MUNICÍPIO DO MONTIJO
CÂMARA MUNICIPAL

REUNIÃO DE 2021/02/17
UNIDADE ORGÂNICA: Divisão de Desenvolvimento Social e Promoção de Saúde

PROPOSTA N.º 089/2021

ASSUNTO: Aprovação do Plano de Ação Local para a Igualdade e Cidadania e Não-Discriminação da Câmara Municipal do Montijo.

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 de acordo com a alínea h) do artº 9º da supracitada Constituição da República Portuguesa.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual", doravante ENIND, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

Considerando:

- Que o Município tem um Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não-Discriminação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, titulado pela proposta nº 772/2020 aprovada na Reunião de Câmara de dia 19 de fevereiro de 2020;

Seguimento

Gabinete de Apoio ao Vereador José Manuel Santos – para conhecimento

Gabinete de Apoio ao Presidente – para conhecimento

Divisão de Desenvolvimento Social e Promoção da Saúde – para conhecimento e implementação

O Vereador
José Manuel Santos

Montijo, 12 de fevereiro de 2021

MUNICÍPIO DO MONTIJO
CÂMARA MUNICIPAL

REUNIÃO DE 2021/02/17

UNIDADE ORGÂNICA: Divisão de Desenvolvimento Social e Promoção de Saúde

- Que é competência do Município, no âmbito do referido protocolo, reunir as condições para dar cumprimento ao mesmo, designadamente conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação.
- O disposto na Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 de 21 de maio de 2018, bem como o estipulado no artigo 23º nº1 e nº 2 alíneas h) e m) conjugado com o artigo 33º nº1 alíneas a) e q) da Lei nº 75/13 de 12 de setembro, na sua redação atual.

PROPONHO:

A aprovação do PALPIC - Plano de Ação para a Igualdade e Cidadania, da Câmara Municipal de Montijo, cujo teor se dá por integralmente reproduzido nesta sede para efeitos legais.

DELIBERAÇÃO: Aprovado por unanimidade.

Aprovada em minuta, para efeitos do disposto do n.º 4, do Art.º 57.º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, conforme deliberação de 25 de outubro de 2017, titulada pela Proposta n.º 02/2017.

A SECRETÁRIA | O PRESIDENTE DA CÂMARA

Seguimento

Gabinete de Apoio ao Vereador José Manuel Santos – para conhecimento

Gabinete de Apoio ao Presidente – para conhecimento

Divisão de Desenvolvimento Social e Promoção da Saúde – para conhecimento e implementação

O Vereador
José Manuel Santos

Montijo, 12 de fevereiro de 2021

Montijo
Câmara Municipal

PALPIC - Plano de Ação Local para a Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação 2020-2022 da Câmara Municipal de Montijo

Projeto

Índice

PARTE I 5

Metodologia para elaboração do Plano de Ação Local para a Igualdade e Cidadania - PALPIC 5

Fases da Pesquisa para a elaboração do PALPIC 5

Enquadramento Histórico 7

22 anos de Política Pública Local para a Igualdade Cidadania e Não-Discriminação da Câmara Municipal de Montijo 7

Enquadramento legal 12

Enquadramento no Território 15

A política pública para a Igualdade Cidadania e Não-Discriminação 15

Parte II 17

O diagnóstico organizacional na perspetiva de género - Balanço Social de 2018 17

Introdução 17

A Paridade na Política da Câmara Municipal de Montijo 17

Caracterização organizacional 20

Nota Conclusiva 25

O Diagnóstico Social do Concelho de Montijo – 2020-2022 25

O Plano de Desenvolvimento Social e de Saúde do Concelho do Montijo – 2020/2022 26

PARTE III 28

Plano de Ação Local para a Igualdade e Cidadania do Concelho de Montijo 2020 – 2021 28

Introdução 28

Área de atuação: Comunicação e imagem para a Igualdade e Não-discriminação 29

Área de atuação: Usos do tempo e conciliação vida familiar/vida privada 30

Área de atuação: Educação e Juventude, Formação e Emprego 32

Área de atuação: Saúde 33

Área de atuação: Urbanismo, Ambiente e Território 34

Área de atuação: Violência Doméstica Violência de Género, Femicídio, práticas nefastas (MGF) e Tráfico de Seres Humanos 34

Área de atuação: Lésbicas Gays Bissexuais e Transexuais e Intersexo 39

Área de atuação: Desporto inclusivo 41

Área de atuação: Cultura 42

Projeto

Área de atuação interseccional para a Igualdade de Género 43
Plano de Ação para a Igualdade e Cidadania – grelha de indicadores 46
Links Úteis e Relatórios de Referência: 0
Bibliografia: 3

Projeto

Montijo
Câmara Municipal

"Ninguém nasce mulher, torna-se mulher "

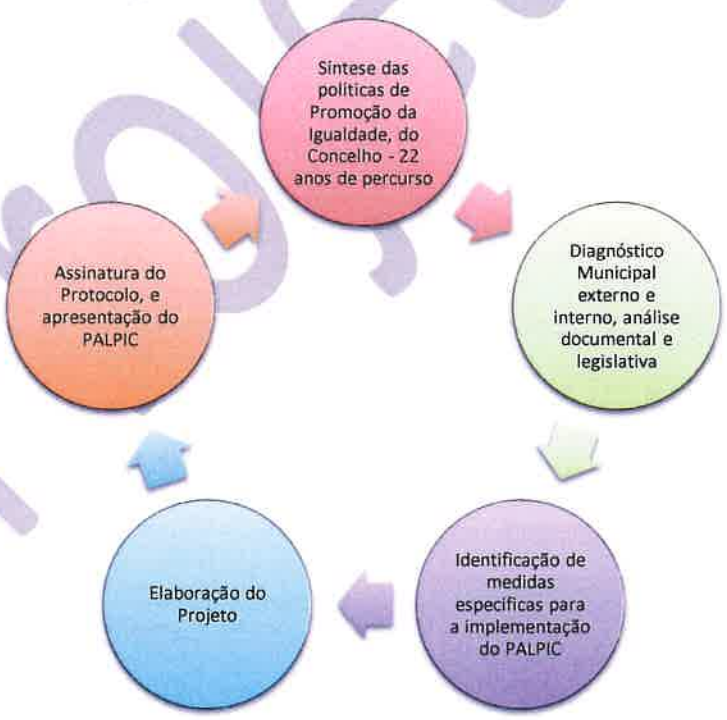
(Beauvoir 1967)

Projeto

PARTE I

Metodologia para elaboração do Plano de Ação Local para a Igualdade e Cidadania - PALPIC

Fases da Pesquisa para a elaboração do PALPIC



Para a construção, elaboração e contextualização dos objetivos deste Plano de Ação Local de Políticas Públicas para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-

Discriminação, foram necessárias várias etapas que se consubstanciaram na elaboração de um diagnóstico, baseado na consulta de documentos-chave que caracterizam o concelho.

Foram analisados indicadores como a perspetiva demográfica e suas características, distribuição no território e respetivos impactos, taxas de escolarização, mercado de trabalho, contexto socioeconómico e outros, de igual relevância para este projeto.

Realizou-se uma análise na perspetiva de género, interna à organização da Câmara Municipal de Montijo e outros projetos em matéria de igualdade de género, cidadania e não-discriminação, desenvolvidos ao longo dos últimos 22 anos, relativamente ao seu desenvolvimento e impacto.

Estes projetos, revelaram que a Câmara Municipal de Montijo tem o seu caminho construído e consolidado em áreas como as respostas de emergência a mulheres vítimas de violência doméstica e que este projeto pretende dar continuidade através das medidas aqui propostas.

Para compreender a realidade social do concelho de Montijo, tivemos a oportunidade de analisar os instrumentos de planeamento da Rede Social, que foram apresentados publicamente no dia 3 de dezembro de 2019, enquanto já decorria a elaboração deste Plano de Ação nomeadamente, o Diagnóstico Social 2019 do Concelho de Montijo: https://www.mun-montijo.pt/cmmontijo/uploads/writer_file/document/6457/diagnostico_social_montijo.pdf, e o Plano de Desenvolvimento Social e o Perfil de Saúde do Concelho de Montijo: https://www.mun-montijo.pt/cmmontijo/uploads/writer_file/document/6458/plano_de_desenvolvimento_social_e_de_saude__pdss__da_rede_social_do_montijo.pdf

Destes dois instrumentos, foi possível retirar informação relevante com vista a definir objetivos estratégicos, através da criação de um conjunto de áreas de intervenção prioritárias, por forma a dar uma resposta concreta às necessidades identificadas e adequadas ao concelho do Montijo. Estes, serão posteriormente operacionalizados através das medidas propostas no presente documento, tendo previstos um período de execução de dois anos.

Este documento terá como pano de fundo os demais tratados internacionais a que o Estado Português se vincula, bem como toda a legislação nacional, em especial a

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) (https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/07/Resol_Cons_-Ministros_61_2018.pdf) que integra a dimensão de género na Administração Pública Local como requisito de boa governação e que assume a territorialização como prioridade. A ENIND, inclui medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, estando assim reforçado o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e ao leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização.

Esta proposta de Plano de Ação Local Para a Igualdade e Cidadania (PALPIC) reflete a linha de atuação política da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação (ENIND), que reúne um conjunto de áreas de atuação que visam intervir na comunidade local e contribuir para: "eliminação dos estereótipos de género que estão na origem das discriminações em razão do sexo diretas e indiretas que impedem a igualdade substantiva entre mulheres e homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais" tal como inscrito na Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

Projeto

Enquadramento Histórico

22 anos de Política Pública Local para a Igualdade Cidadania e Não-Discriminação da Câmara Municipal de Montijo

A Câmara Municipal de Montijo cumpre já 22 anos de trabalho, onde o reconhecimento da importância da integração da dimensão da igualdade de género, cidadania e não-discriminação nas suas políticas de administração pública local é encarada como requisito de boa governação.

Em 1998, depois de estabelecido o primeiro protocolo com a Comissão para a Igualdade e Direitos da Mulher (atual CIG), seguiu-se um conjunto de atividades que implementaram ações no terreno e que ainda hoje perduram no trabalho da autarquia.

No âmbito deste protocolo, surgiu o projeto "Bem-Me-Quer" que, entre outras iniciativas, fomentou estruturas descentralizadas nas autarquias, conhecidas como "Espaço Informação Mulher". Em 2000, a Câmara Municipal de Montijo foi uma das autarquias pioneiras com a referida estrutura, tendo criado uma resposta de emergência para mulheres vítimas de violência doméstica.

O "Espaço Informação Mulher", atualmente inserido na Divisão de Desenvolvimento Social e Promoção da Saúde, desenvolve diversas ações, quer na área da proteção e encaminhamento de mulheres em situação de violência doméstica quer promovendo ações de formação e de sensibilização sobre estas temáticas e no âmbito da igualdade de género, cidadania e não-discriminação.

Em 2001, a Rede de Apoio a Mulheres em Situação de Violência (doravante RAMSV) dava os primeiros passos. Esta Rede, formalizada em março de 2005 através de um protocolo de parceria com diversas instituições locais/organizações e serviços descentralizados da administração central, foi integrando ao longo do tempo diversas entidades com responsabilidades nesta matéria tais como: a Polícia de Segurança Pública do Montijo, G.N.R. do Afonsoeiro, Centro Hospitalar Barreiro Montijo, União Mutualista Nossa Senhora da Conceição, entre outras. A RAMSV é dinamizada pela Câmara Municipal de Montijo, que promove encontros de partilha entre as entidades que a constituem e entidades externas, facilitando a comunicação e articulação entre as diversas parcerias, rentabilizando os recursos existentes e possibilitando uma resposta mais eficaz e multidisciplinar a estas problemáticas, com maior eficiência às sobreviventes de violência doméstica.

Na sequência do desenvolvimento deste trabalho, em 2002, foi inaugurada a Casa de Acolhimento para Mulheres e Crianças em Situação de Violência (casa abrigo) sendo a União Mutualista Nossa Senhora da Conceição, ainda hoje, a entidade gestora.

Em 2002, a celebração de um protocolo entre a Câmara Municipal de Montijo e a AMCV - Associação de Mulheres Contra a Violência, no âmbito do combate à violência doméstica, permitiu que a RAMSV beneficiasse até hoje de formação especializada em "Intervenção em Crise".

Muito importante foi também a divulgação de mecanismos de informação, com a elaboração e publicação de um guia de recursos dos procedimentos orientadores para o atendimento a mulheres em situação de violência. Esta publicação foi sendo atualizada ao longo dos anos.

A 7 de Dezembro de 2006, a Câmara Municipal de Montijo renova o protocolo com a Comissão para a Igualdade dos Direitos da Mulher (atual CIG), renovando também o compromisso que se inicia com a elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género do Montijo. Em 2007, é nomeada a Conselheira Municipal, pessoa referenciada na autarquia com competências bem definidas ao nível da dinamização de medidas de política local na perspetiva de género.

Decorrentes do Plano Municipal para a Igualdade, são desenvolvidas ações de formação, workshops e atividades para a promoção da igualdade de género, cidadania e não-discriminação, dentro e fora da autarquia e com o envolvimento da população. Este Plano, além de inovador para o seu tempo, contribuiu para a continuidade das políticas públicas locais que ainda hoje perduram.

Promoveram-se inúmeras ações como conferências e seminários e, em 2008, a Câmara Municipal de Montijo, organizou e acolheu o "Seminário Nacional de Integração da Igualdade a Nível Local", um seminário de carácter nacional para divulgação dos diagnósticos locais e boas práticas no âmbito da igualdade de género, enquadrado no projeto europeu "*Taking Gender Equality to Local Communities*",dando continuidade às ações de formação a técnicas/os da Rede de Apoio a Mulheres em Situação de Violência.

De grande importância revelou-se o protocolo com a Associação Portuguesa de Mulheres Juristas, com vista a novas ações de formação para as pessoas técnicas da área, nomeadamente da Rede de Apoio a Mulheres em Situação de Violência, garantindo ainda um apoio jurídico imprescindível às mulheres atendidas no "Espaço Informação Mulher".

Enaltecendo o seu trabalho, no caminho da implementação das políticas de igualdade e por cumprir todo um quadro de referência das autarquias familiarmente responsáveis, desde 2010, a Câmara Municipal de Montijo é distinguida pelo prémio

Autarquia Familiarmente Responsável, atribuído pelo Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis que monitoriza as autarquias, verificando se estas cumprem medidas de política de família que se destinam a todas as famílias, reconhecendo o valor da família e o inalienável contributo para a sociedade. Medidas que são sobretudo para apoiar as famílias na fundamental função que desempenham, de apoio aos seus descendentes e ascendentes, reforçando os apoios socioeconómicos e implementação de boas práticas, na área da conciliação família vida privada e profissional.

Em 2012, o Município de Montijo recebeu o prémio "Viver em Igualdade". Este prémio é uma iniciativa bienal, promovido pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), e destina-se a distinguir municípios com boas práticas na integração da dimensão da igualdade de género, cidadania e não-discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades por si desenvolvidas.

Com a crise financeira de 2013 e com as medidas de política do anterior governo, onde houve um grande desinvestimento nestas matérias, as autarquias locais sofreram a todos os níveis, sendo que as políticas públicas sociais foram as mais afetadas. Ainda assim, a Câmara Municipal do Montijo conseguiu manter o seu percurso e dar continuidade às políticas em torno do tema das desigualdades, colocando o enfoque nas respostas de emergência das vítimas de violência doméstica e promovendo o já existente gabinete de apoio de psicologia e terapia familiar criado no âmbito do "Espaço Informação Mulher".

Em 2014 e em anos subsequentes, a autarquia manteve todos os seus compromissos e ações de formação para as/os técnicas/os da Rede de Apoio às Mulheres em Situação de Violência, dando enfoque às reuniões e formação especializada e aos atendimentos às mulheres que procuram o Espaço Informação Mulher. Alargou também as temáticas da violência aos Projetos de Envelhecimento Ativo, com ações de sensibilização sobre violência doméstica sobre mulheres idosas.

Em 2018, o tema do Tráfico de Seres Humanos mereceu atenção com um seminário subordinado ao mesmo. De referir ainda a valorização das mulheres na Política, com a realização de uma conferência sobre esta temática. A questão, tão complexa, da

disparidade salarial entre homens e mulheres foi discutida publicamente através de uma outra conferência, "Política Salarial e Igualdade de Género".

No ano de 2018 foi de especial importância o Fórum Social da Rede Social subordinado ao tema "Violência Contra Mulheres e Públicos Vulneráveis - Prevenção, Intervenção, Recursos e Respostas".

Em 2019, decorrente do trabalho desenvolvido pelo Espaço Informação Mulheres em articulação com o Gabinete de Psicologia e Terapia Familiar, é criado o GPAVV – Grupo Psicoterapêutico de Apoio a Vítimas de Violência, para promover uma intervenção terapêutica destinada a mulheres vítimas de violência, traduzindo-se numa efetiva reabilitação psicossocial e familiar, sendo os seus principais objetivos: o suporte emocional, a ativação de competências, o aconselhamento, a partilha de experiências, rede de suporte e uma redução dos fatores de risco.

A Câmara Municipal de Montijo sempre deu projeção ao papel das mulheres nas suas múltiplas dimensões. A atribuição de medalhas de distinção de mérito municipal, com o objetivo de evidenciar o papel das mulheres no desenvolvimento da vida local, é um evento de destaque no âmbito das comemorações do "Dia internacional das Mulheres", entre outras atividades de comemoração deste dia.

Pese embora, nesta breve síntese, não tenham ficado vertidas todas as ações promovidas que decorreram nos últimos 22 anos, assinalámos os principais marcos que ainda hoje se refletem na orientação da política pública local da Câmara Municipal de Montijo.

O seu empenho no desenvolvimento de atividades, ações de desconstrução de estereótipos de género e intervenções na área da promoção das políticas de igualdade e de luta contra todas as formas de discriminação, foram parte integrante dos vários anos que decorreram e estão hoje bem evidentes e consolidados na governação local.

Projeto

Montijo
Câmara Municipal

Enquadramento legal

Constituição da República Portuguesa

- artº 9º; Alínea h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.
- Artigo 13.º Princípio da igualdade "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.

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21 de Maio de 2018 -
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual
- (ENIND) que lança um novo ciclo programático em 2018

Planos de Ação

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens **(PAIMH);**
- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica **(PAVMVD);**
- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais **(PAOIEC).**

PALPIC - Plano de Ação Local para a Igualdade e Cidadania e Não-Discriminação

- Protocolo Intermunicipal com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;
- O Diagnóstico Social 2019 do Concelho de Montijo;
- Plano de Desenvolvimento Social e o Perfil de Saúde do Concelho de Montijo;
- Plano Municipal para a Integração de Migrantes;
- Concelheiras Municipais;
- Equipa para a Igualdade na Vida Local.

O princípio da igualdade e da não discriminação existe desde a versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º). 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 todas/os os/as trabalhadoras/os, sem discriminação em 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).

Nos termos da Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro e na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" doravante ENIND, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21 de maio. Ainda a ENIND, tal como se inscreve:

"...assume como central a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais.

Constituem ideias preconcebidas e generalizadas sobre os atributos e características que devem ou não ser possuídos por mulheres e por homens, sobre os comportamentos considerados socialmente adequados e sobre os papéis que mulheres e homens devem desempenhar em função do seu sexo. São tanto o resultado como a causa de discriminações, manifestando-se ao nível das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas, no exercício de responsabilidades familiares, do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar dos rapazes, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras."

Também a Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, que aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, estabelece as suas atribuições, competências e permite a sua nomeação pela/o presidente da câmara municipal. Uma vez nomeada/o, o respetivo despacho é objeto de publicação, nos termos gerais, devendo ser-lhe conferida divulgação adequada junto dos munícipes e dos organismos e serviços municipais.

Estes são os princípios legais que alicerçam um regime jurídico da igualdade, entre mulheres e homens, cidadania e não discriminação nas políticas públicas de igualdade de âmbito nacional.

Projeto

Montijo
Câmara Municipal

Enquadramento no Território

A política pública para a Igualdade Cidadania e Não-Discriminação

Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos nestas matérias, sendo de destacar a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul).

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, destacando–se: a convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminações contra as mulheres de 1979, a Declaração de Pequim e na Plataforma para a ação das Nações Unidas de 1995, as Resoluções da 23ª Sessão Especial da Assembleia – geral de 2000 (Pequim + 5), a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a Recomendação do Conselho de Dezembro de 1996 relativo a participação equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisões e a Declaração Mundial da União Internacional das Cidades e Poderes Locais de 1998 que versa sobre as mulheres no governo local, e todos os instrumentos legais e orientadores para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, da promoção da Cidadania e Não-discriminação.

Ainda os 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável - ODS e a Agenda 2030, adotados pela quase totalidade dos países do mundo, no contexto das Nações Unidas, definem as prioridades e aspirações do desenvolvimento sustentável global para 2030 e procuram mobilizar esforços globais à volta de um conjunto de objetivos e metas comuns. Em especial o ODS 5 – Igualdade de Género, garante que a igualdade entre mulheres e homens é um imperativo e um objetivo social em si mesmo, essencial a uma vivência plena da cidadania, constituindo um pré-requisito para se alcançar uma sociedade mais moderna, justa e equitativa, e um desenvolvimento verdadeiramente sustentável, no respeito pleno da dignidade humana.

O alargamento e a consolidação da rede de municípios, que promovem a igualdade de género, a cidadania e a não-discriminação, contribuirão para a revitalização do tecido social, o reforço da competitividade e a promoção do desenvolvimento de Planos Municipais para a Igualdade.

A persistência de desigualdades resultantes de condicionalismos e contextos assentes em estereótipos de género, carece de intervenção política e como tal, as autarquias têm um papel fundamental enquanto entidades promotoras de desenvolvimento local (Queirós M. et al., 2012).

Pretende-se que este Plano de Ação Local para a Igualdade e Cidadania, seja um continuar daquilo que está previsto na estratégia de territorialização já assumida na ENIND como prioridade, (bem como no III e IV Planos Nacional para a Igualdade Cidadania e Não-discriminação).

A ENIND assume a territorialização como prioridade, estabelecendo medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. Assumem-se, assim, as autarquias locais e sua rede de parcerias como agentes estratégicos do *mainstreaming* de género, no combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens e da introdução da temática do combate à discriminação em razão da orientação, identidade, expressão de género e características sexuais.

Esta conceção de territorialização da política pública remete para novos modelos de governação, criando respostas integradas, flexíveis e vocacionadas para as necessidades das comunidades e pessoas nos seus espaços de vivência, quer familiar, pessoal e de trabalho.

Projeto

Parte II

O diagnóstico organizacional na perspetiva de género - Balanço Social de 2018

Introdução

Para que as medidas contribuam para a definição de uma nova cultura organizacional, reforçando a sua qualificação e modernizando o quadro dos seus valores, fez-se um diagnóstico. Pretende-se que este Plano possa integrar a dimensão de género nos processos de decisão, na promoção da igualdade e no funcionamento de cada área da organização. Este documento contempla medidas tendo em vista a eliminação da segregação horizontal e vertical, na representação equilibrada de mulheres e homens nas esferas de tomada de decisão, no apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e o combate às assimetrias salariais.

A Paridade na Política da Câmara Municipal de Montijo

Apesar de constitucionalmente consagrados, o acesso aos direitos de cidadania não é igual para mulheres e para homens. O estado fundamenta-se na lei, no entanto a sociedade tem características culturais, assentes em valores e crenças culturalmente instituídas que atribuem ao feminino um valor hierarquicamente inferior ao masculino. Esta desvalorização acentuou-se com ao advento do capitalismo, que por sua vez aumentou a divisão sexual do trabalho. Cabe ao estado e à administração pública diminuir todas as barreiras, que em especial o lado feminino da população encontra todos os dias. As/os dirigentes da administração pública são responsáveis pela aplicação de normas e estratégias, internacionais e nacionais que visam integrar a perspetiva de género, em todas as políticas públicas (Saraiva, 2013).

Umas das principais dimensões que se pretende analisar com este diagnóstico é o acesso ao poder, onde a participação de mulheres e homens ainda não é equitativa. Assim, procurámos identificar se a decisão das políticas públicas locais é feita por mulheres e homens e de que forma.

Projeto

Uma vez que sabemos que existem fatores que condicionam a participação das mulheres na vida político-partidária, Maria Helena Santos, do ISCTE, autora do relatório sobre o balanço da implementação da Lei da Paridade (lei que estabelece as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as Autarquias Locais, compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos, em diferentes níveis de governo) que investiga as razões da fraca participação das mulheres na vida política portuguesa, conclui:

> "...que a assimetria das responsabilidades e atribuição de papéis sociais de género, a dificuldade na "conciliação" da vida profissional com a familiar e pessoal; devido à genderização do mercado de trabalho e onde sobretudo mais expresso em atividades que se constituem como principais fontes de recrutamento; ou pelo próprio sistema político." *Santos, 2009*

O relatório sobre as eleições autárquicas, realizadas após a promulgação da Lei da Paridade ocorreram a 11 de outubro de 2009 período considerado (2001-2017), constatou-se que a presença das mulheres nos órgãos do poder local tem aumentado consistentemente, desde os 14,3%, em 2001, aos 19,3%, em 2005, passando, após a implementação da Lei da Paridade, para os 27,7%, em 2009, 31,1%, em 2013, e 33,2%, em 2017 (relatório encomendado pela CIG, 2018).

Atualmente a Lei da Paridade, alterada pela Lei Orgânica n.º 1/2017, de 2 de maio e a Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, já determina que a representação mínima de 40 % do sexo sub-representado, arredonda, sempre que necessário, para a unidade mais próxima.

Tendo em conta esta preocupação sobre a sub-representação das mulheres no poder local, também analisámos a realidade do órgão executivo camarário, para assim compreendermos qual a capacidade de intervenção, influência e de decisão das mulheres no poder local montijense.

A composição dos órgãos da Câmara Municipal de Montijo

O Município de Montijo, tem sido um bastião de representação feminina em lugares de decisão, com uma mulher como Presidente de Câmara durante 12 anos e no atual

executivo a representação tem sido paritária, tal como podemos verificar pelos gráficos abaixo.

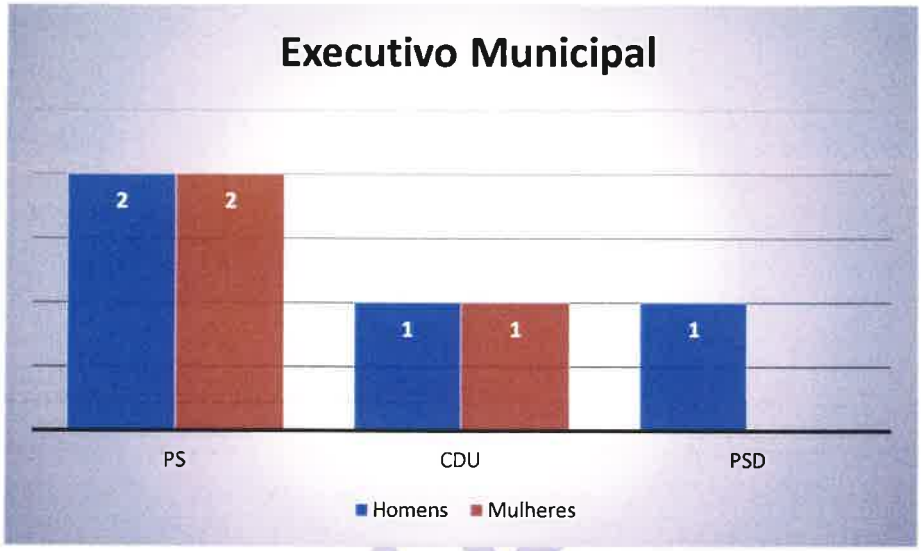


Gráfico 1 – Executivo Municipal (Fonte: Balanço Social 2018)

Atualmente, o executivo camarário é constituído por um homem, Presidente de Câmara, duas Vereadoras e um Vereador com pelouro atribuído, havendo paridade na decisão. Já os vereadores sem pelouro atribuído são dois homens e uma mulher (Gráfico 1).

A Assembleia Municipal

Relativamente à Assembleia Municipal, as mulheres estão maioritariamente representadas, sendo a presidência da Assembleia Municipal assegurada por uma mulher, como podemos observar no Gráfico 2.

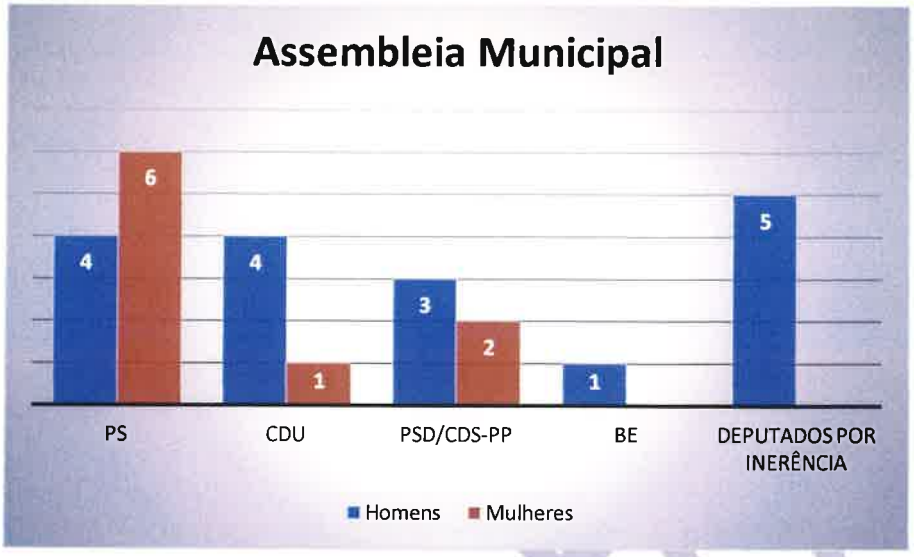


Gráfico 2 – Assembleia Municipal (Fonte: Balanço Social 2018)

Ainda assim, é no Partido Socialista, onde estão representadas mais mulheres que homens. De referir que os Deputados por Inerência, que são os Presidentes de Junta de Freguesia, são todos do sexo masculino.

Caracterização organizacional

É necessário fazer o diagnóstico interno, pois é fundamental concretizar medidas que tenham impacto no funcionamento dentro da própria autarquia. Também e a partir do balanço social foi feita uma recolha de dados que estão desagregados por sexo;

A Camara Municipal de Montijo, é uma organização, tal como toda a Administração Pública, fortemente feminizada (Alexandre, 2010). Como podemos observar pelos gráficos (3 e 4) em todas categorias profissionais existem mais mulheres do que homens, e como mais habilitações literárias.

Gráfico 3 – H/M a contrato por tempo indeterminado (Fonte: Balanço Social 2018)

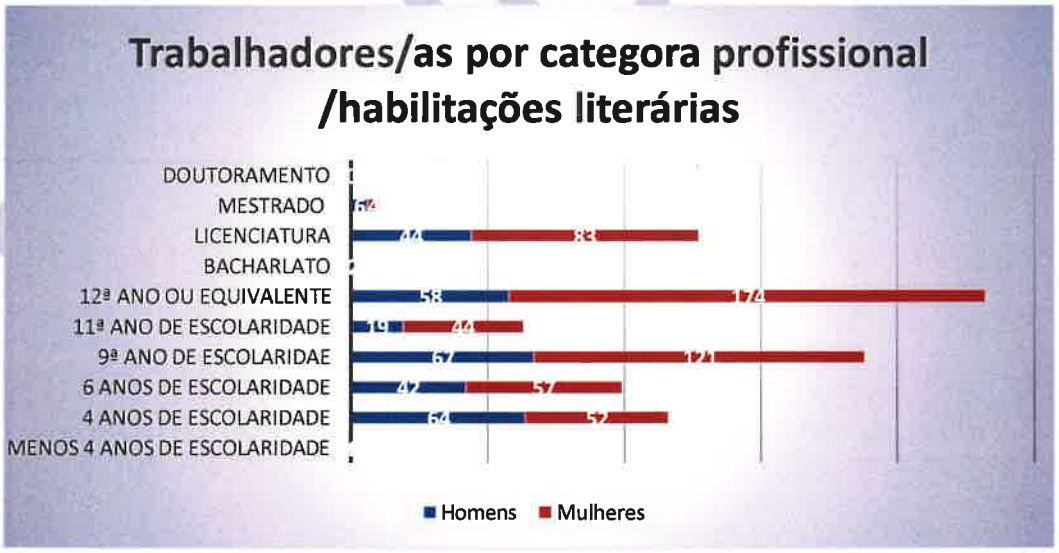


Gráfico 4 – Habilitações literárias H/M (Fonte: Balanço Social 2018)

Relativamente ao gráfico 4, podemos rapidamente concluir que o nível habilitacional é baixo, isto é, no total de pessoas na autarquia, há mais funcionários/as com 9ª ano, e menos escolaridade, do que pessoas com o ensino superior.

Um *Gap* Salarial estrutural - Trabalho pago e trabalho não-pago.

Quando referimos salário igual para trabalho de igual valor, falamos do direito à retribuição do trabalho que está estabelecido na Constituição da República Portuguesa, de acordo com um princípio de igualdade - para trabalho igual salário igual - segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado.

No que respeita à identificação da desigualdade salarial média, entre mulheres e homens, sabemos de antemão que a remuneração média mensal de base, ou o ganho médio, inclui além da remuneração de base, todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente.

Assim, é fácil perceber que a ausência ao serviço para cuidados de ascendente e descendentes, dá lugar a cortes nos ganhos médios mensais, um bom exemplo é o subsídio de refeição. Portanto e apesar de estar consagrado na lei, trabalho igual - salário igual, a verdade é que existem barreiras estruturais para as mulheres, alheios à vontade de uns e de outras. Mas as questões do cuidado de ascendentes e descendentes, ainda levantam muitos obstáculos à conciliação trabalho-família para as mulheres.

São as mulheres que acumulam ao trabalho pago e realizado em contexto e trabalho, ao não-pago, aquele que garante o cuidado de ascendentes e descendente e no contexto familiar e doméstico.

E se são as mulheres aquelas que mais asseguram o trabalho-não pago, no caso em particular da Administração Pública, se compararmos um homem e uma mulher, técnico/a superior com filhas/filhos menores a cargo, fica claro que o homem como não falta, para cuidar dos descendentes ou ascendentes, ganha mais que a mulher, uma vez que é ela que assegura este tipo de cuidado.

Projeto

Gráfico 5 – Dias por assistência à família (Fonte: Balanço Social 2018)

Como pudemos observar no Gráfico 5, que é relativo às ausências por cuidado da família, somente as mulheres faltam por assistência à família. Ora, se são sempre as mulheres que faltam, é fácil concluir que o cuidado à família tem forte impacto nas remunerações auferidas e gratificações profissionais para as mulheres. São as funcionárias desta autarquia que asseguram o trabalho do cuidado, ou seja, trabalho não pago.

Embora já existam **207** homens a gozar a licença de parentalidade, muito por força da Lei da Parentalidade, Lei nº 7/2009, recentemente alterada e que contempla dias exclusivos para o pai, quando comparamos com o número de mulheres que gozam esta licença, **1161**, verificamos que não é muito expressiva.

Os estudos demonstram que a sociedade portuguesa no que respeita à conciliação família-trabalho e da construção legal do regime de licenças, (onde os governos do Partido Socialista têm tido um papel fundamental) a evolução tem sido no sentido do aumento da responsabilidade partilhada durante os primeiros meses de vida do bebé (Leitão, 2017, Correia, Gouveia; Wall, 2019). Recentemente a Lei n.º 90/2019, veio aumentar os dias de responsabilidade partilhada, bem como o número de dias exclusivos para o pai.

Já no que respeita ao trabalho pago, os homens estão mais representados no Gráfico 6, levando-nos a concluir que são homens que mais beneficia do pagamento horas extras, na Câmara Municipal de Montijo.

É, portanto, fácil de verificar o '*Gap*' ou assimetria salarial.

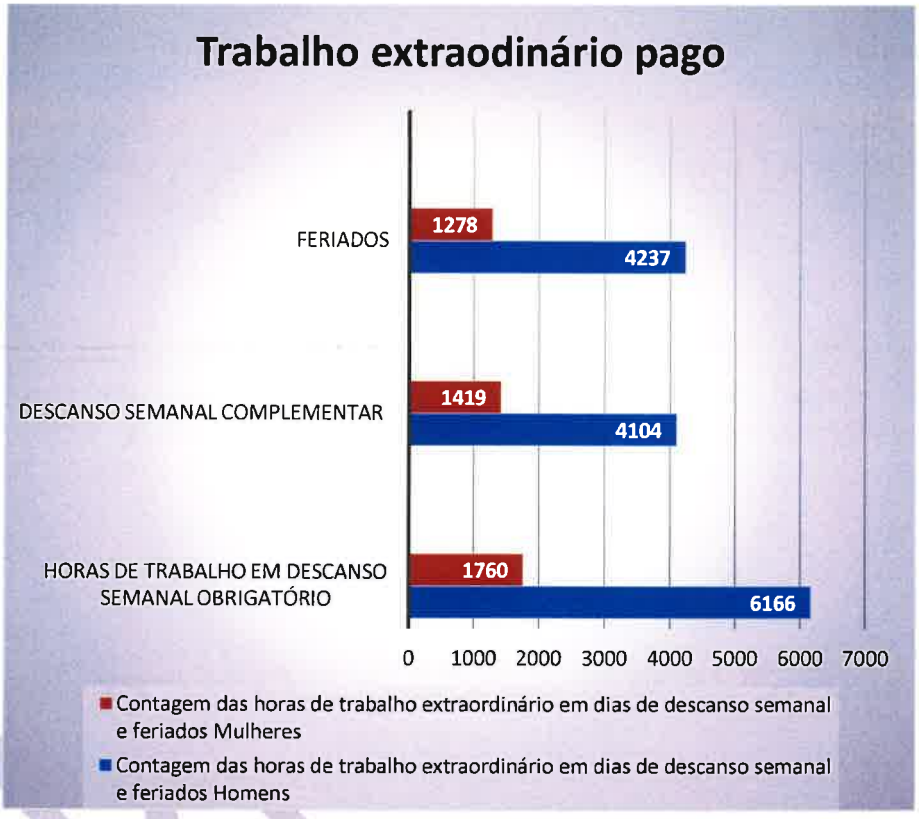


Gráfico 6 – Horas extraordinárias pagas H/M (Fonte: Balanço Social 2018)

Ainda no que respeita a feriados e descanso semanal, os homens estão mais representados, mas são nas horas de trabalho em descanso semanal obrigatório que mais homens trabalham (Gráfico 6).

A cultura organizacional está ainda embebida de formas e estruturas que privilegiam direta ou indiretamente os homens, facilitando o seu acesso a uma maior disponibilidade de rendimentos (no local trabalho/trabalho pago e formal), estando simultaneamente mais ausentes no apoio à família e cuidados de ascendentes e descendentes (trabalho não-pago e informal).

Nota Conclusiva

Foi necessário diagnosticar e compreender quais os fatores que podem estar a facilitar ou limitar a capacidade de promoção das políticas públicas de Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação, uma vez que as assimetrias persistentes, entre homens e mulheres, colocam em causa o desenvolvimento de todas e todos (Saraiva 2010).

Assim, relativamente à Câmara Municipal de Montijo ficou muito claro que, em matérias de acesso à participação ao direito da cidadania política, este é paritário, embora nos partidos da oposição a representação feminina não esteja garantida.

A área da independência económica é assumida como um pré-requisito essencial para que mulheres e homens possam fazer escolhas genuínas e livres, exercendo o controlo sobre as suas próprias vidas. Aqui procurámos compreender se existem condições objetivas e subjetivas favoráveis à igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, na conciliação entre a esfera profissional, a vida familiar e pessoal, bem como no domínio dos usos do tempo.

Como em toda a Administração Pública em Portugal, o modelo de organização das pessoas reflete as dificuldades de conciliação entre trabalho e família, baseadas em estereótipos e representações que são penalizadoras para mulheres e homens e onde há uma cultura modelada por valores e normas reprodutoras de desigualdades de género (Alexandre, 2010; Amâncio, 1994; Saraiva, 2013).

Relativamente às habilitações literárias das/dos funcionárias/os, verifica-se que são também as mulheres, as mais qualificadas, com exceção da coorte com o 6º ano de escolaridade.

O Diagnóstico Social do Concelho de Montijo – 2020-2022

Segundo este documento, o concelho do Montijo é um território com problemáticas pouco diferenciadas, pois no geral não se identificam problemas críticos expressivos

Projeto

mas antes desafios para uma melhor e mais eficaz resposta às necessidades da população e ao futuro de desenvolvimento do território.

As áreas consideradas relativamente criticas, tais como as dependências, emigração, pessoas com deficiência, crianças com necessidades educativas especiais, prestação de cuidados de saúde básicos e especializados, saúde mental da população, são de resto um espelhar das áreas críticas ao nível nacional: (https://www.mun-montijo.pt/cmmontijo/uploads/writer_file/document/6457/diagnostico_social_montijo.pdf)

O Plano de Desenvolvimento Social e de Saúde do Concelho do Montijo – 2020/2022

O Plano de Desenvolvimento Social e de Saúde do Concelho do Montijo (PDSS), cuja estratégia se foca temporalmente no período 2020-2022, foi elaborado pelo Instituto de Estudos Sociais e Económicos, no seguimento de uma atualização do Diagnóstico Social, enquanto instrumento de suporte a uma ação concertada da Rede Social.

É importante referir a dificuldade que esta entidade partilhou para obter dados desagregados por sexo, que nem sempre foi possível, pese embora muitas entidades públicas já tenham esta abordagem, dificultando assim a análise na perspetiva de género.

Este documento, propõe o desenvolvimento do território de uma forma sustentável, observando áreas-críticas e distinguindo prioridades a assumir pelas políticas locais, e tem como objetivo não só o de desenvolver processos de concertação à escala concelhia, mas também de fortalecer os mecanismos de articulação dentro da Rede Social ao nível da cooperação e comunicação entre as diferentes entidades e forças vivas que compõem o CLASS - Concelho Local de Ação Saúde e Social.

Neste documento, foram identificadas dimensões problema que derivaram do Diagnóstico e que foram organizados em 4 domínios chave (Capacitação e Animação Estratégica da Rede, Capital Humano, Capital Inclusivo, Saúde). Baseado neste

Projeto

conceito, o Plano de Desenvolvimento Social e de Saúde foi contruído de modo a operacionalizar uma estratégia lógica baseada em problemas, objetivos estratégicos e resultados.

Relativamente ao Concelho do Montijo, o Plano de Desenvolvimento Social e de Saúde identificou com prioridade urgente:

- ✓ a fraca dinâmica de parceria no planeamento de projetos concertados, na dimensão-problema que respeita à Capacitação;
- ✓ o insucesso escolar, relativamente ao Capital-Humano;
- ✓ a violência de género, no âmbito do Capital Inclusivo;
- ✓ a saúde mental, na dimensão problema Saúde e Dependências.

Tendo em contas estas áreas identificadas com prioridade urgente, foram criados objetivos estratégicos e operacionais, na perspetiva de género, vertidos em medidas concretas no Plano de Ação Local para a Igualdade e Cidadania e Não-discriminação, por forma a que estas áreas sejam abrangidas.

https://www.mun-montijo.pt/cmmontijo/uploads/writer_file/document/6458/plano_de_desenvolvimento_social_e_de_saude__pdss__da_rede_social_do_montijo.pdf

Projeto

Montijo
Câmara Municipal

PARTE III

Plano de Ação Local para a Igualdade e Cidadania do Concelho de Montijo 2020 – 2021

Introdução

Com o PALPIC - Plano de Ação Local para a Igualdade e Cidadania e Não-discriminação, procura-se sensibilizar para as questões de género na sua relação com o planeamento da politica pública local, depois do diagnóstico interno e externo da autarquia de Montijo.

Procurámos mobilizar as entidades locais para aprofundar medidas e ações que potenciem sinergias para a igualdade e a eliminação de todas as formas de discriminação das pessoas com base no género, idade, deficiência, orientação sexual, nacionalidade e origem étnica.

A Rede Social será envolvida através de medidas que se adequem às suas necessidades.

As medidas aqui propostas deverão ser abertas a negociações contínuas e adaptadas às necessidades que possam surgir no seu decurso.

Pretende-se aprofundar a expressão democrática da política local da Câmara Municipal de Montijo que nunca descurou o seu trabalho em matérias de Igualdade Género Cidadania e Não-discriminação ao longo dos últimos 22 anos.

Este projeto desenha-se com um conjunto de medidas propostas que foram decididas por áreas de atuação, capazes de responder às áreas consideradas críticas. Foi determinado um conjunto de objetivos estratégicos (orientados pela Estratégia Nacional - ENIND) que se consubstanciam em medidas que dão resposta às políticas de forma integrada e de acordo com as necessidades do Concelho do Montijo.

De referir que, a área de atuação número 6 - Violência Doméstica Violência de Género, Femicídio, práticas nefastas (MGF) e Tráfico de Seres Humanos, é aquela

Projeto

que nos permitiu uma maior abrangência de medidas uma vez que enquanto política pública, é a que se encontra mais consolidada.

Ainda no âmbito de cada área de intervenção, são propostas atividades que assinalam dias de luta contras as desigualdades aqui mencionadas.

Área de atuação: Comunicação e imagem para a Igualdade e Não-discriminação

Atividade Proposta: Dia Internacional das Mulheres dia 8 de março

O Dia Internacional da Mulher é celebrado anualmente, no dia 8 de março. A ideia de uma celebração anual surgiu depois que o Partido Socialista da América organizou um Dia da Mulher, em 20 de fevereiro de 1909, em Nova York - uma jornada de manifestação pela igualdade de direitos civis e em favor do voto feminino.

O dia 8 de março foi associado à ocorrência de grandes incêndios em fábricas, no início do século, onde dezenas de operárias teriam morrido. O mais conhecido desses incidentes é o incêndio na fábrica da Triangle Shirtwaist, que realmente ocorreu, em 25 de março de 1911, às 5 horas da tarde, e matou 146 trabalhadores: 125 mulheres e 21 homens. A fábrica empregava 600 pessoas, em sua maioria mulheres imigrantes judias e italianas, com idade entre 13 e 23 anos. (Wikipédia,2020)

A linguagem tem um papel fundamental na formação da identidade social de cada indivíduo e interage com as atitudes sociais e a cultura. É recomendação normativa, a utilização de uma linguagem que reflita de igual maneira e trate com o mesmo valor e a mesma dignidade a presença, a igualdade de estatuto e os papéis das mulheres e dos homens na sociedade.

Este constitui um aspeto essencial da igualdade entre mulheres e homens, bem como um meio de realizar uma igualdade de género de carácter substantivo. As recomendações internacionais e nacionais consagram a adoção e aplicação de normas impondo ao sector público a obrigação de utilização de uma linguagem não sexista em documentos oficiais, particularmente textos jurídicos, documentos políticos, programas, formulários e questionários, assim propõe-se:

Objetivo Estratégico 1: Combate aos estereótipos de género na imagem e comunicação.

Objetivo Operacional 1.1. Eliminar os documentos internos que não têm linguagem inclusiva, tendo em conta https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf

Medida: Leitura e correção de todos os modelos e formulários internos e de utilização pelas/os munícipes.

Objetivo Operacional 1.2. Implementar a utilização de uma Linguagem Inclusiva na Administração Pública:https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica_CIG_G-Abranches.pdf

Medida: Formação interna à autarquia para uma Linguagem Inclusiva na Administração Pública

Objetivo Operacional 1.3. Implementar uma comunicação e imagem livre de Estereótipos de Género.

Medida: Formação interna com as pessoas da autarquia que trabalham com a comunicação e imagem.

Área de atuação: Usos do tempo e conciliação vida familiar/vida privada

Atividade proposta: Dia Europeu da Igualdade Salarial 2020 - (No âmbito da dimensão de produção de informação estatística e respetiva divulgação, a lei contempla que o Gabinete de Estudos e Planeamento do MTSSS, disponibilize a informação do barómetro das diferenças remuneratórias entre

Projeto

mulheres e homens a nível setorial e de um balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa ainda a divulgar em 2020)

A diferença de remuneração entre homens e mulheres na UE é de 16,3%, isto é como se simbolicamente, a partir deste dia e até ao final do ano, as mulheres deixassem de ser remuneradas. Persistem em Portugal as disparidades salariais entre homens e mulheres. As mulheres auferem em média menos 16,7% do que os homens, no que se refere à remuneração mensal base, mas a diferença salarial é ainda mais acentuada quando se considera o ganho médio mensal. (EIGE, 2019).

Objetivo Estratégico 2: Garantir o equilíbrio da participação de mulheres e homens no trabalho não-pago;

Objetivo Operacional 2.1. Garantir o equilíbrio da participação de mulheres e homens no gozo de licenças parentais e cuidados a ascendentes e descendentes, dentro e fora da autarquia.

Medida: Ação de formação sobre licenças parentais, e outras, junto dos funcionários e funcionárias.

Medida: Criação de uma *newsletter* sobre os direitos de parentalidade e outros, a enviar pelo correio eletrónico com o recibo de vencimento, com periodicidade trimestral; março, junho, setembro, dezembro.

Medida: Dia da Igualdade Salarial, em campanha interna (folheto informativo) através do Recursos Humanos.

Objetivo Operacional 2.2.: Elaboração de uma campanha de incentivo à natalidade e à conciliação;

Medida: Apresentação de uma empresa com boas praticas à comunidade empresarial do Concelho de Montijo para a promoção da conciliação trabalho/família.

Área de atuação: Educação e Juventude, Formação e Emprego

Atividade proposta: O Dia Internacional das Raparigas, instituído pelas Nações Unidas e assinalado a 11 de outubro

O Dia Internacional das Raparigas, instituído pelas Nações Unidas e assinalado a 11 de outubro, com o propósito de promover uma maior consciência relativamente à situação das raparigas em todo o mundo, de forma a tentar quebrar o ciclo de discriminação, foi apresentado, no dia 10 de outubro. A data foi instituída em 2011 pela Organização das Nações Unidas, através da Resolução 66/170, com o objetivo de promover a proteção dos direitos das raparigas de todo o mundo e de acabar com a vulnerabilidade, a discriminação e a violência que estas sofrem. Em 2012 celebrou-se a data pela primeira vez, e em Portugal pretende-se combater os preconceitos e estereótipos sociais sobre o que é suposto ser próprio e adequado às mulheres e raparigas os quais condicionam, ainda, as opções escolares e escolhas formativas e de carreira.

Objetivo Estratégico 3: garantir a igualdade de género em todas as vertentes e níveis do sistema de ensino.

Objetivo operacional 3.1. Integrar a dimensão de género, nas práticas educativas e nas dinâmicas organizacionais das instituições educativas, com vista à eliminação gradual dos estereótipos sociais de género.

Medida: Promover duas ações de formação para professores, creditadas, no Centro de Formação para Professores Montijo e Alcochete.

Medida: Apoiar logisticamente dois projetos que resultem da medida anterior.

Objetivo operacional 3.2.: Promover uma orientação vocacional independente de estereótipos de género.

Medida: Promover junto das turmas de 9º ano debates participativos sobre a uma orientação vocacional livre de estereótipos.

Projeto

Medida: Uma ação de formação para as/os psicólogas/os das escolas sobre uma orientação vocacional livre de estereótipos.

Medida: Aderir a uma campanha nacional por exemplo "Engenheiras por um Dia".

Área de atuação: Saúde

De acordo com a OMS, os Estados devem garantir a igualdade de género na saúde, uma vez que mulheres e homens, ao longo da vida e em toda a sua diversidade, nem sempre têm as mesmas condições e oportunidades para realizar plenamente os seus direitos e potencial para serem saudáveis. Assim, deveremos adequar uma estratégia que contribua para o desenvolvimento da saúde tendo em conta a perspetiva da igualdade de género. Para tal, é necessário encontrar medidas específicas para mitigar os obstáculos. A OMS desenvolveu ferramentas para garantir a consideração sistemática de género na conceção, implementação e avaliação de políticas e programas de saúde.

Objetivo Estratégico 4: garantir a integração da perspetiva de género na elaboração e desenvolvimento dos planos e programas de saúde.

Objetivo Operacional 4.1. Promoção da igualdade nas políticas de saúde tendo em conta a perspetiva de género, ao longo do ciclo de vida de mulheres e homens.

Medida: Promover uma ação sobre igualdade de género e sobre perfis de saúde das mulheres e homens idosas/os, no Centro de Saúde de Montijo.

Medida: Promover uma campanha sobre saúde sexual e reprodutiva junto da comunidade juvenil em parceria com ao ACES Arco Ribeirinho

Área de atuação: Urbanismo, Ambiente e Território

O espaço urbano na perspetiva de género: o espaço público tem sido pensado por homens e para homens desde sempre. Ao observarmos a exclusão das mulheres dos espaços coletivos, em especial quando temos a perspetiva da segurança, esta entra como elemento a repensar. A segurança feminina beneficia de espaços públicos com iluminação e manutenção adequadas, localizados próximos a espaços com vida urbana e com movimento, constituindo um ambiente mais seguro para as mulheres e raparigas.

Outra questão também importante são os equipamentos municipais desportivos que muitas vezes são utilizados por coletividades e associações recreativas, como os campos de futebol e/ou espaço públicos desportivos e que são frequentemente ocupados por homens/rapazes, deixando o público feminino com menos alternativas de divertimento. É importante garantir diversidade de programações e atividades, a fim de incluir todas as pessoas.

Objetivo Estratégico 5.1: Desenvolver ações de sensibilização e de formação dirigidas a equipas multidisciplinares e interlocutores privilegiados, preferencialmente no contexto do urbanismo e sector dos transportes públicos.

Objetivo operacional 5.1.1: Ação de Sensibilização sobre as políticas de mobilidade e usos do tempo das mulheres e dos homens no território Municipal.

Medida: Ação de Sensibilização sobre as políticas de mobilidade e segurança, na perspetiva de género, junto da equipa que trata, por exemplo dos transportes públicos e espaço de iluminação urbana.

Área de atuação: Violência Doméstica Violência de Género, Femicídio, práticas nefastas (MGF) e Tráfico de Seres Humanos

Atividade proposta: Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres - 25 de novembro

A Declaração sobre a Eliminação da Violência Contra as Mulheres define a violência contra as mulheres como "todo e qualquer ato de violência baseado no género que cause, ou seja suscetível de causar, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para a mulher", abrangendo assim um perturbador conjunto de atos, nomeadamente os maus-tratos físicos, a violação, as insinuações de natureza sexual indesejadas, os abusos sexuais, o casamento forçado, a escravatura, a exploração sexual e a mutilação genital feminina. Esta violência é, com frequência, simplesmente medida pelo número de feminicídios – ou seja o número de mulheres mortas pelos seus parceiros ou por familiares. Atualmente, estima-se em 137 o número de mulheres que morrem desta maneira todos os dias. A sociedade não poderá prosperar se a metade da população viver com medo de ser agredida. Por este motivo, a UNESCO celebra, a 25 de novembro, o Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres, seguido dos 16 Dias de Ação contra a Violência de Género.

Objetivo Estratégico 6.1.: Providenciar informação e/ou encaminhamento a todas as mulheres que procuram o serviço "Espaço Informação Mulher".

Objetivo Operacional 6.1.1: Acompanhar e avaliar o risco das mulheres em situação de VDVG.

Medida: Atendimento e reencaminhamento de acordo com as necessidades e tendo em conta as características de cada mulher.

Medida: Apoio jurídico no Espaço Informação Mulher no âmbito do protocolo celebrado com a Ordem dos Solicitadores.

Objetivo Operacional 6.1.2. Monitorização da prevenção para uma posterior avaliação de impacto sustentada.

Medida: Promover uma intervenção terapêutica destinada a mulheres vítimas de violência, através de grupos de terapia e autoajuda, traduzindo-se numa efetiva reabilitação psicossocial e familiar.

Projeto

Objetivo Operacional 6.1.3. Promover a cooperação no âmbito da RAMSV – Rede de Apoio a Mulheres em Situação de Violência, priorizando a eficácia da sua intervenção junto das vítimas, através da articulação entre todas as entidades parceiras, com vista a disponibilizar uma resposta mais eficaz às sobreviventes de violência doméstica, bem como prevenir a reincidência do agressor.

Medida: reuniões periódicas (quadrimestrais)

Medida: uma ação de formação com a duração de 12h, dirigida a profissionais das entidades parceiras da RAMSV sobre Avaliação de Risco em Rede.

Objetivo Operacional 6.1.4. Divulgação dos recursos existentes na área da VD nos diversos canais de comunicação da Autarquia, bem como o envolvimento e manifestação de pesar sobre as mulheres assassinadas.

Medida: Criação do Guia de Recursos na área da VD.

Medida: Colocação on-line, no site da Autarquia, do link para o Guia de Recursos, bem como um destaque para o Serviço de Informação às Vítimas de Violência Doméstica (serviço de informação telefónico).

Medida: Elaboração de materiais informativos (folhetos e outros)

Objetivo Estratégico 6.2. Sensibilizar e formar para a temática no âmbito da política pública local para a Violência

Objetivo Operacional 6.2.1. Formar as entidades parceiras da Rede Social e da RAMSV – Rede de Apoio a Mulheres em Situação de Violência para a prevenção da vitimização ou revitimização no âmbito da VDVG.

Medida: Ação de Formação dirigida a entidades parceiras da Rede Social.

Medida: Ação de Formação dirigida a entidades parceiras da RAMSV.

Projeto

Objetivo Operacional 6.2.2. Sensibilizar a comunidade em geral e grupos específicos, através de campanhas, sessões de sensibilização e produção de materiais que visem a redução da tolerância social às várias manifestações da violência de género e violência doméstica bem como a conscientização sobre os seus impactos negativos e demonstrando a relação entre o femicídio e a violência doméstica exercida contra as mulheres na conjugalidade, ou em sentido mais abrangente, nas relações de intimidade.

Medida: Uma Ação de Formação sobre o custo económico da Violência Doméstica e seus impactos no OE.

Medida: No dia 25 de novembro, campanha digital, e outdoors em todo o Concelho com imagens contra a Violência.

Medida: Apresentação do relatório anual do Observatório das Mulheres Assassinadas, seguida da projeção de um foco de luz durante 3 dias, com o símbolo da Mulher (ou outro) por cada mulher assassinada.

Medida: Colocação no site da Câmara do link para o relatório.

Objetivo Operacional 6.2.3. Formação e capacitação da comunidade educativa para a identificação e intervenção precoces em situações de VDVG.

Medida: Capacitar e especializar técnicas/os e profissionais para a intervenção em matéria de VDVG junto de grupos específicos e de vítimas em situação de especial vulnerabilidade.

Objetivo Operacional 6.2.4. Formação do pessoal da Autarquia sobre Assédio Moral e Sexual no local de Trabalho;

Medida: Ação de formação ministrada pela equipa do Estudo "Assédio Moral e Sexual no local de trabalho", do ISCSP, de carácter informativo, para a Câmara Municipal de Montijo.

Projeto

Objetivo Estratégico 6.3. Mutilação Genital Feminina - MGF: Promover o desenvolvimento de projetos de cooperação que visem direta e/ou indiretamente a prevenção e erradicação de todas as práticas tradicionais nocivas nomeadamente a MGF e casamentos forçados.

Objetivo Operacional 6.3.1. Sensibilizar a comunidade em geral e grupos específicos, através de campanhas, sessões de sensibilização e produção de materiais.

Medida: Exibição do Filme "A Tua Voz" para os níveis do Secundário.

"Sinopse: A Tua Voz» é um filme feito de muitas vozes, unidas em torno de um objetivo comum: falar de um assunto tantas vezes silenciado, a excisão. Através de uma grande diversidade de testemunhos e respeitando a pluralidade de pontos de vista, o filme questiona-nos sobre a legitimidade da perpetuação de práticas nefastas à saúde de meninas, raparigas e mulheres e dos argumentos a elas associados. Onde está a fronteira entre defesa das tradições, práticas e costumes identitários e o que pode ser considerado um atentado aos direitos humanos? Como se pode contribuir para o fim desta prática? Dar a sua voz, falar, contar a sua história pessoal, dar a sua opinião, é isso que as e os intervenientes neste filme nos oferecem com tanta generosidade e emoção." (Projeto Jovens com Transição, 2016)"

Objetivo Estratégico 6.4. (Tráfico de Seres Humanos) – Informar e dar conhecimento, através de campanhas de sensibilização junto da população local, no âmbito da temática do Tráfico de Seres Humanos.

O tráfico de seres humanos constitui uma grave violação dos direitos humanos e assume-se como um dos principais desafios com que a sociedade moderna se depara. As suas causas estão desde há muito tempo reconhecidas ao nível da comunidade internacional, cujas raízes profundas são a vulnerabilidade causada pela pobreza, as desigualdades entre homens e mulheres e a violência perpetrada contra as mulheres, as situações de conflito e pós-conflito, a falta de integração social, a falta de oportunidades e de emprego, a falta de acesso à educação e o trabalho infantil, sendo este considerado, juntamente com o tráfico de drogas e o tráfico de armas, um dos mecanismos de criminalidade mais lucrativos da história contemporânea. O

Tráfico de Seres Humanos abrange uma grande diversidade de problemas e realidades como a migração, o crime organizado, a exploração sexual e laboral, as assimetrias endémicas entre os países mais desenvolvidos e os mais carenciados, questões de género, direitos humanos, quebra de suportes familiares e comunitários, entre outros.

Objetivo Operacional 6.4.1.: Promover a divulgação sobre este tema Tráfico de Seres Humanos

Medida: Dia 30 de Junho - Dia Internacional do Tráfico de Seres Humanos. Campanha digital sobre as vítimas e potenciais vítimas em especial mulheres e crianças, pois estas constituem mais de 70% das vítimas do tráfico humano, elaborando uma campanha própria, ou disseminando uma campanha nacional.

Medida:. Capacitar as/os funcionárias/os e autarcas da Junta de Freguesia de Canha e da União das Freguesias de Pegões, numa ação local para a divulgação das formas de sinalização de vítimas de TSH.

Área de atuação: Lésbicas Gays Bissexuais e Transexuais e Intersexo

Atividade proposta: Dia 17 de Maio Dia Internacional de Luta Contra a Homofobia, Bifobia e Transfobia

O Dia Internacional de Luta contra a Homofobia e Transfobia é já celebrado e assinalado em muitos países, mas em muitos deles o preconceito contra as pessoas LGBT continua enraizado nas mentalidades e relações sociais. A homofobia e a transfobia a nível social contribuem para negar a milhões de pessoas em todo o mundo a sua dignidade humana. Por isso as organizações públicas ou privadas desempenham um papel fundamental na promoção dos princípios de não descriminação tanto no que respeita à sua ação e intervenção na sociedade como relativamente à sua própria organização interna.

A adoção de medidas contra a discriminação fundada na orientação sexual ou identidade de género a fim de garantir o respeito pelos direitos humanos das pessoas

Projeto

LGBTI é uma das formas de combater a discriminação e garantir o acesso e igualdade de usos do espaço público e se assume como tarefa fundamental do estado.

Estes grupos sociais têm chamado a atenção para a questão da acessibilidade aos serviços de saúde e ao combate à discriminação por parte de técnicos de saúde em especial nas áreas da ginecologia, psiquiatria e psicoterapia e nos serviços relacionados com as Infeções Sexualmente Transmissíveis.

Por outro lado, a educação é apresentada como determinante no combate à homofobia. A formação de docentes e outros funcionários do sistema educativo para a promoção de uma educação sem homofobia, que ao mesmo tempo seja um agente de prevenção do *bullying* escolar. Não menos importante é a sensibilização de jovens para a promoção dos Direitos Humanos e especialmente para este tema assume um papel importante na procura de uma sociedade mais igualitária e inclusiva.

Objetivo Estratégico 7: promover os Direitos Humanos das pessoas Lésbicas, Gays e Bissexuais, promover os Direitos Humanos das Pessoas Trans e Intersexo.

Objetivo Operacional 7.1: Combater os estereótipos sobre as pessoas LGBTI, compreendendo as necessidades específicas.

Medida: Ação de formação sobre a temática dentro do Conselho Local de Ação Social e Saúde de Montijo, no âmbito do 17 Maio.

Medida: Ação de sensibilização sobre a temática dentro a da Autarquia para a adoção de políticas de promoção dos Direitos Humanos das pessoas LGBTI;

Medida: No âmbito da semana da juventude divulgação da existência da Ilga/Casa Qui e Amplos e API, na mostra de associações de juventude.

Objetivo Operacional 7.2. Promoção da igualdade nas políticas de saúde tendo em atenção as necessidades específicas de grupos particularmente vulneráveis, com o ACES Arco Ribeirinho;

Projeto

Medida: Ação de sensibilização garantir a não discriminação em função da orientação sexual na política de saúde.

Área de atuação: Desporto inclusivo

As desigualdades entre mulheres e homens no Desporto persistem. As mulheres praticam menos desporto do que os homens, encontram-se desigualmente distribuídas pelas modalidades, dependendo da natureza dos desportos. Só o voleibol e a ginástica as raparigas e as mulheres são maioritárias. Embora a participação das raparigas e mulheres nas atividades desportivas tenha vindo a aumentar, estando presentes num vasto leque de modalidades, continuam a representar apenas cerca de um quarto do total de praticantes de modalidades desportivas. O futebol é uma das atividades desportivas onde as mulheres estão menos representadas.

As políticas locais são imprescindíveis para reforçar a prática desportiva em geral, especialmente das mulheres e deve ser facilitado o acesso de homens e mulheres a qualquer tipo de desporto, superando a masculinização e a feminização de alguns deles.

Objetivo Estratégico 8: Favorecer a efetiva abertura das disciplinas desportivas às mulheres, através do desenvolvimento de programas específicos em todas as etapas da vida e a todos os níveis, incluindo os da responsabilidade e decisão.

Objetivo Operacional 8.1.: Promover o futebol feminino e outros desportos idênticos, de frequência maioritariamente masculina, através da divulgação junto dos órgãos competentes, como associações e coletividades recreativas.

Medida: Ação de sensibilização junto dos clubes e futebol do concelho sobre a inclusão de raparigas na prática do futebol:

Projeto

Medida: promover o envolvimento de meninas em desportos tradicionalmente frequentados por rapazes, através de uma campanha junto das escolas do 1º Ciclo.

Objetivo Operacional 8.2.: Junto das coletividades, grupos recreativos e a Divisão de Cultura e Desporto da Câmara Municipal de Montijo, elaborar um diagnóstico na perspetiva de género de caracterização da prática desportiva do Concelho de Montijo;

Medida: Proposta da Elaboração de um diagnóstico de género para a caracterização da prática desportiva no Concelho de Montijo.

Área de atuação: Cultura

Tendo em conta a distribuição por sexo da população empregada nas atividades culturais e criativas ser equilibrada (INE, 2015), as mulheres beneficiam menos destas atividades enquanto participantes/consumidoras. Segundo o índice de práticas culturais do Eurobarómetro, as mulheres portuguesas concentram-se mais do que os homens no perfil de participação baixo/inexistente" (CE, 2013). Mais, no que respeita aos agregados domésticos, cujo indivíduo de referência é do sexo masculino, as despesas em distração, lazer e cultura são substancialmente superiores (INE, 2014). A necessidade de adotar medidas para encorajar a promoção explícita das mulheres nos domínios da cultura, bem como da produção e distribuição de obras artísticas e intelectuais, combatendo a discriminação estrutural e generalizada vivida pelas mulheres nesta esfera, promovendo uma representação equilibrada de mulheres e homens na oferta pública de atividades artísticas e culturais e assegurando apoio financeiro e ações positivas para corrigir as situações de desigualdade observadas nestas áreas.

Objetivo Estratégico 9.1. Aumentar a participação das mulheres em todos os domínios de produção e distribuição de obras artísticas, promovendo a representação equilibrada de homens e mulheres, na oferta artística na política local.

Projeto

Objetivo Operacional 9.1.1.: Dar visibilidade ao movimento artístico no feminino, como mecanismo de ação positiva.

Medida: Exposição de mulheres artistas plástica.

Medida: Convidar de forma equilibrada homens e mulheres nos para os espaços de exposições artísticas.

Medida: Ciclo de Cinema de realizadoras mulheres (três filmes).

Área de atuação interseccional para a Igualdade de Género

Tal como inscrito na ENIND a "perspetiva da intersecionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, aqui nesta estratégia municipal assumimos medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, como a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais". (RCM nº 61/2018)

Neste ponto, pretendemos criar uma área de atuação dirigida às desvantagens intersecionais, através da definição de algumas medidas que articulem políticas entre si, Planos já desenvolvidos e implementados pela Divisão de Desenvolvimento Social e Promoção da Saúde, como o Plano Estratégico para as Migrações, Estratégia Nacional para a Deficiência, Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas, Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situações de Sem-Abrigo, Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável.

Objetivo Estratégico 10.1 : Promover os Direitos Humanos das pessoas Migrantes, e no âmbito do Plano Municipal para a Integração de Migrantes da Câmara Municipal de Montijo.

Projeto

Objetivo Operacional 10.1.: Combater os estereótipos sobre as mulheres Brasileiras e conscientizar para as necessidades específicas da mulher Migrante.

Medida: Conferência temática sobre os estereótipos e assédio moral e sexual a raparigas e mulheres brasileiras.

Medida: Ação de formação sobre saúde e migrantes

Objetivo Estratégico 10.2.: Promover os direitos humanos das Pessoas com deficiência.

Objetivo Operacional: Promoção dos direitos e da qualidade de vida das pessoas com deficiências e incapacidades, através de ações de sensibilização.

Medida: Ação de Formação subordinada ao tema "Vulnerabilidades das Mulheres com deficiência Mental", dirigido à Rede Social.

Objetivo Estratégico 10.3 Promover a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas

A eliminação das barreiras culturais, a plena participação cidadã e a inclusão social de pessoas ciganas, assume-se como tarefa desta autarquia. Pretende-se a eliminação dos estereótipos que estão na base de discriminações diretas e indiretas em razão da origem racial e étnica. De acordo com a Dados do emprego, da Agência para os Direitos Fundamentais da União Europeia relativos a Portugal em 2016, 52 % dos/as jovens ciganos/as, entre os 16 e os 24 anos, não trabalhavam, não estudavam e não estavam em formação (67 % de mulheres e 36 % de homens); a taxa de trabalho remunerado das mulheres e homens ciganos, entre os 20 e os 64 anos (incluindo atividades por conta própria e trabalho ocasional ou trabalho) nas últimas quatro semanas, era de 35 %; e 76 % das pessoas ciganas, com 16 e mais anos, declararam ter sido discriminadas por serem ciganas quando procuraram

emprego, nos últimos cinco anos. Finalmente e quanto à pobreza, dados de 2011 da Agência para os direitos Fundamentais da União Europeia relativos a Portugal, evidenciavam que 97 % das pessoas ciganas se encontrava abaixo do limiar de pobreza.

Objetivo Operacional 10.3.1. Celebração do Dia Nacional do Cigano que se celebra em Portugal a 24 de junho.

Atividade proposta: Celebração do Dia Nacional do Cigano que se celebra em Portugal a 24 de junho. Neste dia realiza-se a festa de S. João Baptista, sendo um santo tradicionalmente festejado pelos ciganos portugueses. As festas surgem espontaneamente pelo país, não faltando música e comida, como habitual na cultura cigana. O objetivo deste dia é celebrar as tradições ciganas e chamar a atenção para as dificuldades e para a exclusão social que a comunidade cigana sofre. O cigano representa a maior minoria étnica na Europa, perfazendo 8 milhões de pessoas.

Medida: Em parceria com a AMUCIP, realizar uma exposição sobre a cultura Cigana, dando relevância ao papel da Mulher Cigana

Projeto

Montijo
Câmara Municipal

Plano de Ação para a Igualdade e Cidadania – grelha de indicadores

1. Comunicação e imagem para a Igualdade e Não-discriminação

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais	Medidas	Indicadores	Recursos
1 - Combate aos estereótipos de género na imagem e comunicação	1.1. Eliminar os documentos internos que não têm linguagem inclusiva	1.1.1.Leitura e correção de todos os modelos e formulários internos e de utilização pelas/os munícipes (identificar os documentos)	nº de documentos tratados	Recursos Internos
	1.2. Implementar a utilização de uma Linguagem Inclusiva na Administração Pública	1.2.1. Duas ações por ano de formação interna à autarquia para uma linguagem inclusiva na Administração Pública.	nº de ações efetuadas e/ou número de participantes	Recursos internos
	1.3. Implementar uma comunicação e imagem livre de Estereótipos de Género.	1.3.1.Uma ação de formação interna com as pessoas da autarquia que trabalham com a comunicação e imagem.	Execução de uma ação	Recursos Internos

Projeto

2. Usos do tempo e conciliação vida familiar/vida privada

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais	Medidas	Indicadores	Recursos
2. Garantir o equilíbrio da participação de mulheres e homens no trabalho não-pago	2.1. Garantir o equilíbrio da participação de mulheres e homens no gozo de licenças parentais e cuidados a ascendentes e descendentes, dentro e fora da autarquia	2.1.1.Ação de formação sobre licenças parentais, e outras, junto das/dos funcionárias e funcionários.	Nº de participantes nas duas ações	CITE e Recursos Internos
		2.1.2.Criação de uma newsletter sobre os direitos de parentalidade e outros, a enviar pelo correio eletrónico com o recibo de vencimento, com periodicidade trimestral;	1ª junho, 2ª setembro,3ª em dezembro. 4ª março	Internos
		2.1.3.Dia da Igualdade Salarial, em campanha interna (folheto informativo) através dos Recursos Humanos.	Execução do folheto	Internos
	2.2.: Elaboração de uma campanha de incentivo à natalidade e à conciliação	2.2.1.Apresentação de uma empresa com boas práticas à comunidade empresarial do Concelho de Montijo, para a promoção da conciliação trabalho/família	Apresentação pública	CITE e Recursos Internos

Projeto

Montijo
Câmara Municipal

3. Educação e juventude, Formação e Emprego

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais	Medidas	Indicadores	Recursos
3.Garantir a igualdade de género em todas as vertentes e níveis do sistema de ensino	3.1. Integrar a dimensão de género, nas práticas educativas e nas dinâmicas organizacionais das instituições educativas, com vista à eliminação gradual dos estereótipos sociais de género.	3.1.1.Promover duas ações de formação para professoras/es, creditadas, no Centro de Formação para Professoras/es Montijo e Alcochete.	A realização de uma ação	CIG Centro de Formação de Professores Montijo Alcochete
		3.1.2.Apoiar logisticamente dois projetos que resultem da medida anterior	O número de processos que envolve o apoio.	
	3.2. Promover uma orientação vocacional independente de estereótipos de género.	3.2.1.Promover junto das turmas de 9º ano, debates participativos sobre uma orientação vocacional livre de estereótipos.	Número de turmas envolvidas	CIG e Recursos Internos
		3.2.2.Uma ação de formação para as/os psicólogas/os das escolas sobre uma orientação vocacional livre de estereótipos.	Realização de uma ação de formação	

Projeto

	3.2.3. Aderir a uma campanha nacional por exemplo "Engenheiras por um Dia".	Número de turmas que participaram

Projeto

4. Saúde

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais	Medidas	Indicadores	Recursos
4. Garantir a integração da perspetiva de género na elaboração e desenvolvimento dos planos e programas de saúde.	4.1.Promoção da igualdade nas políticas de saúde tendo em conta a perspetiva de género, ao longo do ciclo de vida de mulheres e homens.	4.1.1.Promover uma ação sobre igualdade de género e sobre perfis de saúde das mulheres e homens idosas/os, dentro do Centro de Saúde de Montijo	Número de participantes	ACES Arco Ribeirinho Recursos Internos
		4.1.2. Promover uma campanha sobre saúde sexual e reprodutiva junto da comunidade juvenil em parceria com ao ACES Arco Ribeirinho	Número de jovens envolvidos/as	ACES Arco Ribeirinho Recursos Internos

Projeto

5. Urbanismo, Ambiente e território

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais	Medidas	Indicadores	Recursos
5. Desenvolver ações de sensibilização e de formação dirigidas a equipas multidisciplinares e interlocutores privilegiados, preferencialmente no contexto do urbanismo e sector dos transportes públicos.	5.1 Ação de Sensibilização sobre as políticas de mobilidade e usos do tempo das mulheres e dos homens no território Municipal.	5.1.1. Uma Ação de Sensibilização sobre as políticas de mobilidade e segurança, na perspetiva de género, junto da equipa que trata, por exemplo dos transportes públicos e espaço de iluminação urbana	Realização da Ação de Conscientização - sobre a temática;	IGOT Recursos Internos

Projeto

Montijo
Câmara Municipal

6. Violência Doméstica Violência de Género, Femicídio, práticas nefastas (MGF) e Tráfico de Seres Humanos

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais	Medidas	Indicadores	Recursos
6.1. Providenciar informação e/ou encaminhamento a todas as mulheres que procuram o serviço "Espaço Informação Mulher".	6.1.1. acompanhar e avaliar o risco das mulheres em situação de VDVG.	6.1.1.1.Atendimento e reencaminhamento de acordo com as necessidades e tendo em conta as características de cada mulher	Número de mulheres que recorrem ao serviço	Internos
		6.1.1.2.Apoio jurídico no Espaço Informação Mulher no âmbito do protocolo celebrado com a Ordem dos Solicitadores	Número de mulheres que recorrem ao serviço	Delegação da Ordem Solicitadores.
	6.1.2. Monitorização da prevenção para uma posterior avaliação de impacto sustentada.	6.1.1.3.Promover uma intervenção terapêutica destinada a mulheres vítimas de violência, através de grupos de terapia e autoajuda, traduzindo-se numa efetiva reabilitação psicossocial e família	Número de mulheres que recorrem ao serviço	Internos

Projeto

	6.1.3. Promover a cooperação no âmbito da RAMSV – Rede de Apoio às Mulheres em Situação de Violência, priorizando a eficácia da sua intervenção junto das vítimas, através da articulação entre todas as entidades parceiras, com vista a disponibilizar uma resposta mais eficaz às sobreviventes de violência doméstica, bem como prevenir a reincidência do agressor.	6.1.3.1.Reuniões periódicas (quadrimestrais)	Número de reuniões efetuadas	AMCV e Recursos Internos
		6.1.3.2.Uma ação de formação com a duração de 12h, dirigida a profissionais das entidades parceiras da RAMSV sobre Avaliação de Risco em Rede.	Realização da ação	AMCV e Recursos Internos
	6.1.4. Divulgação dos recursos existentes na área da VD nos diversos canais de comunicação da Autarquia, bem como o envolvimento e manifestação de pesar sobre as mulheres assassinadas	6.1.4.1.Criação do Guia de Recursos na área da VD.	Realização e divulgação do guia de recursos	Recursos Internos
		6.1.4.2.Colocação on-line, no site da Autarquia, do link para o Guia de Recursos, bem como um destaque para o Serviço de Informação às Vítimas de Violência Doméstica (serviço de informação telefónico).	Existência da Informação no site	

Projeto

		6.1.4.3.Elaboração de materiais informativos (folhetos e outros	Número de folhetos	
6.2. Sensibilizar e formar para a temática no âmbito da política pública local para a Violência	6.2.1.Formar as entidades parceiras da Rede Social e da RAMSV – Rede de Apoio às Mulheres em Situação de Violência para a prevenção da vitimização ou revitimização no âmbito da VDVG.	6.2.1.1.Ação de Formação dirigida a entidades parceiras da Rede Social.	Realização da Ação	AMCV
		6.2.1.2.Ação de Formação dirigida a entidades parceiras da RAMSV.	Realização da Ação	AMCV
	6.2.2 Sensibilizar a comunidade em geral e grupos específicos, através de campanhas, sessões de sensibilização e produção de materiais, que visem a redução da tolerância social às várias manifestações da violência de género e violência doméstica, bem como a conscientização sobre os seus impactos	6.2.2.1.Uma Ação de Formação sobre o custo económico da Violência Doméstica e seus impactos no OE.	Realização da Ação	Plataforma da ONG's Recursos Internos
		6.2.2.2.No dia 25 de novembro, campanha digital, e outdoors em todo o Concelho com imagens contra a Violência.	Colocação dos outdoors e realização da campanha	Recursos Internos

Projeto

	negativos e demonstrando a relação entre o femicídio e a violência doméstica exercida contra as mulheres na conjugalidade, ou em sentido mais abrangente, nas relações de intimidade.	6.2.2.3.Apresentação do relatório anual do Observatório das Mulheres Assassinadas, seguida da projeção de um foco de luz durante 3 dias, com o símbolo da Mulher (ou outro) por cada mulher assassinada.	Realização da ação		UMAR
		6.2.2.4.Colocação no site da Câmara do link para o relatório	Colocação no site		Recursos Internos
	6.2.3. Formação e capacitação da comunidade educativa para a identificação e intervenção precoces em situações de VDVG.	6.2.3.1. Capacitar e especializar técnicas/os e profissionais para a intervenção em matéria de VDVG junto de grupos específicos e de vítimas em situação de especial vulnerabilidade.	Número de pessoas envolvidas	AMCV	Recursos Internos
	6.2.4. Formação do pessoal da Autarquia sobre Assédio Moral e Sexual no local de Trabalho;	6.2.4.1.Ação de formação ministrada pela equipa do Estudo sobre o Assédio Moral e Sexual no local de trabalho, de carácter informativo para a Câmara de Montijo	Número de pessoas abrangidas		ISCSP

PROJETO

6.3. Promover o desenvolvimento de projetos de cooperação que visem direta e/ou indiretamente a prevenção e erradicação de todas as práticas tradicionais nocivas, nomeadamente a MGF e casamentos forçados	6.3.1.Sensibilizar a comunidade em geral e grupos específicos, através de campanhas, sessões de sensibilização e produção de materiais	6.3.1.1.Medida: Exibição do Filme "A Tua Voz" para os níveis do Secundário	Número de participantes	Mulheres sem Fronteiras
6.4. Informar e dar conhecimento, através de campanhas de sensibilização junto da população local, no âmbito da temática do Tráfico de Seres Humanos.	6.4.1.Promover a divulgação sobre este tema Tráfico de Seres Humanos	6.4.1.1. Dia 30 de Junho - Dia Internacional do Tráfico de Seres Humanos. Campanha digital sobre as vítimas e potenciais vítimas em especial mulheres e crianças, pois estas constituem mais de 70% das vítimas do tráfico humano, elaborando uma campanha própria, ou disseminando uma campanha nacional	Campanha no site da CMM	Recursos Internos e CIG
		6.4.1.2.Capacitar as/os funcionárias/os e autarcas da Junta de Freguesia de Canha da União das Freguesias de Pegões, numa ação local para a divulgação das formas de sinalização de vítimas de TSH.	Realização da ação	Recursos Internos

Projeto

7. Lésbicas, Gays, Bissexuais, e Transsexuais e Intersexo

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais	Medidas	Indicadores	Recursos
7. Promover os Direitos Humanos das pessoas Lésbicas, Gays e Bissexuais, promover os Direitos Humanos das Pessoas Trans e Intersexo	7.1. Combater os estereótipos sobre as pessoas LGBTI, compreendendo as necessidades específicas.	7.1.1.Ação de formação sobre a temática dentro do Conselho Local de Ação Social e Saúde de Montijo, no âmbito do 17 Maio.	Realização da ação	ACES Arco Ribeirinho
		7.1.2. Ação de sensibilização sobre a temática dentro da Autarquia para a adoção de políticas de promoção dos Direitos Humanos das pessoas LGBTI	Realização da ação	ILGA Recursos Internos
		7.1.3.No âmbito da semana da juventude divulgação da existência da Ilga/Casa Qui e Amplos e API, na mostra de associações de juventude.	Realização da ação	Casa Qui API Amplos
	7.2. Promoção da igualdade nas políticas de saúde tendo em atenção as necessidades específicas de grupos particularmente vulneráveis, com o ACES Arco Ribeirinho;	7.2.1.Ação de sensibilização garantir a não discriminação em função da orientação sexual na política de saúde.	Realização da Ação	ACES Arco Ribeirinho

Projeto

8. Desporto inclusivo

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais	Medidas	Indicadores	Recursos
8. Favorecer a efetiva abertura das disciplinas desportivas às mulheres, através do desenvolvimento de programas específicos em todas as etapas da vida e a todos os níveis, incluindo os da responsabilidade e decisão.	8.1. Promover o futebol feminino e outros desportos idênticos de frequência maioritariamente masculina através da divulgação junto dos órgão competentes, como associações e coletividades recreativas.	8.1.1.Ação de sensibilização junto dos clubes e futebol do Concelho sobre a inclusão de raparigas na prática do futebol	Realização da ação	IPDJ Recursos Internos Associações Juvenis
		8.1.2. Promover o envolvimento de meninas em desportos tradicionalmente frequentados por rapazes, através de uma campanha junto das escolas do 1º Ciclo	Número de escolas envolvidas /crianças	IPDJ Recursos Internos
	8.2. Junto das coletividades e grupos recreativos e da Divisão de Cultura e Desporto da Câmara Municipal de Montijo elaborar um diagnóstico na perspetiva de género de caracterização da prática desportiva do Concelho de Montijo	8.2.1. Proposta da Elaboração de um diagnóstico de género para a caracterização da prática desportiva no Concelho de Montijo	Diagnóstico	Recursos Internos

Projeto

Montijo
Câmara Municipal

9. Cultura

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais	Medidas	Indicadores	Recursos
9. Aumentar a participação das mulheres em todos os domínios de produção e distribuição de obras artísticas, promovendo a representação equilibrada de homens e mulheres, na oferta artística na política local	9.1 Dar visibilidade ao movimento artístico no feminino, como mecanismo de ação positiva.	9.1.1.Exposição de mulheres artistas plásticas	Número de exposições de mulheres	Internos
		9.1.2.Convidar de forma equilibrada homens e mulheres para os espaços de exposição artística.	Número de mulheres artistas convidadas (mínimo 40%)	Internos
		9.1.3. Ciclo de Cinema de realizadoras mulheres (três filmes)	Exibição dos três filmes	Internos

Projeto

10. Interseccionalidade

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais	Medidas	Indicadores	Recursos
10.1. Promover os Direitos Humanos das pessoas Migrantes, e no âmbito do Plano Municipal para a Integração de Migrantes da Câmara Municipal de Montijo.	10.1.1.Combater os estereótipos sobre as mulheres Brasileiras e conscientizar para as necessidades específicas da mulher Migrante.	10.1.1.1. Conferência temática sobre os estereótipos e assédio moral e sexual a raparigas e mulheres brasileiras. 10.1.1.2.Ação de formação sobre saúde e Migrantes	Número de participantes	UMAR Internos
10.2. Promover os direitos humanos das Pessoas com deficiência	10.2.1.Promoção dos direitos e da qualidade de vida das pessoas com deficiências e incapacidades, através de ações de sensibilização.	10.2.1.1.Ação de Formação subordinada ao tema "Vulnerabilidades das Mulheres com deficiência Mental", dirigido à Rede Social.	Realização da ação	CIG Recursos Internos INR
10.3. Promover a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas	10.3.1. Celebração do Dia Nacional do Cigano que se celebra em Portugal a 24 de junho.	10.3.1.1.Em parceria com a AMUCIP, realizar uma exposição sobre a cultura Cigana, dando relevância ao papel da Mulher Cigana	Realização da Exposição	ACM AMUCIP

Projeto

Montijo
Câmara Municipal

Links Úteis e Relatórios de Referência:

- Balanço Social 2018 da Câmara Municipal de Montijo: https://www.mun-montijo.pt/pages/451
- Diagnóstico Social do Concelho de Montijo: https://www.mun-montijo.pt/cmmontijo/uploads/writer_file/document/6460/diagnostico_social_montijo.pdf
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género: https://www.cig.gov.pt/
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: http://cite.gov.pt/
- Instituto Nacional de Estatística – www.INE.pt
- Plano de Desenvolvimento Social e de Saúde: https://www.mun-montijo.pt/cmmontijo/uploads/writer_file/document/6459/plano_de_desenvolvimento_social_e_de_saude_pdss_da_rede_social_do_montijo.pdf
- ONU Mulheres: https://news.un.org/pt/tags/onu-mulheres
- ONU Mulheres – Brasil: http://www.onumulheres.org.br/
- LGE - Local Gender Equality : https://lge.ces.uc.pt/
- Eurobarómetro: https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/pt/home
- Relatório sobre a aplicação da Lei n.º 62/2017
- https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf
- http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/80545/Igualdade_salarial_8_11_2019.pdf/9961bdba-252a-4c80-94d6-8df7e965fdb1
- Relatório das Mulheres Assassinadas em 2019: http://www.umarfeminismos.org/images/stories/noticias/OMA_FEMIC%C3%8DDIO_Relat%C3%B3rio_2018_em_18_02_2019.pdf

  https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2018/01/Economia-Purpura.pdf

- Recomendação n.º R (90) 4 do Comité de Ministros aos Estados-membros sobre a eliminação dos Sexismos na Linguagem, adaptada a 21 de Fevereiro de 1990

Quadro normativo:

- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto– diploma que procede à 7.ª alteração da Constituição da República Portuguesa de 2 de abril de 1976, republicando o seu texto.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND)
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro – diploma que prova V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação, 2014-2017.

PROJETO

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro,
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio – diploma que define o quadro de referência do estatuto aplicável, por iniciativa dos municípios, às Conselheiras e aos Conselheiros locais para a igualdade.

Projeto

Montijo
Câmara Municipal

Projeto

Montijo
Câmara Municipal

Bibliografia:

Aboim, Cunha, Wall, Karin (2010), A vida Familiar no Masculino – Negociando velhas e novas masculinidades, CITE – Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa

Alexandre, Helena (2010), Condições da Administração Pública para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens – atitudes e práticas de dirigentes, Dissertação de Mestrado em Administração Pública, ISCTE- IUL, não publicado

Agacinski, Sylviane (1999), Política dos Sexos, Oeiras, Celta Editora.

Amâncio, Lígia (1994), Masculino e Feminino – A construção Social da Diferença, Lisboa, Edições Afrontamento, 3ª edição.

Amâncio, Lígia e Karin Wall, (2007), Família e Género em Portugal e na Europa, Lisboa, ICS Imprensa das Ciências Sociais.

Beleza, Teresa, (2010), Direito das Mulheres e da Igualdade Social, Coimbra, Almedina.

Bourdieu, Pierre, (1997), De la maison du roi à la raison d'éta, dans Actes de la Recherche en Sciences Sociales, année 1997, volume 118, numéro 1, pp. 55 - 68.

Bourdieu, Pierre, (1999), A Dominação Masculina, Oeiras, Celta Editora.

Giddens, Anthony (2001), Sociologia, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 6ª edição.

Perista, Heloísa (et all), Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal, Publicação editada no âmbito do Projeto INUT - Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres, com início em outubro de 2014 e término em setembro de 2016, promovido pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, em parceria com a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa.

Queirós, Margarida (et all),2010 Guia para o combate à discriminação nos Municípios - Planear para todos e todas, planear a diversidade, Universidade de Lisboa, IGOT/UL-CEG

Queirós, Margarida (et all),2016, Género e Mobilidade: Desigualdades no Espaço-Tempo, Universidade de Lisboa, IGOT/UL-CEG

Queirós, Margarida, (1996) Políticas de Igualdade nas Autarquias Locais. Universidade de Lisboa, IGOT/UL-CEG

Queirós, Margarida (et all, 2015), O desafio do planeamento e observação territorial nos países Ibero-americanos para o século XXI: dinâmicas, processos, experiências e propostas | El reto de la

Projeto

planificación y observación territorial en Iberoamérica para el siglo XXI: dinámicas, procesos, experiencias y propuestas, IGOT, Lisboa 2016

Saraiva, Marina Sofia Birrento, (2013), Plano de formação em igualdade, género, cidadania e não discriminação para dirigentes intermédios e de topo da administração pública portuguesa, Lisboa: ISCTE-IUL, Dissertação de mestrado, não publicada.

Torres, Anália Cardoso (et all, 2005) Homens e Mulheres Entre Família e Trabalho, CITE – Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa

Torres, Anália Cardoso (et all, 2016) Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, CITE – Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa

Projeto