

PLANO MUNICIPAL
**PARA A IGUALDADE E
NÃO DISCRIMINAÇÃO**
2021 | 2025

Ficha Técnica:

Título: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2025

Versão 1 | dezembro 2021

Entidade consultora: Grupo Tecla®

Projeto promovido pela Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão, no âmbito da Tipologia Operações 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade do POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o Organismo Intermédio.

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Índice

Enquadramento.....	Pág. 4
A conceção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	Pág. 8
Síntese do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação.....	Pág. 9
As condições sociais – Pobreza, Idosos, Deficiência, Educação e Saúde.....	Pág. 9
Cultura.....	Pág. 11
Criminalidade e segurança.....	Pág. 13
LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexo e assexuais).....	Pág. 13
Em Síntese: Vertente Interna.....	Pág. 14
Em Síntese: Vertente Externa.....	Pág. 19
Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.....	Pág. 23
Metodologia.....	Pág. 24
Plano de Ação.....	Pág. 27
Monitorização e Avaliação do Plano.....	Pág. 33
Bibliografia.....	Pág. 34
Recursos eletrónicos.....	Pág. 34
Anexos.....	Pág. 34

Enquadramento

A Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais que, no âmbito das suas competências materiais, refere no artigo 33.º n.º 1, alínea q), ser um dever “assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade”.¹

Por outro lado, estes planos enquadram-se na **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND)**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio que, “assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, assente no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada promove a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir. A ENIND marca um novo ciclo programático que se inicia em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Apoia-se em três Planos de Ação em matéria de não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).”²

Por sua vez, esta estratégia está alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável o, sob o lema «Ninguém pode ficar para trás» que, “constitui uma referência e um roteiro para os próximos doze anos e possui um carácter profundamente transformador. Esta Agenda visa eliminar todos os obstáculos estruturais que se colocam à igualdade entre mulheres e homens, ao empoderamento e ao gozo pleno dos direitos de mulheres e raparigas, tanto no plano interno, como no plano da cooperação para o desenvolvimento. Estas questões são abordadas diretamente no **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 – Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas**, e respetivas metas: 5.1. Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e raparigas em toda a parte; 5.2. Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e raparigas nas esferas pública e privada, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos; 5.3. Erradicar todas as práticas nefastas, como os casamentos precoces, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas; 5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não

¹ Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro

² Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018

remunerado por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, bem como a promoção da partilha das responsabilidades domésticas e familiares entre mulheres e homens; 5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades na liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública; e 5.6. Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes das suas conferências de revisão; 5a) Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controlo sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e recursos naturais; 5b) Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias da informação e comunicação para promover o empoderamento das mulheres; 5c) Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade entre mulheres e homens e o empoderamento de todas as mulheres e raparigas, a todos os níveis. A Agenda 2030 implica também a integração do objetivo da promoção da igualdade entre mulheres e homens (mainstreaming de género) noutros ODS como requisito para alcançar todos os objetivos de desenvolvimento, designadamente nas áreas da erradicação da pobreza (ODS1), erradicação da fome (ODS2), boa saúde e bem-estar para todos/as (ODS3), educação de qualidade (ODS4), emprego digno e crescimento económico inclusivo (ODS8), indústria, inovação e infraestruturas (ODS9), redução das desigualdades (ODS10), cidades e comunidades sustentáveis (ODS11), consumo e produção responsáveis (ODS12), combate às alterações climáticas (ODS13), paz, justiça e instituições fortes (ODS16), e parcerias em prol das metas (ODS17). Importa, por isso, garantir a existência de instrumentos de planeamento e acompanhamento que promovam, coordenem e partilhem os esforços, o envolvimento e os progressos de todos os setores da sociedade e que sejam fruto do máximo compromisso da administração pública central e local, do setor privado e da sociedade civil, na promoção da igualdade entre mulheres e homens, no combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica e no combate a todas as formas de discriminação até 2030.³

Fazendo uma retrospectiva, “O princípio da igualdade e da não discriminação mereceu reconhecimento a nível constitucional logo na versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º). Por outro lado, a promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais [alínea h) do artigo 9.º], sendo a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política considerada como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático (artigo 109.º), e a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, considerada como um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, sem discriminação em

³ Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018

razão do sexo [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º]. Ainda de entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação, destacam-se o direito ao trabalho (artigo 58.º), os direitos em matéria de família, em particular, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 67.º) e os direitos relacionados com a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes (artigo 68.º). Estes princípios constitucionais alicerçam um regime jurídico da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação abrangente e que se pretende consolidar. Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres e de defesa e promoção dos seus direitos humanos, designadamente:

- **Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW):** A CEDAW é o tratado internacional de direitos humanos que enuncia de uma forma abrangente todos os direitos das mulheres ao longo do ciclo de vida e em todas as áreas da vida, centrando -se na eliminação da discriminação contra as mulheres no gozo dos seus direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais. Pretende a realização da igualdade substantiva entre mulheres e homens, baseando -se em três princípios: a não discriminação; as obrigações dos Estados Parte e a igualdade substantiva, a qual implica uma mudança estrutural e cultural das relações sociais de género mediante o combate aos estereótipos de género.

- **Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (Convenção de Istambul):** O cumprimento da Convenção de Istambul implica uma abordagem holística, desde a prevenção da violência, à proteção das mulheres e raparigas em risco de violência, criminalização das pessoas agressoras e adoção e promoção de políticas integradas. A Convenção vai ainda mais longe ao afirmar que o gozo do direito a viver sem violência, tanto na esfera privada quanto na esfera pública, está interligado com a obrigação de os Estados Parte assegurarem a igualdade substantiva entre mulheres e homens no exercício e no gozo dos seus direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais, e o empoderamento das mulheres, reconhecendo que a violência contra as mulheres tem uma natureza estrutural. Também a Recomendação Geral n.º 35 do Comité CEDAW, adotada em julho de 2017, afirma, de forma explícita, que a violência contra as mulheres constitui uma manifestação das desigualdades históricas nas relações de poder, sendo um dos principais obstáculos à plena realização da igualdade entre mulheres e homens.

Portugal assumiu também, em particular no quadro da **Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da CPLP**, outros numerosos compromissos políticos nestes domínios, nomeadamente:

- **Declaração e Plataforma de Ação de Pequim** e as 12 áreas críticas e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;

- **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- **Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento** e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;
- **Nova Agenda Urbana da ONU até 2036**;
- **Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018 -2023**, a qual estabelece seis domínios de ação prioritários;
- **Pacto europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020** (Conselho da UE), **Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019** (Comissão Europeia), **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, e **Plano de ação UE 2017-2019** para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- **Estratégia Europa 2020**, e o processo de reflexão na sequência do lançamento, em março de 2017, do Livro Branco sobre o futuro da Europa: reflexão e cenários para a UE-27 em 2025;
- **Estratégia Nacional para o Portugal 2030**, em formulação;
- **Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010** e **Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020)**;
- **Recomendação CM/Rec (2010)5 do Comité de Ministros aos Estados -Membros do Conselho da Europa** sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género que aconselha os Estados -Membro (i) a rever o quadro legislativo existente, compensando eventuais situações de discriminação fundada na orientação sexual ou identidade de género; (ii) a adotar e implementar medidas legislativas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género, a fim de garantir o respeito pelos direitos humanos das pessoas LGBTI; e (iii) a assegurar às vítimas de discriminação acesso aos meios jurídicos e formas de reparação por atos de discriminação sofridos.”⁴

⁴ Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018

A conceção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

O Plano Municipal para Igualdade e Não Discriminação foi construído com base no relatório do diagnóstico, interno e externo, realizado em Julho de 2021, tendo como objetivo desenvolver e implementar um plano integrado com vista à sensibilização da população para a importância da igualdade e não discriminação e para a eliminação de estereótipos no processo de desenvolvimento local, promovendo ainda a integração da dimensão do género em todas as políticas, programas e projetos de forma a incentivar a cidadania, incrementar uma participação social equilibrada e sustentar o desenvolvimento.

De relevar a importância da ativa participação dos parceiros locais que foram e são um elo importante entre os municípios e os destinatários onde é necessária a mudança que pretendemos que aconteça com a implementação deste plano municipal para a igualdade e não discriminação.

É importante ainda salientar que, enquanto instrumento de planeamento e suporte ao trabalho a desenvolver para a promoção da igualdade, pretende-se que este plano municipal procure a participação e envolvimento das diferentes unidades orgânicas e colaboradores/as do município, entidades de âmbito local e ainda os/as respetivos/as munícipes.

Síntese do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação

Vila Nova de Famalicão é por tradição um dos concelhos economicamente mais ativos a nível nacional, sendo inclusive o terceiro concelho mais exportador do país.

Atualmente, considerando os dados de 2011, o valor dos bens importados pelas empresas sediadas no concelho representa cerca de 1,4% das importações nacionais, enquanto, por outro lado, as exportações representam cerca de 3,3% das exportações nacionais, sendo clara a importância da atividade económica concelhia no contexto da economia nacional. O concelho é responsável por cerca de 4,69% do volume de negócios da Região Norte e aproximadamente 1,28% quando considerada a sua influência a nível nacional.

Atividades como o têxtil e o vestuário, as carnes e a alimentação, a eletrónica e a metalomecânica, a construção civil e os serviços são exemplos significativos da vitalidade empresarial do concelho e que marcam a evolução económica da região, em que o tradicional tecido industrial tem apostado cada vez mais na reconversão tecnológica e organizacional.

As condições sociais – Pobreza, Pessoas Idosas, com Deficiência, Educação e Saúde

As principais questões sociais diagnosticadas no concelho prendem-se com o desemprego. Em parte, consequência da pandemia, em janeiro de 2021 a taxa de desemprego tinha sido agravada em 30%. A maioria significativa das pessoas desempregadas possui qualificações abaixo do 9.º ano de escolaridade e não possui certificação profissional. O desemprego das pessoas com deficiência ou incapacidades e das pessoas com baixos níveis de qualificação pode conduzir a situações de pobreza e de exclusão social.

De salientar que entre 2009 e 2019, o número de empresas não financeiras aumentou, em Vila Nova de Famalicão, de 12.673 para 14.145 (um crescimento de 11,6%).

São ainda de destacar as crianças que estão em situação de risco. Em 2014, foram instaurados 236 processos, pela Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Risco, sendo 141 do sexo masculino e 95 do sexo feminino.

Em 2020, no município de Vila Nova de Famalicão, estiveram, em média, por mês, 4.543 desempregados, inscritos nos centros de emprego – menos 46% do que em 2009 (8.429).

Analisados os dados de 2013, sobre as famílias que se encontram em situação de desemprego

ou vulnerabilidade verificamos que **710 agregados familiares beneficiaram do Rendimento Social de Inserção**. Salienta-se a existência de cerca de **440 agregados a residir em barracas ou similares**.

Na área da **deficiência**, foram identificadas **832 pessoas com deficiência integradas em respostas sociais para a deficiência**, sendo 542 do sexo masculino e 290 do sexo feminino.

No domínio dos **equipamentos sociais**, o **concelho apresenta uma taxa de cobertura de 49,11%**, no que se refere a **amas e creches**. Quanto aos equipamentos de apoio à **população sénior**,

a **taxa de cobertura de estruturas residenciais para pessoas idosas é de 6,10%** e a de **serviço de apoio domiciliário é de 5,63%**.

No que se refere às **minorias étnicas**, merece destaque a presença de **592 pessoas de etnia cigana residentes no concelho**, dos quais 296 residem em habitação social.

As comunidades desfavorecidas selecionadas e consideradas prioritárias para a realização de intervenções no âmbito do Plano de Ação para a Inclusão das Comunidades Desfavorecidas (PAICD) do Município de Vila Nova de Famalicão são as seguintes: Comunidade das Bétulas; Comunidade da Cal; Comunidade de Meães.

A grande maioria das pessoas residentes nas comunidades desfavorecidas referenciadas no PAICD/PEDU@VNF pertencem à etnia cigana (83,5%), destacando-se as comunidades de Meães e das Bétulas por serem exclusivamente constituídas por pessoas desta etnia. As três comunidades desfavorecidas identificadas colocam-se perante um leque de desafios ao nível social, cultural, económico, ambiental e urbano. O retrato traçado permite confirmar a existência de uma forte necessidade de intervenção nestes domínios, por forma a promover a inclusão social dos/as seus/suas residentes, evitar o contínuo afastamento destas populações na relação com a cidade e a quebra de ciclos contínuos de pobreza.

O concelho tem sido referência no âmbito das políticas sociais, nomeadamente na consolidação da Rede Social, na modernização das respostas sociais, em articulação com as entidades da sociedade civil, e no desenvolvimento de programas destinados às pessoas idosas e às famílias em situação mais vulnerável.

Entre **2019 e 2020**, o total de pessoas abrangidas pelo **Rendimento Social de Inserção** em Vila Nova de Famalicão **cresceu 0,8%**. Em 2020, dos **1.574 beneficiários**, 775 eram homens.

De salientar que **Vila Nova de Famalicão é o município do Ave com a 3.ª menor percentagem**

de pensões atribuídas pela Segurança Social e pela Caixa Geral de Aposentações, face à população residente.

Analisando o período 1991-2011 Vila Nova de Famalicão insere-se no grupo dos 25 concelhos que a nível nacional **mais reduziram a taxa de abandono escolar precoce** (18 e 24 anos). Da população residente, a maioria possui apenas o 1º ciclo, cerca de 30%, seguindo-se a população com o 3º ciclo e com o ensino secundário, ambos a rondar os 16% dos/as residentes. A população com o ensino superior (11,55%) surge com valores abaixo da média regional e nacional. No entanto, a população sem qualquer tipo de escolaridade e a **taxa de analfabetismo surgem com valores menores que as médias regionais e nacionais, 7,54% e 3,6%,** respetivamente.

No que se refere ao estado de **saúde** da população, as principais **causas de morte** da população em geral, independentemente da idade e do sexo, são as **doenças do aparelho circulatório, seguidas dos tumores malignos.**

No município de Vila Nova de Famalicão, em 2019, 26,7% dos óbitos resultaram de **doenças do aparelho circulatório, 29,7% de tumores malignos e 10,1% de doenças do aparelho respiratório.** Em 2020, no município de Vila Nova de Famalicão, a **taxa de mortalidade** entre os indivíduos de 70 e 79 anos foi de 2,5% (2,2% em 2019) enquanto entre os indivíduos com mais de 80 anos foi de 11,2% (9,7% em 2019). Contudo o município de Vila Nova de Famalicão tem a 4.ª menor taxa de mortalidade entre os habitantes de 70 a 79 anos do Ave.

A mortalidade infantil (1,6 óbitos infantis por 1000 nados vivos no triénio 2011-2013), apresenta uma tendência decrescente e os valores observados são inferiores aos da Região Norte e do Continente.

Em termos de **cuidados de saúde primários**, o concelho é servido pelo Agrupamento de Centro de Saúde do Ave - Vila Nova de Famalicão, que coordena as diversas unidades funcionais públicas incumbidas da prestação deste nível de cuidados de saúde.

Quanto aos cuidados de saúde diferenciados, o concelho é servido por três unidades hospitalares: o Centro Hospitalar do Médio Ave - Unidade de Vila Nova de Vila Nova de Famalicão e o Hospital de Dia do grupo Trofa Saúde, ambos localizados na cidade, e o Hospital Narciso Ferreira, em Riba de Ave.

Cultura

A cultura, nas suas diversas dimensões, tem relevância na vida das pessoas e das comunidades. No que diz respeito à frequência dos equipamentos culturais, considerou-se somente a Rede Municipal de Leitura Pública, a única estrutura cultural do Município que dispõe de estatísticas com diferenciação de sexo.

O total de leitores/as inscritos/as na Rede Municipal de Leitura Pública (BMCCB, Polos de Riba d'Ave, Ribeirão, Joane, Lousado, Pousada de Saramagos e Bibliomóvel), são 18.289 pessoas. Na BMCCB, Polos de Riba de Ave, Ribeirão, Joane existem **12469 leitores/as** dos/as quais 7.448, são do sexo feminino e 5.021 são do sexo masculino, o que corresponde respetivamente a 60% e a 40%.

Em 2020, Vila Nova de Famalicão teve o **menor rácio de sessões de cinema por mil habitantes** entre os 3 (de 8) municípios do Ave que tinham pelo menos um ecrã de cinema.

De salientar que, em **2019**, Vila Nova de Famalicão era o município do Ave com a **maior percentagem de despesas da Câmara Municipal destinadas à cultura e ao desporto**.

Criminalidade e segurança

A segurança é uma condição essencial para o exercício pleno da cidadania e a promoção da coesão social, pelo que a análise das estatísticas da criminalidade e da segurança assume uma importância relevante.

No que diz respeito ao dispositivo territorial das forças de segurança no concelho, constata-se que a Polícia de Segurança Pública tem como área de jurisdição a União das Freguesias de Vila Nova de Vila Nova de Famalicão e Calendário, a freguesia de Gavião e a localidade de Antas, da União das Freguesias de Antas e Abade de Vermoim. As demais áreas do concelho são da responsabilidade da Guarda Nacional Republicana.

Dos registos sobre os suspeitos, os homens tomam a maior frequência em todos os crimes, mesmo na violência doméstica.

Entre 2019 e 2020, os crimes registados pelas polícias em Vila Nova de Famalicão diminuíram de 3.019 para 2.826 (um decréscimo de 6,4%).

LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexo e assexuais)

A este nível a autarquia tem vindo a dar os seus primeiros passos. Neste Plano pretende dar mais visibilidade a esta comunidade através de propostas concretas de integração e sensibilização para a diferença.

Em Síntese: Vertente Interna

Com o presente diagnóstico pretendeu-se caracterizar de um modo geral, por diferenciação de sexo, 4 domínios distintos, mas que se correlacionam entre si. Sendo estes domínios caracterizadores da situação: socioprofissional; do agregado familiar; da vida doméstica; da igualdade de oportunidades entre género.

A caracterização socioprofissional é sempre um pilar em qualquer estudo pois permite diagnosticar as principais directrizes da população a estudo.

Sendo assim, pode-se concluir que a situação socioprofissional dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão, concerne-se num ambiente onde se respira uma sinergia positiva, baseada na motivação pela função e no vínculo contratual sem termo.

A população da câmara municipal é caracterizada por uma ligeira predominância de funcionários do sexo feminino, atingindo os 61,4% da população total. Analisando o ganho médio mensal dos/as colaboradores/as, os dos homens são superiores aos das mulheres, com exceção na polícia municipal e na categoria de dirigentes.

Mais de metade dos/as funcionários/as caracterizam-se por se integrarem em famílias nucleares que conferem à instituição um papel importante no seu status social na comunidade.

Sendo que, 52,5% dos/as funcionários/as desta instituição pública laboram predominantemente num gabinete partilhado, conduz a que exista uma predominância na repartição ou distribuição de género no espaço laboral onde as mulheres são claramente maioritárias, incidindo principalmente nas funções de técnico/a superior. Já 34,6% dos/as funcionários/as trabalham no exterior.

Assim sendo, conclui-se que a repartição ou distribuição de género no espaço laboral desta câmara municipal se caracteriza, em parte devido às funções que ainda estão caracterizadas e atribuídas normalmente a cada tipo de género.

Em suma, o domínio socioprofissional da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão caracteriza-se por uma conjuntura heterogénea entre funcionários de ambos os sexos, em que a responsabilidade social vai ao encontro das necessidades primárias, defendidas na pirâmide de Abraham Maslow⁵, que se caracterizam pelas necessidades fisiológicas e as necessidades de segurança.

⁵ In MASLOW, A. H., *Introdução à Psicologia do Ser*, 2.ed. Rio de Janeiro: Eldorado, s/d.

No domínio dos agregados familiares pode-se concluir que as situações dos/as funcionários/as da C.M. de Vila Nova de Famalicão são predominantemente compostos por 3 ou 4 elementos.

Relativamente ao nível de escolaridade dos cônjuges dos/as funcionários/as, os dois níveis com maior relevância vão para os/as detentores/as do 2º ciclo do ensino básico e do ensino secundário.

Já os/as funcionários/as da instituição, ao nível geral, são principalmente detentores de nível de escolaridade até ao 1º ciclo do ensino básico ou do ensino secundário.

No que respeita às profissões dos elementos dos agregados familiares dos colaboradores, estes são predominantemente trabalhadores por Conta de Outrem, exceptuando o caso dos filhos, que são estudantes.

Em termos de familiares dos/as funcionários/as a exercerem funções na Câmara Municipal, apenas 3,5% possui o filho e mais de $\frac{3}{4}$ dos/as funcionários/as não possuem nenhum familiar a trabalhar na instituição.

Sendo assim, o domínio agregado familiar dos/as funcionários/as da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão caracteriza-se por uma conjuntura principalmente caracterizada por casais com filhos bastante jovens e em idade escolar. Que confere a estes agregados familiares um papel preponderante na transmissão de valores na óptica da moral e da ética para um desenvolvimento saudável dos seus estádios de socialização.

Quanto à situação na vida doméstica e familiar dos/as funcionários/as da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão pode-se concluir que se caracterizam pela existência de uma maior participação das mulheres na execução da maior parte das tarefas domésticas. No entanto, em algumas tarefas começa a existir um maior equilíbrio, como seja os actos de fazer compras, cozinhar e levar os/as filhos/as à escola. Começa também a existir uma maior participação por parte dos homens no participar em reuniões escolares e no acompanhar os menores ao/à médico/a, como também, uma maior participação dos avós no levar os netos à escola.

Nas tarefas em que habitualmente estão mais ligadas à execução por parte dos homens, apenas as de fazer reparações gerais continuam a ter uma quase exclusividade por parte destes. Já as de administração do orçamento familiar começa a ter um maior equilíbrio entre sexo, no entanto, ainda é executada por mais homens no caso dos funcionários do sexo masculino sobre os seus cônjuges, pois no caso dos funcionários do sexo feminino da câmara municipal existe uma igualdade entre cônjuges.

No que toca à frequência na colaboração e no tempo dedicado à execução das tarefas domésticas, os funcionários do sexo masculino afirmam em média colaborar todos os dias e mais de 30 minutos.

No caso dos funcionários do sexo feminino, estas evidenciam-se por exercerem (65%) uma colaboração diária.

Quanto à classificação da participação e à avaliação da existência de igualdade na execução das tarefas domésticas, estas caracterizam-se maioritariamente por parte dos funcionários do sexo masculino como um acto voluntário e consideram que existe igualdade entre género no seu domicílio.

Já as colaboradoras do sexo feminino classificam maioritariamente a sua participação como um acto voluntário, no entanto, uma grande parte classifica-a como uma não sabe/não responde, o que vai ao encontro de 38,9% não considerar ou considerar em parte a existência de igualdade de oportunidades no seu lar.

No domínio da posição situacional nas questões sobre Igualdade de Oportunidades entre Género na população dos/as funcionários/as da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão caracteriza-se por um conhecimento pouco especificado, baseado no senso comum do conceito e nas hipóteses apresentadas.

Esta análise baseia-se no facto de quando colocadas perguntas abertas, estas apresentarem uma quase nula participação, bem como, na abstenção verificada nas questões fechadas.

Em termos proporcionais da população em causa em relação à existência de igualdade de oportunidade entre género nesta instituição de cariz público, 43,4% afirmam que sim e apenas uma parte afirmam que não ou que existe apenas em parte (7,5% e 8,1% respectivamente). No entanto, ao analisar-se por sexo constata-se que existe uma grande parte da população feminina que afirma que essa igualdade é exercida, com uma expressividade de 35%. No entanto, não são apresentados quaisquer exemplos dessas não aplicabilidades que façam a diferenciação entre sexos.

Bem como, há uma abstenção de mais de 78,9%, no que toca a possíveis de sugestões de medidas a aplicar para combater a desigualdade, esta abstenção não se concerne apenas ao sexo feminino, mas sim ao total da população em estudo.

No que se concerne na participação das mulheres no mercado de trabalho e às consequências na vida familiar, os funcionários de ambos os sexos, concordam na sua esmagadora maioria com

esta participação, no entanto, partilham em quase 50% das opiniões, que tal situação veio protagonizar aos homens um acréscimo de responsabilidades, nomeadamente na partilha das tarefas domésticas. Para tal, os/as colaboradores/as sugerem que para uma melhor organização do seu trabalho versus vida familiar deveria existir a possibilidade de flexibilidade horária e de concentração do tempo normal de trabalho em menor n.º de dias da semana.

O conhecimento ao nível da legislação dos direitos de maternidade e paternidade caracterizam-se de um modo geral por algum conhecimento, no entanto, em média apenas 52,6% dos inquiridos/as já utilizou ou pretende utilizar a respectiva licença.

No que se refere ao poder de argumentação dos/as funcionários/as na explicação a terceiros do conceito de igualdade entre género, e, às medidas necessárias a serem aplicadas em Portugal para combater a desigualdade houve uma abstenção entre 45% e 55% em ambos os casos. O que demonstra uma possível existência de baixo conhecimento ou abertura para este tipo de domínios, por se tratar de uma população enquadrada no interior do país, caracterizada e enraizada por algumas características próprias de uma comunidade/sociedade de folk⁶.

Em suma, pode-se concluir que as principais necessidades diagnosticadas a partir deste estudo versam-se essencialmente na reeducação dos actos sociais de todos/as os/as intervenientes de uma dada comunidade, de onde terá que se reiniciar com os conceitos de valores, moral e ética no processo de desenvolvimento pessoal e social de um indivíduo que pertence a uma determinada sociedade com todas as suas características distintas e onde também se inserem em comunidades onde prevalece os conceitos de partilha e pertença.

Para além desta reeducação é necessário também fornecer conhecimentos e processos de aplicabilidades sustentados pela ética/justiça, deveres e direitos, implícitos nas várias metodologias, políticas e medidas de enquadramento objectivo da Igualdade de Oportunidades entre género.

Este será apenas um pilar na reconstrução e modelação que terá que ser efectuada não só ao nível dos/as funcionários desta instituição, mas também ao nível de estrutura e organização da mesma.

Para além de visar a organização e todos os seus elementos constituintes, será importante alcançar também os elementos constituintes dos agregados familiares da população em estudo, para se criar vias condutoras de alcance à comunidade geral. Como também, por esta instituição se tratar de um organismo público e representante de um município é necessário criar ações de diversos carismas que alcancem e sensibilizem a população na introdução de novas políticas de igualdade

⁶ Vinculada à tradição, informal, homogénea e imutável.

de género, tanto ao nível familiar, laboral ou sociocultural.

Em Síntese: Vertente Externa

O caminho para a integração das políticas de igualdade requer uma abordagem alargada, que integre objetivos de igualdade em todas as áreas de atuação dos poderes públicos. Isto é, o cruzamento de todas as áreas de atuação em todos os níveis organizacionais dos serviços públicos.

Na sequência do tratamento e análise dos dados estatísticos relativos ao concelho, constata-se que em muitos domínios não existem dados desagregados por sexo, o que dificulta um conhecimento efetivo da situação do concelho no que respeita às condições de (des) igualdade entre mulheres e homens.

Assim, é da maior relevância que os dados estatísticos recolhidos pelas instituições da Administração Pública e pelo Município em particular sejam desagregados por sexo e o seu tratamento e disseminação sejam efetuados de modo regular.

No que respeita à Estratégia e Missão as entidades têm a preocupação de fazer menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover, no entanto não alocam verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens.

Apesar de grande parte não definir no seu planeamento estratégico objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens, nem na sua missão, existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens, grande parte revela que existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens.

No que toca a procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo encorajando a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as. Por outro lado, os anúncios de oferta de emprego não contêm elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”).

No que respeita à formação contínua as entidades tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens bem como grande parte integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens.

Na gestão de carreiras e remunerações percebemos que as entidades são sensíveis às competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) sendo reconhecidas, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira;

Com regularidade são promovidas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde se abordam as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade avaliando a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, tendo em consideração os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade.

Em grande parte das entidades das entidades existem procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho bem como a existência de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de discriminação em função do sexo possuindo normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho.

As entidades possibilitam a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras possibilitando a marcação dos horários por turnos rotativos.

Na maioria dos casos, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, não tem protocolos com serviços de apoio a filhos e filhas, serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência, de trabalhadores e trabalhadoras.

No que toca à licença parental, as entidades incentivam os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei, nomeadamente, os homens a partilhar com a mãe a licença parental.

Na comunicação externa, nomeadamente, na dirigida às partes interessadas, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham) bem como o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham) e, em grande parte dos documentos e relatórios internos, os dados desagregados por sexo.

Na maioria das entidades é fomentado e desenvolvidas iniciativas que assegurem a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino, evitando o abandono precoce da escola bem como apoiam criação e manutenção de redes de apoio social e entreaajuda familiar, possibilitando desta forma a redução da sobrecarga para mulheres e homens trabalhadoras/es, no apoio a familiares idosos ou outros familiares dependentes.

Cerca de 75% das entidades adota procedimentos no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local bem como proporciona a disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e a homens sendo que, somente 25% das entidades tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da igualdade de género, no seu concelho ou promove iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais no domínio da igualdade de género.

Em metade das entidades são desenvolvidas ações que visem a promoção da atividade empreendedora do sexo sub-representado.

No que diz respeito ao desporto, verifica-se na maioria das modalidades um maior número de atletas do sexo masculino, como é o caso do futebol, do ciclismo, do rugby, das artes marciais, ténis e ténis de mesa. Contudo, destacam-se atividades desportivas praticadas na maioria por mulheres, tais como Hóquei em Patins e Patinagem Artística e ainda o Voleibol.

A mesma tendência é encontrada no desporto escolar, onde o maior número de praticantes são do sexo masculino.

Relativo às organizações, verificamos que não existem dados por sexo relativos às organizações, no que respeita aos Presidentes de Direção, membros das Direções, Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, membros da mesa da Assembleia Geral, Diretores/as Técnicos/as.

Referente à violência doméstica, Vila Nova de Famalicão tem um Estrutura de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, a Unidade de Apoio à Vítima de Violência Doméstica, promovida pela PSI-ON Associação para a Educação, Desenvolvimento e Intervenção. Contudo, nesta área o município não tem dados sobre o número de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual, nem sobre o numero de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.

Em relação ao número de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões *Educação, Género e Cidadania*, a lecionar no concelho e ao número de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia, também não existem dados ao nível do município.

Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

O Município de Vila Nova de Famalicão formalizou com a CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género um Protocolo de Cooperação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, aprovada em 2018, que assume a territorialização como uma das prioridades estratégicas para a implementação das políticas públicas da igualdade a todos os níveis da Administração Pública, incluindo a nível local, numa lógica de trabalho intersectorial e em rede.

Constitui objetivos do presente Protocolo:

- Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais;
- Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
- Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas.

Metodologia

Na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, seguiu-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.

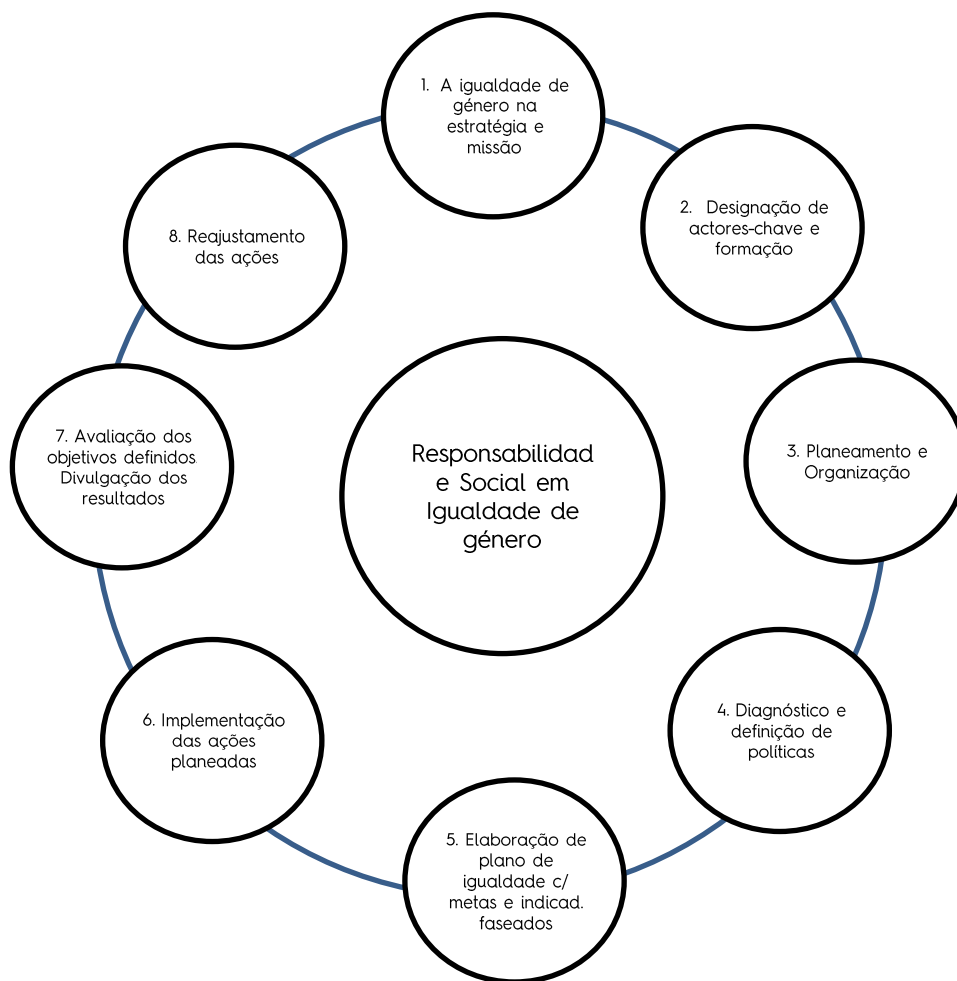


Figura 1 - Planos de igualdade de género, 8 passos para a mudança organizacional

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.

Plano de Ação

O Plano de Ação consubstancia-se num conjunto de objetivos e medidas/ações que tiveram por base os resultados do Relatório de Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação.

Objetivo/s	Medidas/Ações	Público-Alvo	Responsável/eis implementação	Metas	Indicadores de monitorização	Período de Implementação
Promover a coesão da equipa no que respeita às questões da igualdade a todos os níveis e domínios;	Criação de um grupo de trabalho, no mínimo, com um membro de cada divisão	Trabalhadores /as da autarquia Equipa Técnica Local para a Igualdade	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade Técnica Joana Veloso	Criação do grupo de trabalho	- 2 reuniões anuais 2 elementos pertencentes cada divisão e 3 elementos da equipa local para a igualdade em sintonia com as questões da igualdade;	Durante o período da vigência do PMIND
Contribuir para o conhecimento por todos os trabalhadores e trabalhadoras dos instrumentos legais e informação pertinente em matéria de igualdade em todos os domínios;	Criação do Gabinete de Apoio ao Colaborador que disponibilize ou possa orientar para o acesso a serviços de apoio psicossocial, aconselhamento jurídico e mediação familiar, bem como mediação internos	Trabalhadores /as da autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade	Criação do gabinete	- N° de atendimentos; - N° de colaboradores/as envolvidos/as - N° de encaminhamentos	Durante e após o período da vigência do PMIND

Objetivo/s	Medidas/Ações	Público-Alvo	Responsável/eis implementação	Metas	Indicadores de monitorização	Período de Implementação
Aumentar o conhecimento da legislação em matéria de discriminação e igualdade, a todos os níveis; Sensibilizar para as orientações legislativas e da sua aplicação;	Realização de Workshops de 4 horas, num total de 10, de inscrição livre	Trabalhadores /as da autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	Realização de 10 ações de 4 horas	- Nº de inscrições - Nº de presenças - Nº de ações realizadas	Durante o período da vigência do PMIND
Promover formação dos interlocutores/as em matéria de igualdade e mainstreaming de género	Formação presencial na área de igualdade e não discriminação de 12 horas	Executivo, Dirigentes, Parceiros Sociais e Trabalhadores /as da autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	- 2 ações de formação de 12 horas cada	- Nº de inscrições - Nº de presenças - Nº de ações realizadas	Durante o período da vigência do PMIND
Fomentar a transversalidade da perspetiva de género em todos os planos municipais existentes ou em desenvolvimento	Elaboração de propostas de transversalização da perspetiva de género para cada um dos planos	Executivo, Dirigentes, Parceiros Sociais e Trabalhadores /as da autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade	- Existência de uma proposta em cada um dos planos	- Implementação deste tema nos vários projetos	Durante o período da vigência do PMIND
Incentivar a inclusão da perspetiva de género em todos os documentos produzidos	Ação de sensibilização dirigida a elementos das diferentes divisões em linguagem inclusiva em função do género	Trabalhadores /as da autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade	- 1 ação de sensibilização de 4 horas, anualmente	- Nº de inscrições - Nº de presenças - Nº de documentos produzidos	Durante o período da vigência do PMIND
Divulgar o PMIND	Disponibilização do Plano via intranet e via site da Câmara	Executivo, Dirigentes, Parceiros Sociais e Trabalhadores /as da autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade, Departamento de Comunicação da Autarquia	Divulgação do Plano	- Nº inserções: - nº de eventos ou atividades; - Nº de visualizações	Durante e após o período da vigência do PMIND

Objetivo/s	Medidas/Ações	Público-Alvo	Responsável/eis implementação	Metas	Indicadores de monitorização	Período de Implementação
Melhorar o site Câmara separador sobre igualdade	Divulgação de informação bem como links de entidades relevantes por forma a permitir o acesso mais facilitado e sistematizado à informação sobre os direitos e medidas promotoras de igualdade em todos os domínios	Trabalhadores /as da autarquia e público em geral	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade, Departamento de Comunicação da Autarquia	Sintetizar a informação e disponibilizá-la à comunidade	- N.º inserções; - N.º de visualizações	Durante e após o período da vigência do PMIND
Incentivar o combate aos estereótipos de género	Realização de ações de sensibilização dirigidas a empresas	Empresas do concelho	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	2 ação de sensibilização de 4 horas, anualmente	- N.º de inscrições; - N.º de presenças; - N.º de ações realizadas	Durante o período da vigência do PMIND
Aumentar a promoção de projetos em matéria de igualdade de género, promovidos por ONG's e Empresas	Criação do Prémio "+ Igual", anual, que permitirá distinguir projetos inovadores, na área da promoção da igualdade em todos os domínios, promovidos por empresas e ONG's	Empresas e ONG's com sede no concelho	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade	Atribuição de um prémio anual	- Atribuição de 4 prémios	Durante e após o período da vigência do PMIND
Disseminar as atividades da autarquia em matéria de igualdade em todos os domínios	Divulgação através do site as atividades em matéria de igualdade em todos os domínios	Trabalhadores /as da autarquia e público em geral	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade, Departamento de Comunicação da Autarquia	Inserção das atividades desenvolvidas em matéria de IG, no site	- N.º inserções; - N.º de atividades e/ou eventos; - N.º de visualizações	Durante e após o período da vigência do PMIND
Incentivar a redução de episódios de bullying no meio escolar e laboral	Workshop "De Igual para Igual"	Alunos, docentes e não Docentes	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	Realização de 1 workshop em cada escola de 3 horas com um convidado mediático, durante a duração do plano	- N.º de pessoas envolvidas; - N.º de ações realizadas	Durante o período da vigência do PMIND

Objetivo/s	Medidas/Ações	Público-Alvo	Responsável/eis implementação	Metas	Indicadores de monitorização	Período de Implementação
Aumentar o nível de conhecimento de gestão doméstica	Workshop de gestão doméstica para as famílias vulneráveis referenciadas	Público referenciado pelos parceiros sociais	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	Realização de 2 workshop, anualmente	-Nº de inscrições - Nº de ações realizadas; - Nº de presenças	Durante o período da vigência do PMIND
Facilitar o acesso igual a ajudas técnicas	Criação de um banco - Ajudas técnicas, através de parcerias	Público referenciado pelos parceiros sociais	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade e Parceiros Sociais	Criação do Banco de Ajudas Técnicas Criação de uma plataforma online	-Nº de pessoas a usufruir das ajudas técnicas; - Nº de pessoas a procurar o serviço;	Durante e após o período da vigência do PMIND
Promover o acesso a ajuda psicológica a pessoas vulneráveis	Encaminhamento prioritário, através de parceria com o Centro de Saúde, de pessoas vulneráveis	Público referenciado pelos parceiros sociais	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade e Parceiros Sociais	Envolvimento das entidades competentes na criação de metodologias para eficaz encaminhamento;	- Nº de encaminhamentos - Nº de atendimentos	Durante e após o período da vigência do PMIND
Sensibilizar sobre a legislação das pessoas com deficiência	Ações de sensibilização para pessoas com deficiência ou cuidadores	Público em geral	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	Realização de 2 ações de sensibilização, de 4 horas, anualmente	-Nº de inscrições - Nº de ações realizadas; - Nº de presenças	Durante o período da vigência do PMIND
Aumentar a intervenção/apoio da Loja Social	Melhoria da articulação na referenciação por parte dos parceiros sociais	Público referenciado pelos parceiros sociais	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade e Parceiros Sociais	Aumento a referenciação por parte dos parceiros sociais	- Nº-de casos referenciados; - Nº de casos a usufruir do serviço; - Nº de parceiros a referenciar;	Durante e após o período da vigência do PMIND
Facilitar o acesso a estruturas e serviços de pessoas acima dos 60 anos	Criação do cartão "Sénior +". Permitirá, através de parcerias, o acesso a descontos	Público em geral com idade igual ou superior a 60	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade e parceiros público e privados	Criação do cartão "Sénior +"	- Nº de pessoas idosas aderentes; - Nº de cartões atribuídos	Durante e após o período da vigência do PMIND
Formar o cuidador/a	Ação de formação do cuidador informal por forma a permitir adquirir mais conhecimento em matéria de legislação e acesso facilitado à informação	Público em geral, com enfoque para o/a cuidador/a informal	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	Realização de 2 ações de formação, de 7 horas, anualmente	- Nº de cuidadores inscritos; - Nº de cuidadores que terminaram a ação; - Nº de ações realizadas	Durante o período da vigência do PMIND

Objetivo/s	Medidas/Ações	Público-Alvo	Responsável/eis implementação	Metas	Indicadores de monitorização	Período de Implementação
Promover e valorizar as pessoas com deficiência	Ação de Sensibilização da população jovem para a temática da deficiência;	População jovem	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	2 ações de sensibilização, de 4 horas, anualmente	- Nº de jovens envolvidos; - Nº de ações realizadas	Durante o período da vigência do PMIND
Promover a igualdade de oportunidades junto das pessoas com deficiência e/ou incapacidade	Criar uma bolsa municipal para a inclusão e empregabilidade	Parceiros Sociais Autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade e parceiros sociais	Criação de uma Bolsa municipal	- Nº de medidas elencadas; - Nº de parceiros aderentes; - Nº de pessoas com deficiência e/ou incapacidade envolvidos;	Durante e após o período da vigência do PMIND
Promover a prevenção da violência de género	Criação de um programa de intervenção de detenção de casos de violência de género com o envolvimento dos parceiros sociais	Parceiros sociais, Autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade e parceiros sociais	Melhoria do programa de intervenção e maior articulação ao nível do Grupo de Rede resposta a Violência Interpessoal	- Apresentação do programa;	Durante e após o período da vigência do PMIND
Adaptar as estruturas para permitir o acesso de pessoas com deficiência aos edifícios geridos pela autarquia	Eliminar as barreiras arquitetónicas por forma a permitir o acesso de todas as pessoas com deficiência	Pessoas com deficiência	Autarquia	Criação de um plano para a eliminação de barreiras arquitetónicas;	- Nº de encontros de trabalho para a elaboração do plano; - Nº de adaptações	Até terminar as adaptações necessárias
Criar e adaptar de placas de informação a pessoas cegas	Criação e adaptação de placas de informação/acesso em braile	Pessoas cegas	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	Placas de informações em Braile	- Nº de adaptações	Até terminar as adaptações necessárias
Adaptar o atendimento a pessoas surdas	Proporcionar a formação de uma e/ou mais pessoas em língua gestual para o acolhimento de pessoas surdas	Pessoas surdas	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	1 ação de formação	- Nº de pessoas formadas	Até terminar as adaptações necessárias

Objetivo/s	Medidas/Ações	Público-Alvo	Responsável/eis implementação	Metas	Indicadores de monitorização	Período de Implementação
Recolher os indicadores referentes aos órgãos e colaboradores das organizações, desagregados por sexo	Criação de uma base de dados	Equipa Técnica Local para a Igualdade	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	Base de dados	- N° de organizações introduzidas	Durante e após o período da vigência do PMIND
Reforçar o conhecimento das questões da igualdade de género a docentes e não docentes de todos os graus de ensino	Realização de ações de formação	Pessoal Docente e não docente	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	6 ações de formação	- N° de pessoal docente envolvido; - N° de pessoal não docente envolvido - N° de ações realizadas	Durante e após o período da vigência do PMIND
Recolher informações sobre frequência de ações de formação, na área da igualdade do pessoal docente e não docente ;	Criação de uma base de dados	Equipa Técnica Local para a Igualdade	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	Base de dados	- N° de ações e atividades realizadas e introduzidas; - N° de atualizações;	Durante e após o período da vigência do PMIND

Monitorização e Avaliação do Plano

O Plano Municipal, aqui descrito deverá ser encarado como um ponto de partida para um processo que exige um conhecimento permanente com a realidade de Vila Nova de Famalicão e que se vai construindo à medida que se concretizam as ações aqui previstas e a sua monitorização.

Monitorizar e avaliar são tão ou mais importantes do que o plano de acção definido, pois só assim será possível perceber o grau de cumprimento dos objetivos propostos, bem como a avaliar a sua eficácia e eficiência.

Para esta monitorização e avaliação contará com uma equipa multidisciplinar que irá acompanhar a sua implementação e, no caso de não estarem a ser cumpridas as metas ou os objetivos definidos, proporem estratégias para a boa prossecução do plano de ação.

A monitorização será feita com base nos indicadores de monitorização definidos para cada objetivo.

Bibliografia

Guerreiro, Maria das Dores; Fernandes, Manuel & Pernes, Gonçalo (2008). Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local. Lisboa: Comissão Igualdade Género

Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto, Sétima revisão constitucional, Constituição da República Portuguesa;

Maslow, A. (s/d) *Introdução à Psicologia do Ser*, 2.ed. Rio de Janeiro: Eldorado.

Portugal. Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico.

Portugal. Resolução do Conselho de Ministros, n.º 61/2018, de 21 de maio de 2018. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030

Recursos Eletrónicos

www.cig.gov.pt

www.igualdade.gov.pt

[Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 | DRE](#)

http://www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm

[Portugal Mais Igual - CIG](#)

Anexos

Relatório do Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão

