efeito multiplicador?</p>	<p>Transferibilidade</p>
	<p>É garantida a disseminação das actividades e resultados, permitindo por esta via a promoção de medidas positivas para outros contextos?</p>	<p>Transferibilidade</p>
	<p>Os sucessos alcançados são devidamente assinalados e disseminados, como forma de proporcionar efeito de contágio para outros contextos?</p>	<p>Transferibilidade</p>

Dimensão de Análise	Algumas Questões para a Avaliação	Categoria de Análise
<p>Avaliação de boas práticas em Igualdade</p>	<p>Existe uma metodologia que permita identificar boas práticas?</p>	<p>Transferibilidade</p>
	<p>As práticas relevantes alcançadas são usadas como mecanismo de promoção de Igualdade?</p>	<p>Transferibilidade</p>
	<p>É avaliada a possibilidade de reconhecimento do Município pelas boas práticas existentes?</p>	<p>Transferibilidade</p>



Notas Finais

A transversalização da perspectiva de Género é um requisito de modernidade e boa governação, constituindo por isso um objetivo de carácter estrutural que implica um processo contínuo de mudança em todos os setores da Administração Pública, Central e Local.

Requer todo um conjunto de medidas estruturantes que passam pela implementação de planos para a igualdade em cada área da ação governativa, ou seja, em cada Ministério, em cada estrutura, em cada Município, em cada Órgão Local. O Plano deve integrar a dimensão de género nos processos de decisão, ou seja, a promoção da igualdade no funcionamento, designadamente medidas tendo em vista a eliminação da segregação horizontal e vertical, uma representação equilibrada de mulheres e homens nas esferas de tomada de decisão, apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e o combate às assimetrias salariais.

Pretende-se que estas medidas contribuam para a definição de uma nova cultura organizacional, reforçando a sua qualificação e modernizando o quadro dos seus valores e da sua intervenção na procura de melhores condições para todas as pessoas.

As Conselheiras e os Conselheiros para a Igualdade são figuras decisivas para a execução dos Planos para a Igualdade. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 29 de maio, define o Quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, o perfil e as competências, conferindo o estatuto e o apoio político para o cabal cumprimento das suas funções. São figuras centrais para a eliminação dos estereótipos de género e a promoção da cidadania através da elaboração e desenvolvimento de Planos Municipais para a Igualdade, em linha com a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, subscrita por diversos municípios portugueses e enquadrada nas atividades do Conselho dos Municípios e Regiões da Europa.

Não menos importantes que os recursos humanos e técnicos, os recursos financeiros representam uma dimensão decisiva para a construção da igualdade de género. O modo como os recursos públicos são gerados, geridos e distribuídos não é neutro em função do género. Com efeito, os orçamentos têm várias funções económicas e sociais, que se vão refletir de forma diferente sobre os homens e sobre as mulheres, dados os diferentes papéis que desempenham na sociedade.

Torna-se assim necessário integrar a dimensão da Igualdade de Género na gestão dos recursos públicos, analisar os orçamentos numa perspetiva de género e proceder à definição de critérios que permitam determinar a relevância das despesas realizadas em termos de construção dessa igualdade — *gender budgeting*.

A Administração Pública deve adotar, de forma progressiva, uma linguagem inclusiva nos diversos documentos produzidos, editados e distribuídos, conforme Recomendação do Conselho da Europa — CM/Rec (2007) e orientações contidas no Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Homens e Mulheres na Administração Pública. Além de outros mecanismos, o Portal para a Igualdade <http://www.igualdade.gov.pt> afirma-se como a plataforma digital de eleição para a disseminação destas práticas, sendo, também por isso, uma ferramenta de excelência na operacionalização do *Mainstreaming* de Género.

A “Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015” afirma que a rigidez na repartição de papéis entre homens e mulheres pode entravar as escolhas individuais e limitar as potencialidades de ambos os sexos. Promover uma repartição de papéis não discriminatória em todos os domínios da vida, nomeadamente a educação, as opções profissionais, o emprego e o desporto, constitui, assim, um contributo fundamental para a igualdade entre homens e mulheres. A Igualdade de Género necessita

da contribuição, da ajuda e da participação ativas dos homens e as políticas definidas devem abordar também as desigualdades que afetam os rapazes e os homens, por exemplo no que respeita à literacia, ao abandono escolar precoce e à saúde no trabalho.

Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na Igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira Igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local

Segundo o Guia para o combate à discriminação nos Municípios CIG, 2010 a igualdade social é um objetivo de um Estado de direito. Só se pode alcançar um desenvolvimento pleno quando todos/as beneficiarem de igual de tratamento e acederem equitativamente a bens, serviços e recursos. Por isso mesmo, a conceção (e implementação) de Planos Municipais para a Igualdade de Género contribui para uma visão integrada do combate às discriminações, contribuindo para melhorar as relações sociais, a qualidade de vida e a competitividade dos territórios. Esta orientação acentua a responsabilidade do planeamento estratégico municipal para pensar “relacionalmente” o espaço, enquanto produto de intervenções e de (re)construção de identidades.

Tendo como certo que o espaço é ativo na sociedade e na economia, o planeamento estratégico municipal tem a missão de formular políticas dirigidas para as relações “sociedade–território”, que dão voz às populações na sua diversidade e lhes devolvem a confiança nas instituições. Assim, o planeamento estratégico para a igualdade deve encarar a possibilidade de substituir os espaços mono-funcionais que maximizam cada função para que estão vocacionados. Com efeito, num contexto de globalização, a vida quotidiana exige lugares diversificados e multifuncionais, onde a surpresa ainda seja possível, mas o risco minimizado. E neste contexto, as grandes infraestruturas viárias só servem um único objetivo, todavia, a vida local exige espaços públicos multifuncionais, inclusivos e seguros porque vividos, onde a hierarquia da rede viária se subordina ao espaço público e aos bairros (estes preferencialmente pulverizados de pequenos equipamentos, comércio e serviços de proximidade). Os lugares multifuncionais promovem a igualdade de género e esta, como uma orientação de política no planeamento estratégico municipal, necessita estimular formas de integração entre o trabalho e a residência. O emprego pode articular-se segundo lógicas de proximidade a creches, escolas e outros equipamentos, e com acesso fácil ao transporte público. Assim, a descentralização, dispersão e os desenvolvimentos de baixa densidade devem ser desencorajados e a intermodalidade deve ser desenvolvida e apoiada para dar resposta às necessidades das pessoas nas suas deslocações diárias.

Por isso e neste contexto, fazer a diferença a nível local, pode significar a promoção de formas de integração nas políticas locais das preocupações relacionadas com a Igualdade e a luta contra as discriminações, só possíveis a partir de um conhecimento adequado do território e das populações, das tendências de transformação e mudança dos mesmos, bem como, de uma transformação de perspetiva que ultrapasse as dinâmicas sectoriais e abrace a transversalidade.

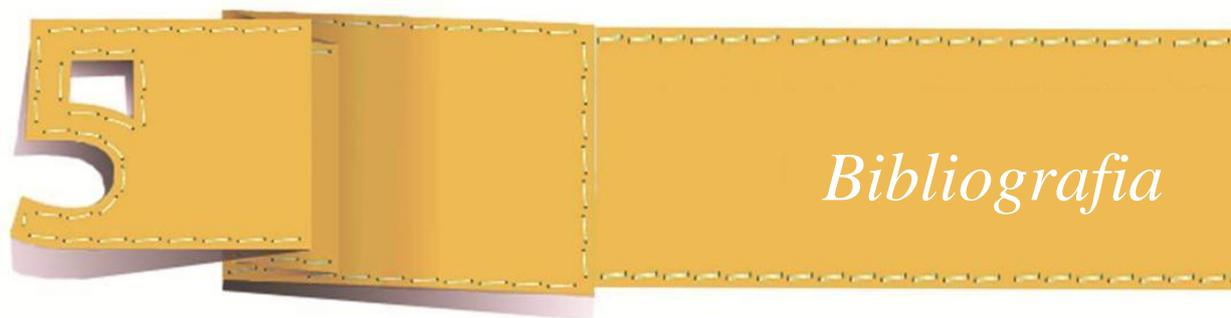
Em síntese, sendo que em Portugal se estão a desenvolver esforços entre a Administração Central e a Local para a inclusão das análises sensíveis ao género, aqueles desenrolam-se e concentram-se sobretudo nas esferas da ação social. Ora, se o espaço urbano é o nível mais abrangente de planeamento para a aplicação do contexto e direção de um planeamento para um território inclusivo, então os domínios do urbanismo, espaços públicos, habitação e transportes não podem ser relegados para segundo plano. Os departamentos municipais responsáveis por estas áreas, devem estar envolvidos, a par da ação social, na primeira linha de combate à discriminação. E o sucesso da Política para a Igualdade de Género depende, por sua vez, da integração em níveis mais abrangentes tais como, a sustentabilidade, o desenvolvimento económico e a inclusão social. Temos a expectativa de lá chegar, este trabalho aqui iniciado não tem uma data de fim e, talvez, daqui a alguns anos já não faça sentido, quando todos e todas assim o sentirem.

Para finalizar, deixar duas pequenas notas:

1.^a – O Plano Municipal para a Igualdade é um documento ativo, com atualizações de atividades, de Públicos-alvo, de Parceiros, de iniciativas, enfim, alimentado com toda a dinâmica que o Município consiga ter em torno de uma procura de melhoria constante;

2.^a – O Plano Municipal para a Igualdade é um documento de todos e todas. É para ser discutido, analisado, criticado, melhorado, aperfeiçoado, adaptado à realidade que se altera todos os dias. Assim, todas as pessoas e entidades do Concelho são chamadas a dar o seu contributo ativo numa clara perspetiva do contributo para a melhoria do bem comum.

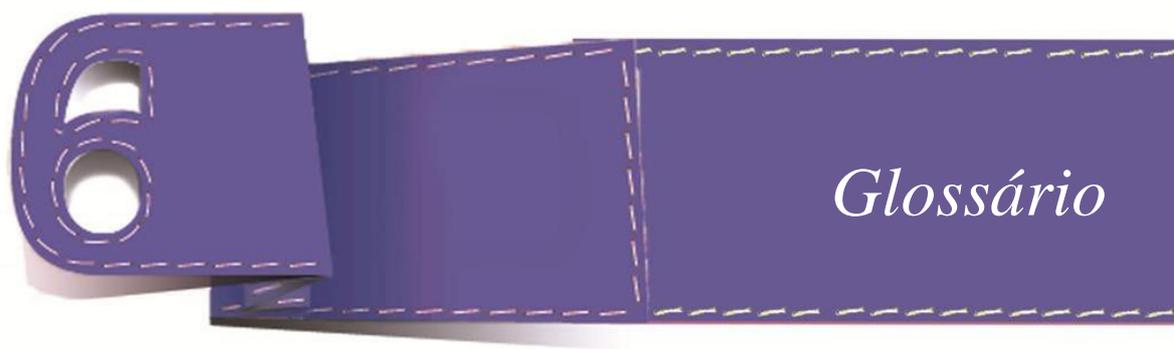
“Todos nós temos talentos diferentes, mas todos nós gostaríamos de ter iguais oportunidades para desenvolver os nossos talentos.” Frase de John F. Kennedy



Bibliografia

- CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, Igualdade de Género na Vida Local: Resultados de Alguns Diagnósticos Municipais, março de 2008;
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Guia para o combate à discriminação nos Municípios: Planear para todos e todas, planear a diversidade, 2010, ISBN: 9789725973301;
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção, Lisboa, 2009;
- Comissão Europeia, A igualdade em 100 palavras — Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1998 — 56 p., ISBN 9282827747;
- Comissão Europeia, Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, Bruxelas, 21.9.2010;
- Comissão Europeia, Legislação em matéria de igualdade de género na União Europeia, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2008 — 8 p;
- Conselho de Municípios e Regiões da Europa e seus Parceiros. A carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local, Innsbruck, May 2006;
- Fundação Francisco Manuel dos Santos e Sociedade de Consultores Augusto Mateus & Associados (AM&A), 25 anos de Portugal europeu: A economia, a sociedade e os fundos estruturais, Coordenação global: Augusto Mateus, maio de 2013, ISBN: 9789898662071;
- ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, Lisboa, julho de 2008;
- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto, Sétima revisão constitucional, Constituição da República Portuguesa;
- NOGUEIRA, Conceição; SAAVEDRA, Luísa, Estereótipos de Género: Conhecer para os transformar, Universidade do Minho;

- Parceria CITE E ACT, Instrumentos de Apoio à Ação Inspetiva no Combate à Discriminação de Género no Trabalho, Lisboa, outubro de 2012;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 94/2010, de 29 de novembro, II Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010, de 17 de dezembro, IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro, IV Plano Nacional para a Igualdade — Género, Cidadania e Não Discriminação;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013, de 31 de Dezembro, III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de Dezembro, V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de Dezembro, V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017.



Glossário

Este Glossário tem como objetivo apresentar algumas definições e conceitos, que devido à especificidade da temática da Igualdade facilitarão a interpretação do Plano Municipal para a Igualdade. Para tornar a leitura mais objetiva, optou-se por não identificar em cada definição a sua fonte, referindo-se desde já quais as fontes usadas: Dicionários de Língua Portuguesa, Documentos produzidos pela União Europeia, nomeadamente através do EIGE - European Institute for Gender Equality; Documentos Nacionais de várias Entidades: Legislação Nacional, ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Ação Positiva

Medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes (por vezes denominada «discriminação positiva»).

Análise das Questões de Género

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

Assédio

Sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Por exemplo, comentários repetidos de natureza pejorativa ou desdenhosa acerca do sexo de uma determinada pessoa.

Assédio Moral ou Mobbing

Agressão (psicológica) sistemática, recorrente e continuada cuja finalidade é, para além do isolamento e marginalização da vítima, a destruição da sua reputação e, com maior falta de ética levar a vítima ao abandono do seu local de trabalho. Desenvolve-se

em várias fases: incidente crítico, sedução, domínio, marcação cerrada e abandono de trabalho.

Assédio sexual

Sempre que ocorrer um comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Por exemplo, sugestões ou pedidos indesejados de caráter sexual por parte de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho.

Avaliação do Impacto em Função de Género

Análise de propostas políticas em termos de possíveis repercussões diferentes em mulheres e homens, com vista à sua adaptação para neutralizar eventuais efeitos discriminatórios e promover a igualdade de género.

Barreiras Invisíveis

Atitudes e pressupostos, normas e valores tradicionais subjacentes que impedem a capacitação/a plena participação na sociedade (das mulheres ou dos homens).

Capacitação

Processo que consiste em aceder aos recursos por parte de uma pessoa e desenvolver as suas capacidades pessoais no sentido da participação ativa na construção da própria vida e da sua comunidade, em termos económicos, sociais e políticos (conceito de cidadania ativa).

Coeducação

É um modelo que visa o desenvolvimento da igualdade de oportunidades, não apenas a nível de acesso e de frequência, mas também a nível de processos e resultados das aprendizagens, designadamente no que respeita à congruência entre os critérios que presidem à sua certificação escolar e o valor que lhes é atribuído pela realidade social.

Conciliação trabalho – família - vida pessoal

Condição que permite a homens e a mulheres exercerem a sua atividade profissional sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania.

Contrato social de género

Conjunto de normas implícitas e explícitas que regem as relações de género e atribuem a homens e mulheres diferenças de trabalho e valor, bem como de responsabilidades e obrigações, articulando-se em três níveis: substrato cultural (normas e valores da sociedade), instituições (bem-estar familiar, sistemas de educação e emprego, etc.) e processos de socialização, nomeadamente na família.

Dados Desagregados por Sexo

Recolha e separação de dados e informações estatísticas por sexo, de forma a permitir uma análise comparativa/análise em função do sexo.

Democracia Paritária

Conceito de sociedade equitativamente composta por homens e mulheres e na qual o pleno e igual exercício da cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão. Uma participação próxima ou equivalente de homens e mulheres no processo democrático, numa proporção de 40/60%, constitui um princípio de democracia.

Discriminação direta

Sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável. Se for recusado um emprego a uma mulher por estar grávida, trata-se de um caso de discriminação direta.

Discriminação indireta

Sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários. Por exemplo, um anúncio de emprego que exija que os candidatos tenham uma altura mínima de 1,70 m seria considerado uma discriminação indireta, uma vez que esta regra prejudicaria muito mais mulheres do que homens.

Diversidade

Leque de valores, atitudes, perspetivas culturais, crenças, origens étnicas, orientação sexual, competências, conhecimentos e experiências de vida dos indivíduos que constituem um determinado grupo.

Economia / Trabalho Informal

Atividades económicas não remuneradas efetuadas em benefício direto do agregado familiar ou de agregados familiares de parentes ou amigos, numa base recíproca. Por exemplo, trabalho doméstico.

Equidade entre Géneros

Justiça no tratamento entre homens e mulheres. Poderá tratar-se de tratamento igual ou outro que, não o sendo, é considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.

Estereótipos de género

São as representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género).

Gap salarial (ou fosso salarial) entre mulheres e homens

Desfasamento entre os rendimentos médios de homens e mulheres.

Gender-budgeting

Aplicação da estratégia de mainstreaming de género ao processo de preparação dos orçamentos. Significa uma conceção de orçamento sensível ao género que incorpora a perspetiva de género a todos os níveis do processo orçamental, e reestrutura as receitas e as despesas de modo a promover a igualdade de género.

Género

É a representação social do sexo biológico, determinada pela ideia das tarefas, funções e papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade e na vida pública e privada.

Igualdade de condições de trabalho

Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

Igualdade de Género

Conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes 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.

Integração da Perspetiva de Género (Mainstreaming de Género)

Integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades de homens e mulheres, com o objetivo de promover a igualdade entre eles e mobilizar explicitamente o conjunto das políticas e ações globais para a igualdade, através

da consideração ativa e aberta, num estágio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respetivas de homens e mulheres nas fases de implementação, controlo e avaliação.

Linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória

Entende-se por linguagem neutra a utilização de terminologia e formas gramaticais sem impacto diferencial sobre mulheres e homens.

Segregação profissional

Concentração de mulheres e homens em diferentes tipos e níveis de atividade e emprego, sendo um dos sexos confinado a um leque mais limitado de ocupações (segregação horizontal) e a graus inferiores do trabalho (segregação vertical).

Sexo

Traduz o conjunto de características biológicas que distinguem homens e mulheres.

Teto de vidro

Barreira invisível resultante de uma série complexa de estruturas em organizações dominadas por homens que impede as mulheres de obterem cargos importantes.

Trabalho igual

Aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

Trabalho de valor igual

Aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Tratamento Preferencial

Tratamento de uma pessoa ou grupo de indivíduos suscetível de conduzir a uma situação privilegiada em termos de benefícios, acesso a recursos, direitos, oportunidades ou estatuto, relativamente à de outra pessoa ou grupo de indivíduos. Pode ser usado positivamente, através de uma ação positiva destinada a eliminar práticas discriminatórias anteriores, ou negativamente, quando é concebido para manter diferenças ou vantagens de um indivíduo ou grupo de indivíduos sobre outro.

Violência Doméstica / na Família

Qualquer forma de violência física, sexual ou psicológica que ponha em risco a segurança e bem-estar de um membro da família e/ou o uso ou a ameaça de força física ou emocional, incluindo violência sexual, na família. Neste conceito inclui-se o abuso de menores, o incesto, os maus tratos a mulheres e os abusos sexuais ou de outro tipo de um membro do agregado familiar.

SEVER DO VOUGA

