PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

Ficha Técnica

Título: Plano Municipal para a Igualdade

1ª Edição – 2014

Projeto n.º 058451/2011/72 – Planos para a igualdade, promovido pela Comunidade Intermunicipal do Oeste – OESTECIM, 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.

Texto convertido para o Acordo Ortográfico através do Software Lince

Nota Introdutória

A igualdade - equalização dos diferentes - é um ideal
permanente e perene dos homens vivendo em sociedade.
Toda superação dessa ou daquela discriminação
é interpretada como etapa no progresso da civilização.

Aco Norberto Bobbio

Os princípios da igualdade e da não discriminação constituem aspetos fundamentais da Constituição da República Portuguesa, encontrando-se consagrados no artigo 13.º que refere que "Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei" e que "Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual."

São vários os instrumentos nacionais que apontam diretrizes de promoção de uma efetiva igualdade na sociedade, de onde se destacam os Planos Nacionais para a Igualdade, encontrando-se em vigor o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação 2014-2017, que constitui um importante instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade.

Surge, neste contexto, a necessidade de consubstanciar as medidas de promoção de igualdade ao nível local, sendo que os municípios, pela sua proximidade com as populações, se afiguram 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 de igualdade de género e de oportunidades. Como tal, o presente Plano Municipal para a Igualdade constitui um instrumento alicerçado em práticas inovadoras de responsabilidade social, materializando um conjunto de medidas internas à autarquia e direcionadas para uma vertente externa no sentido da efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens e para a promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A integração da perspetiva de género nas práticas e rotinas das diversas instituições e entidades que integram a sociedade portuguesa é um processo que envolve todos e todas, havendo consequentemente a necessidade de chamar um conjunto de parceiros e parceiras locais, representados por várias organizações públicas e privadas, com a finalidade de poder conduzir este processo a bom porto, permitindo, assim, a realização dos seus objetivos fundamentais. Este trabalho assertivo em parceria é o caminho a seguir para um concelho onde todas as forças vivas têm um papel decisivo nas opções estratégicas para o futuro, no sentido da construção de uma sociedade mais igualitária e menos discriminadora.…

1 Enquadramento
2 Actividades
3 Metodologia de Acompanhamento
4 Notas Finais
5 Bibliografia
6 Glossário

1 Enquadramento

1.1 – Apresentação do Plano Municipal para a Igualdade

O presente Plano Municipal para a Igualdade do Município de Alenquer (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.

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

Atualmente encontra-se disponível um dispositivo financeiro de suporte à implementação de Planos de Ação para a Igualdade – através do Quadro de Referência Estratégica Nacional, Programa Operacional Potencial Humano, Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, Medida 7.2. Planos para a Igualdade – que contribui para um aligeiramento da despesa pública municipal no que respeita à elaboração e implementação de Planos Municipais para a Igualdade de Género.

Este afigura-se, pois, um momento político propício à necessária mudança organizacional e cultural em prol dos direitos humanos de mulheres e de homens.

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, um 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.

O Projeto

O projeto Oeste Mais Igualdade é promovido pela Comunidade Intermunicipal do Oeste – OESTECIM, 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 e tem como principal intuito promover a efetiva Igualdade de Género na Região Oeste. O objetivo estratégico do projeto é a integração da perspetiva de género nas políticas da Administração Pública Local através da mobilização desta para a implementação de Planos para a Igualdade.

Concretizando este desígnio, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

Objetivo 1: Conhecer o "estado da arte" da Igualdade de Género na Região Oeste: Municípios da Comunidade Intermunicipal do Oeste – OESTECIM, através da concretização de Diagnósticos;

Objetivo 2: Definir e Implementar estratégias de ação na área da Igualdade de Género através de Planos para a Igualdade;

Objetivo 3: Informar, sensibilizar e formar para a Igualdade de Género os/as trabalhadores/as dos Municípios, das entidades das Redes Locais e da OESTECIM;

Objetivo 4: Efetivar práticas e discursos de Igualdade de Género nos Municípios e nas suas comunidades;

Objetivo 5: Criar culturas organizacionais promotoras da Igualdade de Género.

Num nível de administração mais próximo das cidadãs e dos cidadãos, aumenta a pressão social para a prestação de serviços públicos de qualidade. O aprofundamento do processo de descentralização exige que os Municípios se capacitem para desempenhar bem e depressa as novas funções que lhes são atribuídas. Qualquer Município moderno tem como prioridade melhorar a qualidade de vida e o bem-estar coletivo, afirmar-se na economia global através da inovação e da capacidade de atração de pessoas ativas e participativas e de agentes económicos dinâmicos e solidários.

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 1º, devendo ser promovida pelo Estado como uma tarefa fundamental (artigo 9º).

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 (que será apresentada no ponto 1.4 – Metodologia – Do Diagnóstico ao Plano) 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;

1.3.1 – Contexto legislativo Nacional e Comunitário

A União Europeia tem promovido, ao longo de meio século, o objetivo da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. O Tratado CE, assinado em Roma no ano de 1957 pelos seis países fundadores da Comunidade Económica Europeia (CEE), consagrou o direito à Igualdade de remuneração entre homens e mulheres para o mesmo trabalho.

Desde então, a CEE cresceu e tornou-se numa União Europeia com 28 Estados-Membros – com a última entrada já em 2013. Com o tempo, evoluíram também os direitos dos homens e das mulheres em matéria de Igualdade de tratamento e de não discriminação.

Atualmente, a legislação comunitária sobre Igualdade de Género constitui um pilar central da política de Igualdade de Oportunidades na Europa. Foram adotadas 13 diretivas europeias no domínio da Igualdade de tratamento entre homens e mulheres, que são juridicamente vinculativas para os Estados-Membros, na medida em que estes têm de transpor esta legislação comunitária para o seu Direito Nacional, além de outros instrumentos publicados.

A legislação abrange um amplo leque de temas, desde o acesso ao emprego, as condições de trabalho e a remuneração aos regimes de segurança social, ao trabalho independente e à proteção das mulheres grávidas e puérperas (mulheres que deram à luz recentemente).

No seu conjunto, estes instrumentos constituem uma base sólida e abrangente para garantir o respeito pelo princípio da não discriminação. Oferecem aos cidadãos e às cidadãs que se sintam lesados nos seus direitos a possibilidade de recorrer aos tribunais nacionais.

Constituição da República Portuguesa

Neste ponto destacamos alguns artigos da Lei Fundamental Portuguesa:

Artigo 9.º

(Tarefas fundamentais do Estado)

São tarefas fundamentais do Estado:

(…..)

b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

c) Defender a democracia política, assegurar e incentivar a participação democrática dos cidadãos na resolução dos problemas nacionais;

d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais

(…)

h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.

Artigo 13.º

(Princípio da igualdade)

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 26.º

(Outros direitos pessoais)

1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reservada intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.

2. A lei estabelecerá garantias efetivas contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias.

3. A lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica.

4. A privação da cidadania e as restrições à capacidade civil só podem efetuar-se nos casos e termos previstos na lei, não podendo ter como fundamento motivos políticos.

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.

Cumpre 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.

1.3.2 – Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

O Município formalizou com a CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, no dia 25 de outubro de 2012, um Protocolo de Cooperação entre esta Entidade e o Município que visa estabelecer uma estreita relação entre ambas, do qual destacamos alguns aspetos.

Constitui objeto do presente Protocolo, a promoção de:

a) Intervenções pró-ativas em benefício das mulheres, para que participem mais e com melhores resultados na esfera pública, incluindo o reforço de competências para a autonomia económica e para a participação nos processos de decisão;

b) Intervenções pró-ativas em benefício dos homens para que participem mais e com melhores resultados na esfera privada, incluindo o reforço de competências para a autonomia individual;

c) Intervenções pró-ativas que visem tornar igualmente amigável, para homens e para mulheres, qualquer atividade humana socialmente útil e que permitam repartir igualmente entre uns e outras o tempo de trabalho pago e não pago;

d) Intervenções de reforço de competências básicas para a vida de todas as pessoas, intervenções para o exercício efetivo e permanente da cidadania democrática em qualquer situação do quotidiano.

Compete ao Município promover o desenvolvimento integrado da perspetiva de Género e de Igualdade de oportunidades nas políticas municipais como forma de aprofundar a efetiva igualdade entre mulheres e homens, através das seguintes medidas:

a) Adotar um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens que integre a perspetiva de Género enquanto estratégia no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e ações desenvolvidas pelo Município.

b) Nomear um/a Conselheiro/a Local para a Igualdade, que assegure a consultoria na definição de medidas com vista à integração de uma perspetiva de género nas decisões e ações a implementar pelo Município, bem como a dinamização, concretização, coordenação, acompanhamento e avaliação de políticas e ações concertadas nesta matéria, no quadro da Resolução do Conselho de Ministros Nº 39/2010, de 25 de maio, que define o Estatuto aplicável às Conselheiras e aos Conselheiros Locais para a Igualdade;

c) Consolidar uma estrutura e/ou mecanismo de suporte à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, dotando-os com os recursos necessários à execução das ações destinadas à implementação de medidas, no âmbito da sua gestão e intervenção de política local;

d) Sensibilizar os/as funcionários/as e agentes do Município para as consequências que os seus procedimentos e práticas têm sobre as mulheres e os homens a que as mesmas são destinadas, com vista a encorajar e fomentar a mudança;

e) Facilitar e/ou promover ações de formação e de sensibilização dirigidas aos/às funcionários/as e agentes municipais, munícipes e entidades parceiras de forma a capacitá-los/as e empoderá-los/as na promoção da igualdade de género e de oportunidades;

f) Analisar as políticas implementadas pelo Município em função do seu impacto sobre cada sexo;

g) Sensibilizar interna e externamente para a representação equilibrada dos dois sexos na designação para todos os cargos e funções organizacionais;

h) Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades locais sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades, nomeadamente, através da integração desta perspetiva nas suas atividades;

i) Prestação de informação e encaminhamento de pessoas vítimas de violência doméstica e de género;

j) Reforçar a veiculação de uma representação equilibrada dos dois sexos nos textos e nas imagens utilizadas pelo Município a nível interno e na relação com os/as munícipes e entidades locais;

k) Promover ações para a conciliação entre a vida profissional e a pessoal/familiar de mulheres e homens que residam e/ou trabalhem no Concelho;

l) Manter contactos regulares e permanentes com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género sobre as atividades referidas nas alíneas.

1.3.3 – O trabalho em Rede

No âmbito da implementação do PMI, pretende-se ativar as redes de apoio local, regional e nacional, para a concretização de uma estratégia integrada de ação, orientada para o desenvolvimento local e para o emprego, partindo da identificação das potencialidades da Região. Estas redes existem e permitem: Fomentar parcerias estratégicas relevantes nos planos económico, social e cultural; Dinamizar o desenvolvimento regional e local; Incentivar à cooperação empresarial; Incentivar o empreendedorismo.

A acessibilidade e a dimensão das informações e práticas de sucesso constituem o suporte para que todos os agentes estejam numa interação o mais eficaz possível. Assim, as redes deverão sustentar a troca de informação, deverá surgir como um canal de debate de conhecimentos, competências, já que em si mesma, as redes permitem e reforçam a comunicação bilateral. É no contexto das redes que para além das aprendizagens partilhadas também se emite a comunicação à comunidade em geral, numa ótica de disseminação.

Na prossecução dos objetivos e procurando aferir, conhecer, promover e implementar práticas favoráveis à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal quer internamente, quer externamente, procura-se uma estratégia metodológica baseada nos princípios de participação, envolvimento, empowerment e inovação.

A atuação da Administração Local e o seu papel como facilitadora e parceira no estabelecimento de articulações e sinergias com as várias entidades localizadas no seu território, nomeadamente no quadro das Redes Sociais, relevam ainda mais a importância desta no domínio da temática da igualdade de género.

1.4 – Metodologia – Do Diagnóstico ao Plano

Realizar um Diagnóstico Municipal da Igualdade de Género é uma tarefa complexa que envolve, antes de mais, um conhecimento especializado. Uma leitura simples de dados estatísticos desagregados por sexo não se coaduna com uma análise de género – onde, efetivamente, se procura evidenciar as causas subjacentes às assimetrias, pois *"the gender approach places emphasis on the socioeconomic roles and relationships between women and men, and on their differences of status, access to resources and decision-making powers"* [17]. [17] Braithwaite, M. (s/d) Manual for integrating gender equality into local and regional development. Brussels: Engender. Pp. 8.

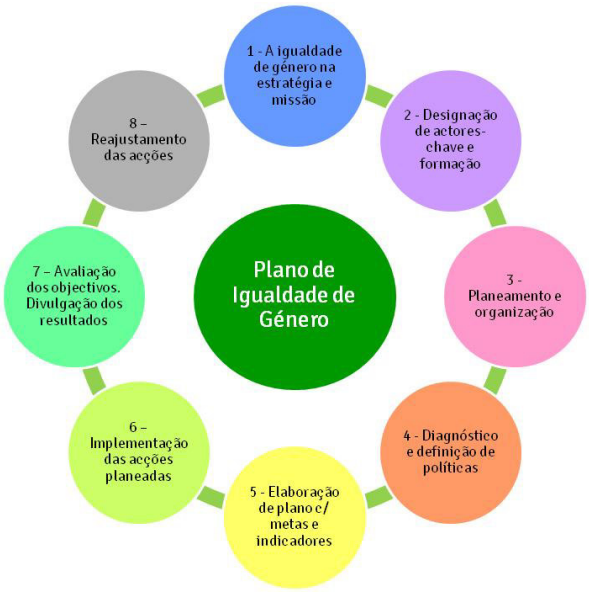
Segundo o estudo Igualdade de Género Na Vida Local: Resultados de Alguns Diagnósticos Municipais, CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, março de 2008 importa referir que um Diagnóstico Municipal da Igualdade de Género não é o mesmo que um diagnóstico social do concelho, muito embora um 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 para o ano de 2014. 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 Actividades

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 papeis 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 contínua 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 - Dados Gerais

Eixos Estratégicos

Comunicação Interna/externa
Planeamento Estratégico
Formação
Proteção na Parentalidade e Assistência à Família
Formas inovadoras de organização do trabalho
Formalização de Protocolos Específicos
Violência
Ação Social
Deficiência
Famílias em Risco
Habitação
Imigração
Emprego
Idosos/as
Infância e Juventude
Saúde
Voluntariado

Públicos-Alvo

Colaboradores e colaboradoras do Município
Técnicos/as de Ação Social do Município, Técnicos/as de equipas multidisciplinares, Técnicos/as de IPSS, Técnicos/as de instituições de apoio a famílias em situação de fragilidade social
Crianças e Jovens do Concelho
Pais, Mães e encarregados/as de Educação
Entidades empregadoras do concelho, IPSS e outras Instituições Locais
População em situação de fragilidade social
População com deficiência residente no concelho
População Idosa
População em geral
Comunidade em geral
População idosa do concelho
Instituições locais

Entidades / Parceiros

ACIDI – Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural
Agrupamentos de escolas do concelho
Agrupamentos de Escuteiros
Associação de Diabéticos
Centro de Saúde de Alenquer
CSPMA – Centro Social do Pessoal do Município de Alenquer
CMA- Câmara Municipal de Alenquer
CLAII – Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes
CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
Entidades Empregadoras do Concelho
GIP – Gabinete de Inserção Profissional
GNR – Guarda Nacional Republicana
IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional
Instituições Particulares de Solidariedade Social do Concelho
OESTECIM – Comunidade Intermunicipal do Oeste
Segurança Social
Universidade da Terceira Idade
UTPH – Unidade Técnica do Potencial Humano
UTPL - Unidade Técnica do Potencial Local

2.3 - Plano de Ação – Vertente Interna

Act 1 - Implementação de um sistema de recolha de indicadores por género nos projetos e ações desenvolvidas pelo município, que possibilite a recolha de dados desagregados	
Eixo Estratégico	Comunicação interna/externa
Objetivo Geral	Promover a igualdade de género nas atividades desenvolvidas pelo município
Objetivos Específicos	Fomentar o planeamento das atividades promovidas pelo município tendo em consideração a variável género; obter dados estatísticos desagregados por género que permita a análise das diferenças de género
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do Município
Entidades / Parceiros	CMA
Indicadores	Número de atividades desenvolvidas com informação desagregada ao nível do género

Act 2 - Disseminação de Manual de Promoção de Linguagem Inclusiva	
Eixo Estratégico	Comunicação Interna/externa
Objetivo Geral	Usar linguagem promotora de Igualdade entre mulheres e homens em todos os documentos do Município
Objetivos Específicos	Promover o uso de linguagem impulsionadora de Igualdade, de forma transversal em todas as estruturas do município; Dotar os colaboradores e as colaboradoras de conhecimentos específicos sobre regras de uso de dois géneros, emprego de barras e neutralização ou abstração da referência sexual
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do Município
Entidades / Parceiros	CMA OESTECIM
Indicadores	Número de destinatários/as do manual

Act 3 - Promoção da utilização de imagens não discriminatórias em função do sexo	
Eixo Estratégico	Comunicação Interna/externa
Objetivo Geral	Incluir a dimensão da Igualdade de Género na comunicação audiovisual
Objetivos Específicos	Transpor para os instrumentos de divulgação institucionais os princípios da igualdade de tratamento entre os sexos
Público-Alvo	Munícipes em geral
Entidades / Parceiros	CMA- Gabinete de comunicação e imagem
Indicadores	Número de imagens publicadas Número de ações de sensibilização realizadas

Act 4 - Fomentar uma progressiva interiorização das preocupações com a igualdade de género nos instrumentos estratégicos desenvolvidos pelo Município	
Eixo Estratégico	Planeamento Estratégico
Objetivo Geral	Fomentar o gender mainstreaming
Objetivos Específicos	Integrar a dimensão da igualdade de género em todas as fases de decisão política, com vista à promoção da igualdade entre homens e mulheres
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do Município
Entidades / Parceiros	CMA
Indicadores	Número de instrumentos estratégicos desenvolvidos que espelhem as preocupações com as questões da igualdade de género

Act 5 - Promoção de ações de formação sobre "Linguagem Inclusiva", promotora de igualdade entre géneros	
Eixo Estratégico	Formação
Objetivo Geral	Sensibilizar e capacitar os recursos humanos nesta matéria
Objetivos Específicos	Desenvolver e aprofundar as competências no domínio da linguagem inclusiva
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do Município
Entidades / Parceiros	CMA OESTECIM
Indicadores	Número de participantes, desagregado por género

Act 6 - Avaliar a participação dos colaboradores e das colaboradoras, por género, em ações promovidas pelo município	
Eixo Estratégico	Formação
Objetivo Geral	Sensibilizar os recursos humanos para a disparidade de adesão para ações de formação, por género
Objetivos Específicos	Promover a igualdade de género na adesão a ações de formação
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do Município
Entidades / Parceiros	CMA OESTECIM
Indicadores	Número de participantes, desagregado por género

Act 7 - Criação de mecanismos de divulgação e incentivo ao usufruto das Licenças de Paternidade e Parental	
Eixo Estratégico	Proteção na Parentalidade e Assistência à Família
Objetivo Geral	Promover o uso das licenças tanto das mães como dos pais
Objetivos Específicos	Através dos meios de comunicação interna, divulgar os direitos e deveres das trabalhadoras e dos tabalhadores em matéria de maternidade e paternidade, incentivando uma maior participação do homem na vida familiar, nomeadamente através da divulgação de depoimentos que traduzam boas práticas na partilha dos cuidados familiares
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do Município
Entidades / Parceiros	CMA
Indicadores	Número de Destinatários/as do boletim

Act 8 - Criação do Regulamento de horário de trabalho	
Eixo Estratégico	Formas inovadoras de organização do trabalho
Objetivo Geral	Criar o equilibrio entre as diferentes esferas da vida quotidiana dos recursos humanos
Objetivos Específicos	Possibilitar outras modalidades de horário de trabalho para além do horário rigido, possibilitando um reajuste entre a vida profissional e a vida pessoal
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do Município
Entidades / Parceiros	CMA
Indicadores	Número de requerimentos a solicitar a alteração da modalidade de horário de trabalho

Formatada: Esquerda

Act 9 - Elaboração de protocolos com entidades vocacionadas para as áreas da saúde, beleza, educação, desporto e outras, que possibilitem vantagens a nível pessoal aos colaboradores e colaboradoras	
Eixo Estratégico	Formalização de Protocolos Específicos
Objetivo Geral	Promover descontos e outros benefícios aos recursos humanos
Objetivos Específicos	Possibilitar o acesso a determinados serviços a todos os colaboradores e colaboradoras
Público-Alvo	Colaboradores e colaboradoras do Município
Entidades / Parceiros	CSPMA CMA
Indicadores	Número de protocolos formalizados

2.4 - Plano de Ação - Vertente Externa

Act 1 - Realização de ações de Formação em Metodologias de Encaminhamento de vítimas de violência doméstica	
Eixo Estratégico	Violência
Objetivo Geral	Dotar os/as participantes de conhecimentos de encaminhamento de vítimas de violência doméstica
Objetivos Específicos	Uniformizar a resposta dada, em todas as situações detetadas pelos/as Técnicos/as, de situações de violência doméstica Dotar os/as Técnicos/as de conhecimentos específicos que lhes permita mais facilmente detetar situações de violência
Público-Alvo	Técnicos/as de Ação Social do município, Técnicos/as de equipas multidisciplinares, Técnicos/as de IPSS
Entidades / Parceiros	CMA- UTPH IPSS's Segurança Social
Indicadores	Número de Ações realizadas Número de participantes, desagregado por género Taxa de atratividade da ação (procura/oferta)

Eixo Estratégico	Violência
Objetivo Geral	Sensibilizar os/as jovens para a problemática da violência no namoro
Objetivos Específicos	Alertar os/as jovens para a realidade de existência de violência no namoro enquanto indicador de outros tipos de violência Sensibilizar os/as jovens para o apoio e denúncia de situações de violência no namoro

Público-Alvo	Jovens, Pais e Mães
Entidades / Parceiros	CMA-UTPH
Indicadores	Número de artigos publicados

Act 3 - Promoção de uma maior articulação com o Núcleo de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas do posto territorial da GNR de Merceana, definindo atividades a desenvolver no âmbito dos procedimentos e da divulgação do apoio prestado

Eixo Estratégico	Violência
Objetivo Geral	Otimizar os apoios de emergência
Objetivos Específicos	Divulgar os apoios existentes de apoio a vítimas de violência doméstica
Público-Alvo	Técnicos/as de instituições de apoio a familias em situação de fragilidade social
Entidades / Parceiros	GNR
Indicadores	Número de técnicos/as abrangidos

Act 4 - Realização de atendimento social à população do concelho

Eixo Estratégico	Ação Social
Objetivo Geral	Promover a melhoria das condições de vida da população do concelho
Objetivos Específicos	Ajudar e encaminhar os/as munícipes na resolução dos seus problemas
Público-Alvo	Municipes do concelho de Alenquer
Entidades / Parceiros	CMA-UTPH
Indicadores	Número de atendimentos realizados Questionário de avaliação do serviço prestado

Act 5 - Desenvolvimento de um projeto em articulação com os agrupamentos de escolas do concelho relativo ao tema das barreiras arquitetónicas	
Eixo Estratégico	Deficiência
Objetivo Geral	Aumentar os níveis de inserção das pessoas com deficiência no concelho de Alenquer
Objetivos Específicos	Sensibilizar os/as alunos/as e a comunidade em geral para o tema das barreiras arquitetónicas
Público-Alvo	Alunos/as dos agrupamentos de escolas (nível de ensino a definir) e comunidade em geral
Entidades / Parceiros	Agrupamentos de escolas do concelho
Indicadores	Número de trabalhos realizados Número de turmas envolvidas

Act 6 - Realização de uma atividade dirigida às entidades empregadoras do concelho de modo a sensibilizar para a empregabilidade da população com deficiência	
Eixo Estratégico	Deficiência
Objetivo Geral	Aumentar os níveis de inserção das pessoas com deficiência no concelho de Alenquer
Objetivos Específicos	Sensibilizar as entidades para a empregabilidade da população com deficiência
Público-Alvo	Entidades empregadoras do concelho
Entidades / Parceiros	IEFP
Indicadores	Número de entidades abrangidas

Act 7 - Prestação de atendimento e informação a pessoas com deficiência ou incapacidade sobre os seus direitos, benefícios e recursos existentes e encaminhamento para instituição ou inserção profissional	
Eixo Estratégico	Deficiência
Objetivo Geral	Aumentar os níveis de inserção das pessoas com deficiência no concelho de Alenquer
Objetivos Específicos	Divulgar os apoios existentes para a população com deficiência ou incapacidade
Público-Alvo	População com deficiência residente no concelho
Entidades / Parceiros	CMA
Indicadores	Número de atendimentos realizados

Act 8 - Monitorização do plano de transportes de municipes com deficiência para instituições de concelhos limítrofes	
Eixo Estratégico	Deficiência
Objetivo Geral	Aumentar os níveis de inserção das pessoas com deficiência no concelho de Alenquer
Objetivos Específicos	Permitir à população com deficiência a integração em unidades de resposta adequada
Público-Alvo	População com deficiência residente no concelho
Entidades / Parceiros	CMA - UTPH
Indicadores	Relatório de atividades Número de utentes transportados

Act 9 - Dinamização de uma atividade no âmbito da comemoração do dia internacional da pessoa com deficiência	
Eixo Estratégico	Deficiência
Objetivo Geral	Aumentar os níveis de inserção das pessoas com deficiência no concelho de Alenquer
Objetivos Específicos	Sensibilizar a população para a não-discriminação da pessoa com deficiência
Público-Alvo	População em geral
Entidades / Parceiros	Instituições do concelho na área da deficiência
Indicadores	Relatório de atividades Resultados de inquérito de satisfação

Act 10 - Divulgação do programa Solarh junto dos/as técnicos/as que acompanham famílias em situação de fragilidade	
Eixo Estratégico	Famílias em Risco
Objetivo Geral	Promover a melhoria das condições de vida das famílias em situação de pobreza
Objetivos Específicos	Promover o acesso à habitação
Público-Alvo	Técnicos/as de instituições de apoio a famílias em situação de fragilidade social
Entidades / Parceiros	CMA - UTPH
Indicadores	Número de Técnicos/as abrangidos/as

Act 11 - Divulgação da medida "Mercado Social de Arrendamento" junto dos/as Técnicos/as que acompanham famílias em situação de fragilidade	
Eixo Estratégico	Famílias em Risco
Objetivo Geral	Promover a melhoria das condições de vida das famílias em situação de pobreza
Objetivos Específicos	Promover o acesso à habitação
Público-Alvo	Técnicos/as de instituições de apoio a familias em situação de fragilidade social
Entidades / Parceiros	CMA - UTPH
Indicadores	Número de Técnicos/as abrangidos/as

Act 12 - Realização de momentos de trabalho entre as instituições locais de forma a fomentar o trabalho em parceria e agilizar o apoio a necessidades pontuais (lojas sociais, oficina domiciliária, banco alimentar e protocolo de ajuda alimentar), evitando a duplicação de apoios ao mesmo agregado familiar	
Eixo Estratégico	Famílias em Risco
Objetivo Geral	Alargar e otimizar os apoios de emergência e acesso às necessidades básicas de pessoas em situação de fragilidade social
Objetivos Específicos	Promover soluções mais adequadas aos problemas sociais e a eliminação da sobreposição de intervenções existentes, permitindo um melhor planeamento dos serviços e celeridade dos mesmos
Público-Alvo	População em situação de fragilidade social
Entidades / Parceiros	Instituições do concelho que prestam apoio a famílias em situação de fragilidade social
Indicadores	Número de Técnicos/as abrangidos

Act 13 - Realização de campanhas de recolha de produtos alimentares, produtos de higiene e material escolar	
Eixo Estratégico	Famílias em Risco
Objetivo Geral	Alargar e otimizar os apoios de emergência e acesso às necessidades básicas de pessoas em situação de fragilidade social
Objetivos Específicos	Aumentar o apoio prestado a agregados familiares em situação de fragilidade social
Público-Alvo	Munícipes do concelho de Alenquer em situação de carência económica
Entidades / Parceiros	CMA - UTPH Banco Local de Voluntariado Agrupamentos de escuteiros
Indicadores	Número de campanhas realizadas

Act 14 - Coordenação e dinamização da Loja Social de Alenquer	
Eixo Estratégico	Famílias em Risco
Objetivo Geral	Alargar e otimizar os apoios de emergência e acesso às necessidades básicas de pessoas em situação de fragilidade social
Objetivos Específicos	Promover uma resposta social que assegure a atribuição de bens diversos a agregados familiares em situação de maior vulnerabilidade
Público-Alvo	Munícipes do concelho de Alenquer em situação de carência económica
Entidades / Parceiros	CMA - UTPH
Indicadores	Número de agregados familiares abrangidos Resultados de questionário de avaliação do serviço

Act 15 - Dinamização do protocolo de colaboração de ajuda alimentar	
Eixo Estratégico	Famílias em Risco
Objetivo Geral	Alargar e otimizar os apoios de emergência e acesso às necessidades básicas de pessoas em situação de fragilidade social
Objetivos Específicos	Apoiar indivíduos ou agregados familiares que se encontrem em situação de desemprego e de grave carência económica
Público-Alvo	Munícipes em situação de carência económica
Entidades / Parceiros	Instituições do concelho com a valência de banco alimentar
Indicadores	Número de agregados familiares abrangidos

Act 16 - Acompanhamento a famílias beneficiárias do Rendimento Social de Inserção	
Eixo Estratégico	Famílias em Risco
Objetivo Geral	Alargar e otimizar os apoios de emergência e acesso às necessidades básicas de pessoas em situação de fragilidade social
Objetivos Específicos	Combater a pobreza através de mecanismos que assegurem aos/às munícipes recursos para a satisfação das suas necessidades e para o favorecimento de uma progressiva inserção social, laboral e comunitária
Público-Alvo	Munícipes beneficiários de RSI
Entidades / Parceiros	Segurança Social
Indicadores	Número de atendimentos realizados

Act 17 - Divulgação e dinamização do projeto "oficina domiciliária"	
Eixo Estratégico	Habitação
Objetivo Geral	Promover a melhoria das condições de vida das famílias em situação de pobreza
Objetivos Específicos	Melhorar as condições habitacionais dos/as munícipes em situação de carência económica
Público-Alvo	Municipes do concelho de Alenquer em situação de carência económica
Entidades / Parceiros	CMA - UTPH
Indicadores	Número de agregados familiares abrangidos

Act 18 - Divulgação e dinamização do programa de apoio à habitação degradada	
Eixo Estratégico	Habitação
Objetivo Geral	Promover a melhoria das condições de vida das famílias em situação de pobreza
Objetivos Específicos	Melhorar as condições habitacionais dos/as munícipes em situação de carência económica
Público-Alvo	Munícipes do concelho de Alenquer em situação de carência económica
Entidades / Parceiros	CMA - UTPH
Indicadores	Número de agregados familiares abrangidos

Act 19 - Sensibilização das entidades empregadoras do concelho para a valorização da diversidade cultural	
Eixo Estratégico	Imigração
Objetivo Geral	Promover uma melhor integração da população imigrante no concelho
Objetivos Específicos	Fomentar uma melhoria das condições de acesso ao mercado de trabalho
Público-Alvo	Entidades empregadoras do concelho
Entidades / Parceiros	IEFP
Indicadores	Número de entidades abrangidas

Act 20 - Prestação de informação adequada e encaminhamento necessário da população imigrante que recorre ao CLAII	
Eixo Estratégico	Imigração
Objetivo Geral	Promover uma melhor integração da população imigrante no concelho
Objetivos Específicos	Contribuir para que os imigrantes sejam cidadãos mais esclarecidos no que concerne aos seus direitos e deveres
Público-Alvo	População imigrante do concelho
Entidades / Parceiros	CMA - CLAII
Indicadores	Número de atendimentos realizados

Act 21 - Promoção da divulgação constante das ações de formação da Bolsa de Formadores do ACIDI	
Eixo Estratégico	Imigração
Objetivo Geral	Promover uma melhor integração da população imigrante no concelho
Objetivos Específicos	Contribuir para que os imigrantes e as entidades do concelho sejam mais esclarecidos no que concerne a direitos e deveres
Público-Alvo	População imigrante do concelho Entidades locais
Entidades / Parceiros	ACIDI - Bolsa de Formadores
Indicadores	Número de ações de formação realizadas

Act 22 - Promoção da constante divulgação do CLAII e da articulação com as entidades locais	
Eixo Estratégico	Imigração
Objetivo Geral	Promover uma melhor integração da população imigrante no concelho
Objetivos Específicos	Reforçar as redes locais para a promoção de condições sociais favoráveis à integração de imigrantes
Público-Alvo	População imigrante do concelho
Entidades / Parceiros	CMA - UTPH
Indicadores	Número de ações de divulgação realizadas

Act 23 - Participação nas ações de formação consideradas relevantes na área da imigração	
Eixo Estratégico	Imigração
Objetivo Geral	Contribuir para que os imigrantes sejam cidadãos mais esclarecidos no que concerne aos seus direitos e deveres
Objetivos Específicos	Aperfeiçoar competências no âmbito do atendimento à população imigrante
Público-Alvo	Técnicos/as que realizam atendimento no CLAII
Entidades / Parceiros	ACIDI
Indicadores	Número de ações de formação frequentadas pelos/as Técnicos/as do CLAII

Act 24 - Participação em reuniões entre os CLAII da região Oeste e o SEF, no sentido de dar cumprimento às orientações emanadas no II.º PII	
Eixo Estratégico	Imigração
Objetivo Geral	"Institucionalizar uma colaboração mais estreita do MAI/SEF com as autarquias, para a sinalização e identificação, a partir destas, de situações que careçam de uma intervenção concreta do SEF" (RCM n.º 74/2010, 2010:4099)
Objetivos Específicos	Contribuir para que os imigrantes do concelho sejam cidadãos mais esclarecidos no que concerne aos seus direitos e deveres
Público-Alvo	CLAII's da região Oeste
Entidades / Parceiros	ACIDI CMA-CLAII
Indicadores	Número de momentos de trabalho realizados

Act 25 - Desenvolver uma intervenção preventiva que contribua para reduzir o risco de longos períodos de inatividade ou desemprego	
Eixo Estratégico	Emprego
Objetivo Geral	Apoiar a população desempregada a definir ou a desenvolver o seu percurso de (re)inserção no mercado de trabalho
Objetivos Específicos	Promoção da divulgação de medidas de apoio ao emprego; ações de formação; programas ocupacionais; medidas de reconhecimento, validação e certificação de competências; e de apoios na área do empreendedorismo; Estabelecimento de contactos periódicos com entidades empregadoras do concelho para divulgação do gabinete e captação de ofertas de emprego; Realização de sessões de técnicas de procura de emprego, dirigidas à população em situação de desemprego; Realização de entrevistas à população desempregada sinalizada pelo IEFP para colocação em ofertas de emprego e em contratos de emprego e de inserção; Realização da apresentação periódica dos beneficiários das prestações de desemprego, e acompanhamento personalizado nas questões que dizem respeito ao seu processo de inscrição no IEFP; Divulgação das competências do Gabinete de Inserção Profissional nas juntas de freguesia do concelho
Público-Alvo	População do concelho em situação de desemprego
Entidades / Parceiros	IEFP
Indicadores	Número de atendimentos realizados Resultados do questionário de avaliação do serviço prestado

Act 26 - Realização do V Fórum Emprego e Formação	
Eixo Estratégico	Emprego
Objetivo Geral	Dar a conhecer à população ofertas ao nível do emprego e formação
Objetivos Específicos	Contribuir para uma melhor integração no mercado de trabalho da população que se encontra em situação de desemprego ou que procura emprego em outras áreas e proporcionar aos/às jovens informação sobre ofertas que auxiliem a tomada de decisão quanto aos seus percursos de qualificação e inserção
Público-Alvo	População em situação de desemprego Jovens a partir do 9.º ano de escolaridade
Entidades / Parceiros	Escola Secundária Damião de Goes
Indicadores	Resultados do questionário de satisfação com o evento

Act 27 - Realização de uma reunião para promover a articulação/divulgação dos cursos de formação profissional	
Eixo Estratégico	Formação
Objetivo Geral	Aumentar os níveis médios de escolaridade e qualificação da população do concelho de Alenquer
Objetivos Específicos	Proceder ao levantamento e divulgação dos cursos de formação existentes no concelho e zonas limítrofes
Público-Alvo	Entidades formadoras do concelho e concelhos limítrofes
Entidades / Parceiros	IEFP Entidades formadoras Entidades promotoras de projetos formativos
Indicadores	Número de entidades envolvidas

Act 28 - Realização de um levantamento de necessidades de formação	
Eixo Estratégico	Formação
Objetivo Geral	Aumentar os níveis médios de escolaridade e qualificação da população do concelho de Alenquer
Objetivos Específicos	Ajustar a oferta formativa às necessidades do mercado
Público-Alvo	Entidades empregadoras do concelho
Entidades / Parceiros	IEFP
Indicadores	Número de entidades empregadoras envolvidas

Act 29 - Promoção de ações de divulgação relativamente à medida Complemento Solidário para Idosos/as	
Eixo Estratégico	Idosos/as
Objetivo Geral	Promover condições para um envelhecimento ativo e para melhoria da qualidade de vida da população sénior residente no Município através de uma intervenção estratégica e integrada
Objetivos Específicos	Promover uma melhoria das condições de vida da população idosa
Público-Alvo	Instituições Particulares de Solidariedade Social do concelho
Entidades / Parceiros	Segurança Social
Indicadores	Número de entidades envolvidas

Act 30 - Dinamização das ações programadas no plano de atividades do núcleo dinamizador de Técnicos/as na área da terceira idade	
Eixo Estratégico	Idosos/as
Objetivo Geral	Promover condições para um envelhecimento ativo e para melhoria da qualidade de vida da população sénior residente no município através de uma intervenção estratégica e integrada
Objetivos Específicos	Promover o combate ao isolamento e exclusão social das pessoas idosas
Público-Alvo	Idosos/as institucionalizados
Entidades / Parceiros	Instituições Particulares de Solidariedade Social
Indicadores	Resultados do questionário de satisfação com as atividades Número de participantes

Act 31 - Colaboração no levantamento de Idosos/as em situação de risco/isolamento	
Eixo Estratégico	Idosos/as
Objetivo Geral	Promover condições para um envelhecimento ativo e para a melhoria da qualidade de vida da população sénior residente no município através de uma intervenção estratégica e integrada
Objetivos Específicos	Promover o combate ao isolamento e exclusão social das pessoas idosas
Público-Alvo	Idosos/as do concelho em situação de isolamento
Entidades / Parceiros	CMA-UTPH Instituições do concelho na área da terceira idade
Indicadores	Número de Idosos/as referenciados/as

Act 32 - Dinamização e divulgação do cartão municipal do idoso	
Eixo Estratégico	Idosos/as
Objetivo Geral	Promover condições para um envelhecimento ativo e para a melhoria da qualidade de vida da população sénior residente no município através de uma intervenção estratégica e integrada
Objetivos Específicos	Facilitar o acesso a bens e serviços, através do cartão municipal do idoso
Público-Alvo	Instituições Particulares de Solidariedade Social do concelho Entidades do concelho
Entidades / Parceiros	CMA- UTPH
Indicadores	Número de sessões realizadas Número de entidades abrangidas Número de novas entidades aderentes

Act 33 - Promoção da divulgação constante de oferta formativa existente na área da terceira idade	
Eixo Estratégico	Idosos/as
Objetivo Geral	Promover condições para um envelhecimento ativo e para a melhoria da qualidade de vida da população sénior residente no município através de uma intervenção estratégica e integrada
Objetivos Específicos	Fomentar a formação de Técnicos/as e dirigentes das instituições locais
Público-Alvo	Técnicos/as e dirigentes das instituições na área da terceira idade
Entidades / Parceiros	CMA-UTPH
Indicadores	Número de ações de formação divulgadas

Act 34 - Dinamização de encontros de partilha e de conhecimento	
Eixo Estratégico	Idosos/as
Objetivo Geral	Promover condições para um envelhecimento ativo e para a melhoria da qualidade de vida da população sénior residente no município através de uma intervenção estratégica e integrada
Objetivos Específicos	Promover o combate ao isolamento e exclusão social das pessoas idosas
Público-Alvo	Idosos/as do concelho
Entidades / Parceiros	Universidade da Terceira Idade Professores/as voluntários/as Entidades locais
Indicadores	Número de encontros divulgados

Act 35 - Realização e/ou divulgação das ações a desenvolver pelos diferentes parceiros dirigidas a pais e encarregados de educação na área da promoção das competências parentais	
Eixo Estratégico	Infância e Juventude
Objetivo Geral	Adequar o apoio prestado às novas necessidades das famílias
Objetivos Específicos	Promover as competências parentais
Público-Alvo	Pais e encarregados de educação
Entidades / Parceiros	CPCJ
Indicadores	Resultados do questionário de avaliação das atividades

Act 36 - Planeamento, realização e avaliação de ações de promoção dos direitos das crianças e jovens;	
Eixo Estratégico	Infância e Juventude
Objetivo Geral	Adequar o apoio prestado às novas necessidades das famílias
Objetivos Específicos	Promover os direitos das crianças e dos/as jovens
Público-Alvo	Crianças e jovens do concelho
Entidades / Parceiros	CPCJ
Indicadores	Número de ações realizadas

Act 37 - Concessão de apoios ao nível da Ação Social Escolar	
Eixo Estratégico	Infância e Juventude
Objetivo Geral	Proporcionar a igualdade de oportunidades de acesso e sucesso escolares a todos os/as alunos/as do ensino básico
Objetivos Específicos	Prestar apoio a alunos/as de agregados familiares em situação de carência económica
Público-Alvo	Alunos/as do primeiro ciclo do ensino básico pertencentes a agregados familiares em situação de carência económica
Entidades / Parceiros	CMA-UTPH
Indicadores	Número de alunos/as abrangidos/as

Act 38 - Atribuição de bolsas de estudo a alunos/as do ensino superior, em situação de carência económica	
Eixo Estratégico	Infância e Juventude
Objetivo Geral	Contribuir para a igualdade de oportunidades de acesso e frequência dos/as alunos/as do ensino superior, em situação de carência económica
Objetivos Específicos	Prestar apoio a alunos/as de agregados familiares em situação de carência económica
Público-Alvo	Alunos/as a frequentar o ensino superior pertencentes a agregados familiares em situação de carência económica
Entidades / Parceiros	CMA-UTPH
Indicadores	Número de bolsas de estudo atribuídas

Act 39 - Dinamização do projeto "prolongamento de horário nos jardins de infância e 1.º ciclo do ensino básico"	
Eixo Estratégico	Infância e Juventude
Objetivo Geral	Promover uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar
Objetivos Específicos	Dar resposta às necessidades das famílias durante o período letivo e nas interrupções letivas
Público-Alvo	Alunos/as dos jardins de infância e do primeiro ciclo do ensino básico
Entidades / Parceiros	CMA-UTPH Agrupamentos de escolas do concelho
Indicadores	Número de alunos/as abrangidos

Act 40 - Implementação e dinamização do projeto "Férias em movimento"	
Eixo Estratégico	Infância e Juventude
Objetivo Geral	Promover uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar
Objetivos Específicos	Proporcionar às crianças uma ocupação dos seus tempos livres de uma forma criativa e educativa
Público-Alvo	Alunos/as a frequentar o ensino obrigatório
Entidades / Parceiros	CMA-UTPH Agrupamentos de escolas do concelho
Indicadores	Número de alunos/as abrangidos/as

Act 41 - Implementação e monitorização do projeto municipal de atividades de enriquecimento curricular	
Eixo Estratégico	Infância e Juventude
Objetivo Geral	Promover uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar
Objetivos Específicos	Proporcionar um conjunto de atividades pedagogicamente ricas e complementares das atividades escolares
Público-Alvo	Alunos/as do primeiro ciclo do ensino básico
Entidades / Parceiros	Agrupamentos de escolas do concelho
Indicadores	Relatório de atividades

Act 42 - Desenvolvimento de intervenção psicopedagógica e psicoterapêutica por psicólogas da CMA em mobilidade nos agrupamentos de escolas	
Eixo Estratégico	Infância e Juventude
Objetivo Geral	Prestar apoio a alunos/as do ensino pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico
Objetivos Específicos	Promover o sucesso educativo dos/as alunos/as através de medidas de intervenção precoce facilitadoras de integração socioeducativa dos/as alunos/as
Público-Alvo	Alunos/as do ensino pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico
Entidades / Parceiros	Agrupamentos de escolas do concelho
Indicadores	Relatório de atividades

Act 43 - Dinamização do Fórum Alenquer Jovem	
Eixo Estratégico	Infância e Juventude
Objetivo Geral	Promover a participação cívica dos/as jovens
Objetivos Específicos	Criar um espaço de debate sobre questões que influenciem a vida dos/as jovens
Público-Alvo	Jovens do concelho de Alenquer
Entidades / Parceiros	Assembleia Municipal Agrupamentos de escolas
Indicadores	Relatório de atividades

Act 44 - Realização de atividades comemorativas do mês da juventude	
Eixo Estratégico	Infância e Juventude
Objetivo Geral	Promover a participação cívica dos/as jovens
Objetivos Específicos	Promover atividades dirigidas aos/às jovens, que visem uma componente lúdica, e contribuam para o seu desenvolvimento global, no quadro da sua formação e das suas competências pessoais e sociais
Público-Alvo	Jovens do concelho de Alenquer
Entidades / Parceiros	Agrupamentos de escolas Grupos de expressão artística do concelho
Indicadores	Resultados do questionário de avaliação das atividades

Act 45 – Elaboração do Perfil de Saúde do Município	
Eixo Estratégico	Saúde
Objetivo Geral	Caracterizar as condições de saúde da população do concelho de Alenquer
Objetivos Específicos	
Público-Alvo	População em geral
Entidades / Parceiros	CMA - UTPH Centro de Saúde de Alenquer
Indicadores	Elaboração do relatório

Act 46 - Realização de ações de sensibilização de saúde e género no âmbito da saúde sexual e reprodutiva, especificamente no que concerne à eliminação dos estereótipos de género	
Eixo Estratégico	Saúde
Objetivo Geral	Contribuir para o aumento do conhecimento dos/as jovens no que concerne às questões da saúde
Objetivos Específicos	Promover a igualdade em saúde e a saúde sexual e reprodutiva.
Público-Alvo	Alunos/as do 3.º ciclo do ensino básico
Entidades / Parceiros	Centro de Saúde de Alenquer
Indicadores	Número de atividades realizadas

Act 47 - Dinamização do projeto "despertar para a adolescência"	
Eixo Estratégico	Saúde
Objetivo Geral	Contribuir para o desenvolvimento de comportamentos adequados e de uma autoestima positiva dos/as jovens
Objetivos Específicos	Prestar apoio psicológico a jovens do concelho
Público-Alvo	Jovens do concelho de Alenquer
Entidades / Parceiros	Centro de Saúde de Alenquer
Indicadores	Número de atendimentos realizados Resultados do questionário de avaliação do serviço

Act 48 - Dinamização do projeto "A falar é que a gente se entende"	
Eixo Estratégico	Saúde
Objetivo Geral	Promover e apoiar atividades com ênfase na promoção da saúde e prevenção da doença
Objetivos Específicos	Prestar um serviço ao nível da avaliação e do acompanhamento de situações que possam beneficiar de intervenção psicológica, tendo em conta a promoção da saúde mental
Público-Alvo	Comunidade em geral
Entidades / Parceiros	CMA-UTPH
Indicadores	Número de atendimentos realizados Resultados do questionário de avaliação do serviço prestado

Act 49 - Realização de seminários sobre saúde e envelhecimento saudável	
Eixo Estratégico	Saúde
Objetivo Geral	Promover e apoiar atividades com ênfase na promoção da saúde e prevenção da doença
Objetivos Específicos	Criar um espaço de informação e partilha de experiências nas áreas da saúde e terceira idade
Público-Alvo	Comunidade em geral
Entidades / Parceiros	Instituições Particulares de Solidariedade Social
Indicadores	Resultados do questionário de avaliação do evento

Act 50 - Colaboração no projeto "Caminhar para o equilíbrio"	
Eixo Estratégico	Saúde
Objetivo Geral	Promover e apoiar atividades com ênfase na promoção da saúde e prevenção da doença
Objetivos Específicos	Promover a adoção de estilos de vida saudáveis e a prevenção e controlo da doença da diabetes
Público-Alvo	Comunidade em geral
Entidades / Parceiros	Associação de diabéticos
Indicadores	Resultados do questionário de avaliação do evento

Act 51 - Dinamização de atividades no âmbito do mês da Saúde	
Eixo Estratégico	Saúde
Objetivo Geral	Promover e apoiar atividades com ênfase na promoção da saúde e prevenção da doença
Objetivos Específicos	Promover a adoção de estilos de vida saudáveis
Público-Alvo	Comunidade em geral
Entidades / Parceiros	Associação de diabéticos
Indicadores	Resultados do questionário de avaliação do evento

Act 52 - Promoção do exercício físico da população idosa	
Eixo Estratégico	Saúde
Objetivo Geral	Promover e apoiar atividades com ênfase na promoção da saúde e prevenção da doença
Objetivos Específicos	Promover a adoção de estilos de vida saudáveis
Público-Alvo	População idosa do concelho
Entidades / Parceiros	Universidade da Terceira Idade - programa vida ativa Entidades locais
Indicadores	Número de munícipes abrangidos

Act 53 - Dinamização de atividades no âmbito do banco local de voluntariado	
Eixo Estratégico	Voluntariado
Objetivo Geral	Fomentar a responsabilidade cívica dos cidadãos do concelho
Objetivos Específicos	Valorizar e promover o voluntariado
Público-Alvo	Instituições locais
Entidades / Parceiros	CMA-UTPH
Indicadores	Número de projetos de voluntariado desenvolvidos

3 Metodologia de Acompanhamento

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 gestionária.

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.

Seguindo a Metodologia já apresentada, no ponto 1.4 – Metodologia – Do Diagnóstico ao Plano, a avaliação e monitorização do Plano Municipal para a Igualdade incidirá na fase 6, que corresponde à implementação das ações planeadas, ou seja, à implementação no terreno das mesmas. Mediante o cumprimento dos objetivos definidos e a eventual aferição da necessidade de novas intervenções (monitorização do Plano), poderá haver lugar a reajustamentos das ações (Fase 8) definidas no Capítulo 2 – Atividades e à produção de informação relevante para o início de um novo ciclo (ver esquema abaixo).



Fonte: Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2008

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:

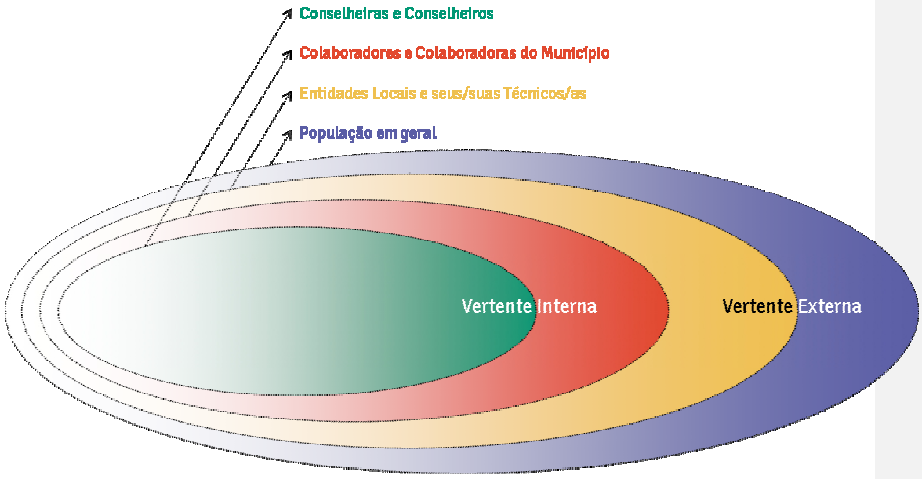
• Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade do Município;

• 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, 2013

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;

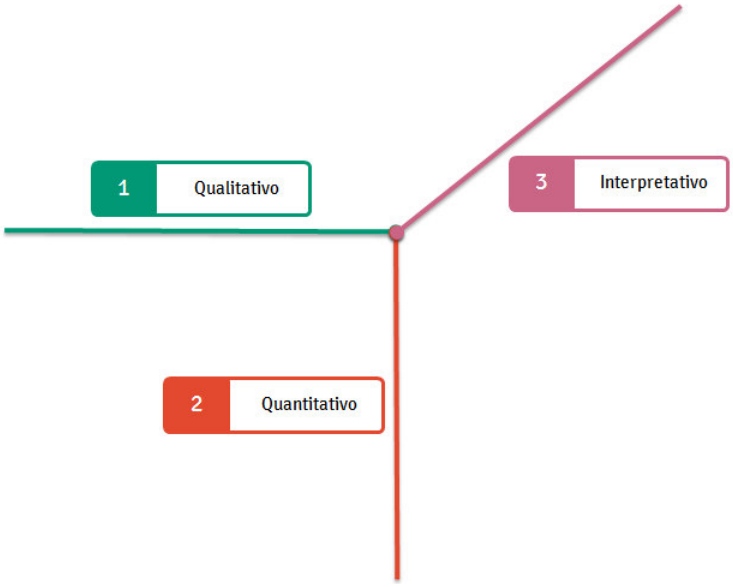
Sustentabilidade: avaliar em que medida a atividade tem condições para perdurar no tempo;

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

3.3 – Plano de Acompanhamento, Monitorização e Avaliação

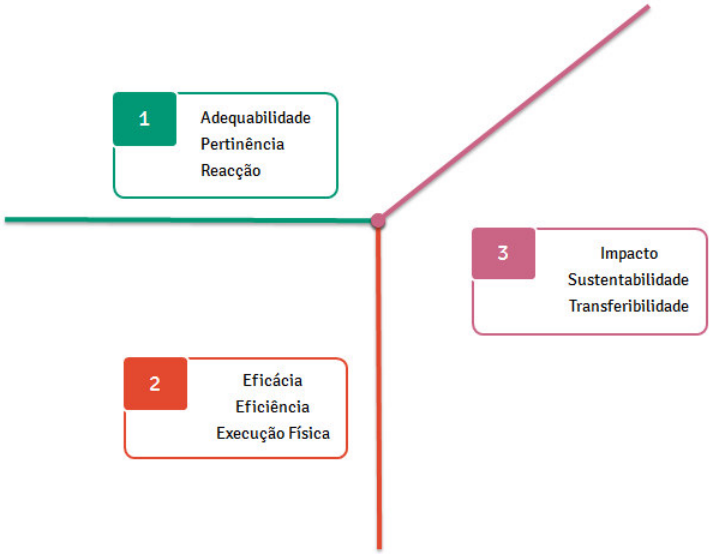
Para a Monitorização e Avaliação da Implementação do Plano Municipal para a Igualdade, será aplicado o que denominámos Modelo 3/3. Este Modelo assenta na avaliação de resultados baseada em três eixos, cada um com três categorias de análise.

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



Fonte: Própria, 2013

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



Fonte: Própria, 2013

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.

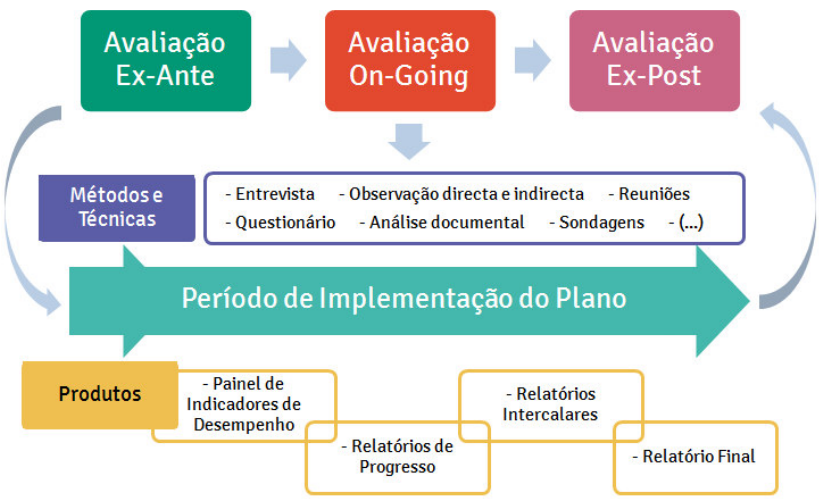
Em suma, o principal objetivo da análise de resultados da avaliação do Plano é ser um forte *input* para um novo ciclo de intervenção, caminhando desta forma para um caminho de tomada de decisões cada vez mais baseado em factos.

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, 2013

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
Avaliação da abrangência temática do Plano em função das áreas de intervenção em Igualdade	Os Eixos Estratégicos abrangidos pelo Plano são adequados para criarem ou melhorarem práticas igualitárias?	Adequabilidade
	As actividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em Igualdade?	Pertinência

Dimensão de Análise	Algumas Questões para a Avaliação	Categoria de Análise
Avaliação da conformidade das actividades com os instrumentos nacionais e locais	As actividades encontram-se em articulação com outros documentos estratégicos do Município (e.g. Plano de Desenvolvimento Social)?	Adequabilidade
	As actividades encontram-se em articulação com os documentos estratégicos nacionais?	Adequabilidade
	As actividades concorrem para o cumprimento dos Planos Nacionais em vigor?	Pertinência

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

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

Notas Finais

A transversalização da perspetiva de Género é um requisito de modernidade e boa governação, constituindo por isso um objetivo de caráter 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 subordine ao espaço público e aos bairros (estes preferencialmente pulverizados de pequenos equipamentos, comércios e serviços de proximidade). Os lugares multifuncionais promovem a igualdade de género e esta, como uma orientação de política no planeamento estratégico municipal, necessita de 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 espectativa de lá chegar, sendo que 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

5 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;

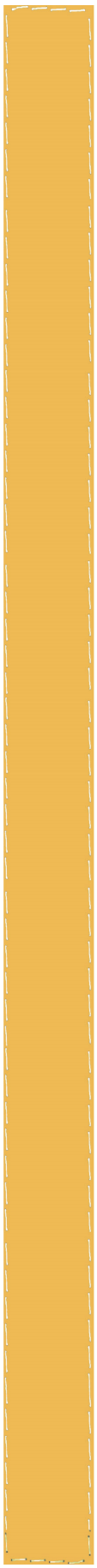
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010, de 17 de dezembro, IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica;

- 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.

Formatada: Tipo de letra: Itálico

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 estádio 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.

