

2016-2017

Plano Municipal para a Igualdade



Câmara Municipal da Amadora
2016-2017

Índice

NOTA DE ABERTURA	3
INTRODUÇÃO	4
CONTEXTO LEGISLATIVO	5
METODOLOGIA DE TRABALHO	8
DIAGNÓSTICO.....	9
1. Interno.....	9
2. Externo	9
PLANO ESTRATÉGICO	11
Eixo 1 – Vertente Interna	11
Eixo 2 – Vertente Externa.....	14
ACOMPANHAMENTO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO.....	16

NOTA DE ABERTURA

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

PERISTA e SILVA: 2008:7¹

¹ PERISTA, Heloísa; SILVA, Alexandra. (2008). Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção. Centro de Estudos para a Intervenção Social: Lisboa.

INTRODUÇÃO

A igualdade de género tornou-se uma das questões candentes da sociedade contemporânea. Constitui, com efeito, um tema central na promoção do exercício dos direitos da cidadania, sendo transversal aos diversos níveis de atuação em termos de administração política e territorial.

A sociedade é formada por duas metades - homens e mulheres – que dispõem de direitos iguais, como decorre da lei portuguesa e de numerosos instrumentos internacionais. No entanto, a aludida igualdade não está sempre presente na prática e na mentalidade tanto de homens como de mulheres.

As autarquias locais, e os municípios em particular, pela especial proximidade que tem com os cidadãos, pela privilegiada visão integrada que detêm das condições de vida e das expectativas dos cidadãos que residem no seu território de atuação, confere-lhes um importante papel na desconstrução dos estereótipos de género e na implementação de medidas concretas que promovam a formação de cidadãos cientes de que são titulares dos mesmos direitos, independentemente do género, raça, religião, língua, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Neste contexto, importa fazer um diagnóstico externo, envolvendo as IPSS sedeadas no município da Amadora e, bem assim, adotar-se um conjunto de ações que promovam e potenciem a igualdade do género, *maxime* a igualdade de oportunidades no Município.

CONTEXTO LEGISLATIVO

No plano internacional, a questão de igualdade entre homens e mulheres está, desde logo, consagrada na Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em 1948. No entanto, o quadro de referência internacional sobre esta matéria não se esgota na referida declaração internacional. Com efeito, ao longo dos anos vários foram os instrumentos internacionais que dedicaram atenção a esta temática, como se pode verificar no quadro infra:

ANO	INSTRUMENTOS
1948	Declaração Universal dos Direitos Humanos
1966	Convenção das Nações Unidas sobre Direitos Civis e Políticos
1975	Conferência Mundial das Nações Unidas para o Ano Internacional da Mulher, no México
1979	Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher
1980	Conferência Mundial das Nações Unidas para a Década da Mulher, em Copenhaga
1993	Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher
1995	Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, em Pequim
1997	Tratado de Amesterdão
2000	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
2000	Objetivos de Desenvolvimento do Milénio
2006	Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local
2006	Pacto Europeu para a Igualdade de Género
2006	Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2006-2010)
2007	Tratado de Lisboa
2007	Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos
2010	Estratégia Europeia entre mulheres e homens (2010-2015)
2010	Carta das Mulheres da União Europeia
2010	Estratégia para o crescimento económico - Europa 2020
2011	Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)

No plano nacional, a questão da igualdade entre homens e mulheres está consignada na Lei Fundamental do Estado, ou seja, o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CPR), sob a epígrafe “Princípio de Igualdade”, estabelece *expressis verbis* a igualdade entre homens e mulheres, dispondo que “*Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei*”, acrescentando a alínea h) do artigo 9.º, da CRP com epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado” que cabe ao Estado “*Promover a igualdade entre homens e mulheres*”, através das suas estruturas da Administração Pública Central, Regional e Local.

A nível infraconstitucional, a matéria de igualdade entre homens e mulheres mereceu a atenção do legislador, que se traduziu na criação de um quadro de referência, com um conjunto de instrumentos legais, que tem servido de suporte, como se alcança do quadro infra:

ANO	INSTRUMENTOS
1976	Constituição da República Portuguesa
1997	I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades
2000	Portaria nº. 1212/2000 – Institui o regime de majoração dos apoios financeiros, para profissões significativamente marcadas por discriminação do género
2001	Lei nº. 10/2001 – Institui relatório anual sobre a IO entre homens e mulheres
2003	II Plano Nacional para a Igualdade
2007	Lei Orgânica da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
2007	III Plano Nacional para a Igualdade
2007	III Plano Nacional contra a Violência Doméstica
2007	I Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos
2009	Lei nº. 112/2009 – Estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência
2010	Resolução do Conselho de Ministros 39/2010: Quadro de referência do Estatuto das/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade
2010	Resolução da Assembleia da República nº.80/2010: Recomenda ao Governo a tomada de medidas de combate às discriminações entre mulheres e homens nas competições desportivas
2011	IV Plano para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013)
2011	IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica
2011	II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos
2013	Lei nº. 75/2013, de 12 de Setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais
2013	V Plano da Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017 - Resolução do Conselho de Ministros nº. 103/2013 de 31 de Dezembro

Entre a numerosa legislação produzida, merecem particular atenção a Lei nº. 75/2013, de 12 de Setembro, que aprovou o Regime Jurídico das Autarquias Locais, a Resolução do Conselho de Ministros nº. 39/2010, de 25 de Maio, que aprovou o Quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade e o V Plano da Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017, publicado na Resolução do Conselho de Ministros nº.103/2013 de 31 de Dezembro.

A alínea q) do nº 1 do artigo 33º da citada Lei nº. 75/2013, preceitua que compete à Câmara Municipal: *“Assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade”*.

Por seu turno, a Resolução do Conselho de Ministros nº. 39/2010, de 25 de Maio, que faz saber no seu preâmbulo que *“A promoção de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens constitui um dever fundamental do Estado no âmbito da defesa e promoção dos direitos humanos, veio definir “o quadro de referência do estatuto aplicável, por iniciativa dos municípios, às conselheiras e aos conselheiros locais para a igualdade”*, estabelecendo as atribuições (artº. 2º.) e as competências (artº. 3º.) das conselheiras e conselheiros locais para a igualdade.

Nos termos do artigo 2.º da citada Resolução, *as conselheiras e os conselheiros locais para a igualdade têm por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais, para a cidadania e a igualdade de género.*

Por sua vez, o artigo 3.º dispõe que cabe às conselheiras e aos conselheiros locais para a igualdade:

- a) Acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspetiva de género;*
- b) Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação;*
- c) Pronunciar -se, quando consultados, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;*
- d) Apresentar propostas concretas de ação nos domínios referidos na alínea anterior;*
- e) Divulgar informações sobre a igualdade de género, designadamente nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;*
- f) Participar no fórum anual das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade; e*
- g) Assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.*

Finalmente, o V Plano da Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017, publicado na Resolução do Conselho de Ministros nº. 103/2013 de 31 de Dezembro, prevê a transversalização da perspetiva de género como requisito de modernidade e boa governação em todos os setores da Administração Pública, sublinhando ainda a importância das Autarquias Locais face à sua proximidade e dimensão identitária estruturante do espaço onde se desencadeiam as vivências quotidianas, bem como a relevância de um desenvolvimento sustentável do território no plano do ordenamento, conservação da natureza e proteção da biodiversidade com enfoque nas relações sociais.

Concluindo, foi com base no enquadramento jurídico referente à igualdade entre homens e mulheres que foi elaborado o **Plano Municipal para a Igualdade da Amadora 2016-2017**.

METODOLOGIA DE TRABALHO

À elaboração do presente Plano Municipal ficou subjacente a necessidade de analisar as duas vertentes da Igualdade na Amadora de forma paralela: por um lado, numa vertente interna, conceber objetivos e um plano estratégico conducentes à promoção da igualdade de oportunidades e à conciliação das vidas profissional e pessoal no seio da Câmara Municipal da Amadora; por outro lado, desenhar atividades específicas de desenvolvimento da temática junto dos parceiros da cidade, nomeadamente, junto do tecido empresarial e das instituições do terceiro setor.

Partindo deste pressuposto, foi constituída uma equipa de trabalho composta por elementos da Autarquia, com o objetivo de desenhar as prioridades estratégicas do PMI, assim como de propor um conjunto de atividades conducentes às mesmas. Nomeadamente:

- Departamento de Administração Geral | Divisão de Gestão de Recursos Humanos – sendo responsável pela gestão dos/as trabalhadores/as da CMA, a DGRH desempenha a função primordial no planeamento e implementação de medidas internas promotoras da igualdade de género e de conciliação das vidas profissional e pessoal;
- Departamento de Modernização e Tecnologias de Informação e Comunicação | Gabinete de Formação e Investigação – com competência na dinamização de formação interna para trabalhadores/as da CMA, o GFI assume a responsabilidade de planear e implementar um plano de formação e informação conducente a uma efetiva consciência interna da igualdade de oportunidades;
- Departamento de Educação e Desenvolvimento Socio-cultural | Divisão de Intervenção Social – pelo papel que tem desempenhado de dinamização da Rede Social da Amadora, articulando tanto com as instituições privadas de solidariedade social, como com as empresas da cidade, a DIS constitui-se como o serviço privilegiado para promover a IO numa dimensão externa à CMA, procurando ainda a sensibilização da comunidade para a temática;

O referido grupo de trabalho elaborou a proposta do Plano Municipal para a Igualdade, com vigência entre 2016 e 2017, procurando desenhar uma estratégia base de intervenção que permita ser continuada depois deste período e mediante atualização das necessidades.

DIAGNÓSTICO

1. Interno

Em Dezembro de 2014² a Câmara Municipal da Amadora tinha ao serviço 1559 trabalhadores/as, dos quais 36% eram do sexo masculino e 64% do sexo feminino. Deste total, 21,1% tinham idades inferiores a 30 anos, sendo que a maioria dos/as trabalhadores/as tinha entre 40 e 59 anos (69,1%).

Analisando a distribuição dos/as trabalhadores/as pelo sexo e sua escolaridade, constata-se que 51,5% das mulheres possuíam a escolaridade igual ou superior ao 12º ano (escolaridade mínima obrigatória). No caso do sexo masculino, apenas 34,4% dos trabalhadores detinha o 12º ano ou escolaridade superior.

Da mesma maneira, se analisarmos a categoria profissional e o sexo dos/as trabalhadores/as, constatamos que as mulheres integradas na categoria de técnica superior representavam 14,8% do total do sexo feminino, enquanto os homens representavam apenas 9,4%. Da mesma maneira, a categoria de assistente técnico representava 26,5% do total das mulheres e apenas 13,6% do total dos homens. Quando analisados os dados dos/as assistentes operacionais, constata-se que 67,3% dos homens trabalhadores na Autarquia se colocam nesta categoria, na qual está integrada 32,7% de mulheres.

Constata-se que uma grande percentagem do total de mulheres trabalhadoras da CMA desempenha funções nas categorias profissionais tendencialmente com melhores qualificações. Ao contrário, o sexo masculino concentra-se na sua grande maioria na categoria profissional tendencialmente com menores habilitações escolares, devido à circunstância de colaborarem em áreas de atividade, em especial no departamento de obras municipais e na divisão de serviços urbanos, onde as tarefas que integram as funções a desenvolver fazem apelo a aptidão física.

2. Externo

A Câmara Municipal da Amadora tem desenvolvido um trabalho de grande proximidade com as diversas entidades privadas do território, procurando o estabelecimento de parcerias sustentadas no crescimento da cidade, visando a complementaridade das diversas intervenções.

Neste âmbito, a Rede Social da Amadora criada em 2003, respondendo à medida de política social instituída pelo Decreto de Lei nº115/2006, tendo como objetivo um trabalho em parceria alargada, incidindo na planificação estratégica da intervenção social local. É neste contexto que a Autarquia, dinamizadora por excelência da Rede Social da Amadora, tem mantido uma relação de grande proximidade com as Instituições Particulares de Solidariedade Social.

Por outro lado, a relação com as entidades privadas do setor lucrativo tem vindo a ser alvo de grande investimento pela Autarquia, promovendo práticas de responsabilidade social

² Balanço Social, 2014 – Câmara Municipal da Amadora

direcionadas para a cidade da Amadora. Neste âmbito, destacam-se as empresas aderentes do Cartão 65 +, que disponibilizam benefícios e condições vantajosas as seniores residentes que disponham do referido cartão.

Importa ainda referir o envolvimento de diversas empresas da cidade em atividades do Banco Local de Voluntariado da Amadora, em ações de responsabilidade social nas instituições sociais do Concelho e na campanha 'Seja Solidário' (recolha de bens de primeira necessidade).

PLANO ESTRATÉGICO

Eixo 1 – Vertente Interna

Objetivo Geral	Promover uma política de comunicação promotora de igualdade do género. Sensibilizar e capacitar o executivo e trabalhadores/as da autarquia para a igualdade de oportunidades e de género e para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
-----------------------	---

Objetivo Especifico	Ações	Responsável	Cronograma		Parceiros	Metas	Indicadores de Avaliação
			2016	2017			
Cumprir 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	Nomeação de conselheiro/a para a Igualdade	Gabinete da Presidência	Janeiro a Março			1 Conselheiro/a nomeado/a	Conselheiro/a nomeado/a
Promover a formação em igualdade do género, cidadania e não discriminação do/a conselheiro/a locais para a igualdade	Frequência dos/as conselheiros/as locais na formação da CIG	GFI	Abril a Dezembro		CIG	1 ação de formação frequentada	Ação de formação frequentada
Fomentar a utilização de uma comunicação	Workshop - “Uso da linguagem inclusiva	DMTIC/GFI	Maio	Dezembro	DMTIC/GIQ	8 Ações (4 por ano)	N.º de ações N.º de formandos

promotora da igualdade entre os homens e mulheres	– na comunicação escrita e audiovisual”					Envolver 25% de técnicos superiores e assistentes técnicos da CMA	
	Elaborar um Guia de normas orientadoras para a adoção da linguagem e da comunicação audiovisual inclusiva nos serviços	GIRP	Janeiro a Outubro			1 Guia elaborado 5 ações de divulgação	Guia elaborado Nº de ações de divulgação do guia
	Introduzir a linguagem inclusiva na documentação interna da CMA	DMTIC/GIQ		Junho a Dezembro		75% dos formulários e outros documentos com adoção os princípios da IG	Nº de Formulários e outros documentos internos com linguagem inclusiva
Promover ao nível de recolha e gestão da informação a desagregação da informação estatística por sexo, sempre que aplicável	Aplicar os princípios da igualdade de género e oportunidades na elaboração dos relatórios da AMA e de avaliação de projetos e atividades.	DMTIC/GFI, DEDS/DIS e DAG/DGRH	Janeiro a Dezembro	Janeiro a Dezembro			Nº de unidades orgânicas que desagregam os dados por sexo nos relatórios
Promover a integração sistémica da dimensão do género e de	Realização de ações de sensibilização para a conciliação da vida profissional e	DMTIC/GFI	Março	Março	CIG	4 Ações (2 por ano) 5% de trabalhadores/as	N.º de ações % Trabalhadores/as envolvidos/as

igualdade de oportunidades nas diferentes áreas de intervenção da política local.	da vida familiar						
Promoção da qualidade de vida e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Realização de Workshops (3h30m) sobre conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal*	DMTIC/GFI	Abril	Junho		10 Workshops	N.º de ações % Trabalhadores/as envolvidos/as
Incentivar o gozo da licença parental por parte do pai, bem como o exercício dos direitos de assistência à família	Realização de ações de sensibilização (3h) - Direitos e Deveres dos trabalhadores pais/mães - A importância dos avós na vida familiar e profissional - Direitos e deveres dos trabalhadores – Preparar a Reforma	DAG/DGRH DMTIC/GFI	Janeiro a Dezembro	Janeiro a Dezembro		6 Ações 6% de trabalhadores/as	N.º de ações % Trabalhadores/as envolvidos/as
Acompanhar e monitorizar a execução do PMI e implementação das atividades programadas	Realização de reuniões do grupo de acompanhamento do PMII	DAG/DGRH DMTIC/GFI DEDS/DIS Conselheiro/a para a Igualdade	Janeiro a Dezembro	Janeiro a Dezembro		8 reuniões	Nº de reuniões realizadas

Eixo 2 – Vertente Externa

Objetivo Geral	Promover a Igualdade de Oportunidades no tecido empresarial e IPSS do Concelho da Amadora, sensibilizando a comunidade para a temática
-----------------------	--

Objetivo Especifico	Ações	Responsável	Cronograma		Parceiros	Metas	Indicadores de Avaliação
			2016	2017			
Efetuar o levantamento de práticas de IO nas entidades privadas da Amadora	Elaboração de metodologia e documentação para levantamento de práticas promotoras de IO	CMA – DIS	Janeiro e Fevereiro			1 documento elaborado	Nº de documentos elaborados
	Realização do levantamento de práticas promotoras de IO nas empresas da Amadora	CMA – DIS	Março a Setembro		Empresas da Amadora	5 empresas envolvidas	Nº de empresas envolvidas
	Realização do levantamento de práticas promotoras de IO nas IPSS da Amadora	CMA – DIS	Março a Setembro		IPSS da Amadora	15 IPSS envolvidas	Nº de IPSS envolvidas
	Elaboração de documentos síntese das práticas de IO na Amadora	CMA – DIS	Outubro			1 documento elaborado	Nº de documentos elaborados
Promover a divulgação e partilha	Apresentação da/o Conselheira/o para a	CMA – DIS e Conselheira/o para a	Março a Maio		Parceiros do CLAS	1 reunião	Nº de reuniões participadas pelo/a

de práticas de IO entre as entidades privadas da Amadora	Igualdade no CLAS Amadora	Igualdade de Género					Conselheiro/a para a Igualdade
	Publicação de documento síntese de práticas de IO na Amadora nos órgãos de comunicação social da CMA	CMA – DIS	Novembro a Dezembro			2 publicações nos OCS	Nº de publicações nos OCS
	Organização de encontro de apresentação e partilha de práticas de IO na Amadora	CMA – DIS		Maio	Empresas e IPSS da Amadora	1 encontro 30 participantes	Encontro realizado Nº de participantes no encontro
	Participação nas reuniões da Rede RSO	CMA - DIS	Janeiro a Dezembro	Janeiro a Dezembro		80% de reuniões participadas	% de reuniões participadas pela CMA
Sensibilização da comunidade da Amadora para a Igualdade de Oportunidades	Comemoração do Dia Municipal para a Igualdade (24 de Outubro)	CMA - DIS	Outubro	Outubro		2 iniciativas	Nº de iniciativas Nº de entidades participantes
	Realização de caminhada pela Igualdade	CMA – DIS	Maio			1 caminhada 150 participantes	Caminhada realizada Nº de participantes
	Associação do tema IO a eventos dinamizados na cidade da Amadora	CMA – DIS		Janeiro a Dezembro			

ACOMPANHAMENTO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento, monitorização e avaliação da execução do Plano Municipal para a Igualdade deverá ser efetuado pelo grupo de trabalho criado para a sua elaboração, nomeadamente, por representantes dos serviços DEDS/DIS, DMTIC/GFI e DAG/DGRH. Também o Conselheiro/a para a Igualdade nomeado/a deverá integrar o grupo de trabalho, garantindo uma visão externa e contribuindo para a implementação e sucesso das atividades programadas. Para este efeito, o grupo reunirá trimestralmente ou sempre que seja considerado necessário ou pertinente.

O acompanhamento e monitorização serão feitos de forma continuada tendo em conta as atividades planeadas e a respetiva execução, devendo o grupo propor alterações ao plano de ação de acordo com necessidades que venham a surgir.

Anualmente deverá ser submetida superiormente a execução física do PMI, assim como uma avaliação intercalar das atividades, impacto que tenham tido, mais-valias e constrangimentos encontrados na sua implementação.

Aproximando-se o final da vigência do presente Plano, deverá o grupo proceder à sua avaliação transversal, procurando analisar a prossecução dos objetivos propostos e o impacto que as diferentes atividades tenham tido no diagnóstico inicial. Esta avaliação deverá ser o fundamento conducente a proposta de continuidade do Plano Municipal para a Igualdade por novo período de vigência.