CÂMARA MUNICIPAL
DE FELGUEIRAS

Felgueiras
Plano Municipal
para a Igualdade
e Não-Discriminação
#humanamenteiguais

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2019-2023

MUNICÍPIO DE FELGUEIRAS

REPÚBLICA PORTUGUESA
SECRETÁRIA DE ESTADO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

CIG
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

PORTUGAL MAIS IGUAL
ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030

Felgueiras
Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação
#humanamenteiguais

Ficha Técnica

Título:

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Autoria e Organização:

Liliane Queirós, Conselheira Local para a Igualdade

Milton Brochado, Conselheiro Local para a Igualdade

Rosa Pinto, Vereadora da Coesão e Acção Social

Agradecimento às Unidades Orgânicas da Câmara Municipal de Felgueiras pelos contributos apresentados.

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

Texto escrito com ortografia anterior ao Acordo Ortográfico por não concordância expressa de uma das autoras.

"Talvez 100.000 homens, só homens, nada mais que homens, manifestando-se nas ruas, enquanto as mulheres, nos passeios, lhes lançariam flores, este poderia ser o sinal de que a sociedade necessita para combater, desde o seu próprio interior e sem demora, esta vergonha insuportável. E para que a violência de género, com resultado de morte ou não, passe a ser uma das primeiras dores e preocupações dos cidadãos. É um sonho, é um dever. Pode não ser uma utopia."

José saramago, *O Caderno 2* (2009)

PREÂMBULO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação 2019-2023, que neste documento se apresenta, surge do protocolo assinado entre o Município de Felgueiras e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), a 05 de Junho de 2019, e que preconiza como uma das obrigações do Município "*conceber, adoptar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND* [Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação] *e os respectivos Planos de Acção*".

O Município de Felgueiras propõe-se a desenvolver o presente plano para quatro anos, salvaguardando a possibilidade de ter que vir a fazer as adaptações necessárias e resultantes de condicionalismos institucionais, formas de financiamento e/ou avaliações de impacto efectuadas às diversas actividades que o compõem.

1. ENQUADRAMENTO

1.1 Contexto Legislativo Nacional e Comunitário

O Estado Português, orientado pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, considera a concretização destes princípios como uma das tarefas fundamentais do Estado Português consagradas nos artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa, e que decorre dos artigos 2.º e 3.º, n.º 3 do Tratado da União Europeia da qual Portugal faz parte. Cumprindo os objetivos igualmente consagrados no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União, Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos no desenvolvimento de uma cultura de igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e não-violência, tem priorizado a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

Além do mais, 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 Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 e o Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019, o Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010 e o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020), e a Recomendação CM/Rec(2010)5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género.

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva intersecional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal +Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de

21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa do princípio constitucional da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade nestas matérias, sendo também o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da Igualdade de Género, incluindo numa perspetiva intersecional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de nível nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

E é nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, no artigo 33.º, n.º 1, alínea q) e artigo 25.º, n.º 1, alínea h), na sua redação atual, que as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios da 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 ENIND 2018-2030 "Portugal +Igual".

Neste seguimento surge o Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação entre a CIG e o Município de Felgueiras que, no âmbito das suas atribuições, cria o presente Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação.

1.2 Protocolos no âmbito da Igualdade de Género e Violência de Género

A Câmara Municipal de Felgueiras tem vindo a estabelecer protocolos com diversas entidades e organismos, com o objectivo de promover a Igualdade de Género e combater a Violência de Género e os quais passamos a apresentar de forma sucinta:

- **Protocolo de Actuação sobre Menores em Perigo:** estabelecido entre o Hospital de São Gonçalo, S.A. (actual Centro Hospitalar Tâmega e Sousa); Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social do Porto – Equipas Locais de Acção Social de Felgueiras, Amarante, Marco de Canavezes e Baião; Comando do Grupo da Guarda Nacional Republicana de Penafiel, através do Destacamento de Amarante;

Magistrados/as do Ministério Público de Amarante, Marco de Canavezes, Felgueiras e Baião; Instituto Nacional de Medicina Legal, através da Delegação do Porto/Gabinete Médico-Legal de Penafiel; Polícia Judiciária – Directoria do Porto; CPCJs de Felgueiras e Baião. O protocolo tem por objecto "*a disponibilização de recursos físicos e humanos para que, de forma célere e eficaz, sejam desencadeados todos os mecanismos destinados à denúncia dos crimes e maus-tratos e/ou abuso sexual, no sentido da promoção dos direitos e protecção dos menores*";

- **Protocolo de Cooperação entre a Rede Social/Conselho Local de Acção Social de Felgueiras e o Ministério Público da Comarca de Porto Este**. O protocolo tem por objecto "*a definição dos termos da colaboração entre as partes para a concretização dos objectivos estratégicos/prioridades de investimento fixados no Plano de Desenvolvimento Social de Felgueiras 2015-2020, a saber: o apoio às vítimas de violência doméstica, a prevenção da violência doméstica, e a capacitação do sistema de actores e das organizações que operam no âmbito da violência doméstica*";
- **Acordo de Cooperação entre Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e Câmara Municipal de Felgueiras**. O protocolo tem por objecto a execução do projecto "*Working Genderation – No Trabalho e na Vida*", com acções de formação em igualdade de género;
- **Protocolo de Cooperação entre a CIG e a Câmara Municipal de Felgueiras**. O protocolo tem por objecto a promoção de:
    - "*Intervenções pró-activas em benefício das mulheres, para que participem mais e com melhores resultados na esfera pública, incluindo o reforço de competências para a autonomia económica e para a participação nos processos de decisão;*
    - *Intervenções pró-activas em benefício dos homens para que participem mais e com melhores resultados na esfera privada, incluindo o reforço de competências para a autonomia individual;*
    - *Intervenções pró-activas que visem tornar igualmente amigável, para homens e para mulheres, qualquer actividade humana socialmente útil e que permitam repartir igualmente entre uns e outras o tempo de trabalho pago e não pago;*
    - *Intervenções de reforço de competências básicas para a vida de todas as pessoas, intervenções para o exercício efectivo e permanente da cidadania democrática em qualquer situação do quotidiano*";

- **Protocolo de Cooperação entre CIG e Município de Felgueiras**. Este protocolo tem por objecto:
    - "*a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e acções que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município";*
    - *"contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;*
    - *Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da intersecção de vários factores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;*
    - *Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;*
    - *Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes activos e beneficiários directos da igualdade entre mulheres e homens;*
    - *Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;*
    - *Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;*
    - *Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objectivos e princípios preconizados no (…) protocolo, bem como na ENIND e respectivos Planos de Acção sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efectiva execução e para a mudança social no Município e no País.*"
- **Protocolo entre a CIG e a Associação Nacional de Municípios Portugueses**. Este protocolo tem por objecto "*instituir uma cooperação institucional entre as partes no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica, sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e das casas de*

abrigo integradas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, encontrando soluções que possam dar resposta às suas necessidades de habitação aquando da sua saída e retorno à vida na comunidade".

1.3 Plano Municipal para a Igualdade

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) foi publicada, no dia 21 de Maio de 2018 em Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

A ENIND surge com o propósito de "*consolidar os progressos até agora alcançados e perspectivar o futuro da acção governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030*" (RCM 61/2018).

A ENIND assenta em três planos nacionais: o Plano de Acção para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), o Plano de Acção para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e o Plano de Acção para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC). Esta estratégia "*assenta em três linhas de actuação transversais: a interseccionalidade, dado que a discriminação resulta da intersecção de múltiplos factores; a territorialização, reforçando que as políticas públicas devem adequar-se às características e necessidades territoriais; e as parcerias, numa lógica de partilha de práticas, de corresponsabilização e de optimização de meios e redes*" (CIG, 2018).

De acordo com o Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens (CITE, 2003), o Plano Municipal para a Igualdade é "*um instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objectivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução*".

1.4 Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Felgueiras

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação surge como um instrumento, criado e gerido pelos municípios, para a concretização da ENIND a uma escala local, numa lógica de actuação que prevê que agindo localmente se obtenham resultados mais rápidos e se promovam e disseminem boas práticas a um nível mais macro. É obviamente um compromisso político do Município para com a sua população e espelha uma posição ideológica de respeito pela igualdade de direitos e de promoção da qualidade de vida de todos/as os/as munícipes, homens ou mulheres.

Durante o ano de 2018 e de 2019 foram já levadas a cabo algumas iniciativas relacionadas com a temática da Igualdade de Género, representando os primeiros passos do Município na assunção de um compromisso efectivamente sério para com esta questão.

Anteriormente foi já desenvolvimento um diagnóstico interno e foram desenvolvidas acções pontuais, tendo ficado a vertente externa por explorar.

O PMIND que aqui apresentamos pretende ser um documento de continuidade, com acções explanadas para os próximos quatro anos, e que pretende abranger as duas vertentes: interna e externa, constituindo-se como um plano efectivamente abrangente, complementar, global e concertado.

O PMIND de Felgueiras é um documento:

- Estratégico: enquadra a temática da Igualdade e Não-Discriminação como mecanismo de promoção da coesão social e de cooperação dos/as diversos/as intervenientes sociais do Concelho, garantindo uma redução das desigualdades no território sempre em articulação com a estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”;
- Operacional: identificando as prioridades estratégicas, traduzindo-as em actividades concretas que espelhem a visão política e de comunidade do Município.

O documento ora em análise pretende ser um contributo para a melhoria da vida de todos/as os/as Munícipes, em geral, garantindo que o princípio da igualdade não é apenas respeitado mas também ensinado, desde sempre, às crianças de Felgueiras, pois acreditamos que crianças instruídas serão adultos/as mais tolerantes e respeitadores/as do/a outro/a e das suas particularidades. Por esse motivo é também um plano amplo e abrangente em termos do

público-alvo a que se destinam as acções previstas: desde crianças e seniores, serviços públicos, associações e empresas/organizações, todos/as têm um papel activo neste Plano!

Promover a redução de desigualdades e a distribuição equilibrada dos recursos disponíveis; promover a participação pública e política de homens, mulheres e jovens; envolver o sector público e privado no combate às desigualdades de género; garantir que o *mainstreaming* de género é real na tomada de decisões, na definição de políticas e na gestão da sociedade.

Não sendo um documento estanque, o PMIND do Município de Felgueiras é, antes, um documento vivo e adaptável que se pretende seja enriquecido ao longo do tempo e actualizado com base nos diagnósticos a promover e com base nas avaliações das diferentes actividades.

1.4.1 Diagnóstico

A sociedade tem vindo a evoluir no sentido da aceitação e do respeito pelos direitos de todos/as, partindo do pressuposto que apenas dessa forma estaremos a trabalhar para a construção de uma comunidade inclusiva, participativa e participada!

Sendo uma preocupação ideológica do Município, a promoção da Igualdade de Género assume-se agora como um compromisso sério e fundamental e não como um assunto acessório.

A Igualdade de Género pressupõe uma igual visibilidade, participação e poder de homens e mulheres nas esferas públicas e privadas da sociedade.

O ano de 2018 foi um ano negro para as 26 mulheres que perderam a vida às mãos dos seus companheiros ou ex-companheiros. Para que tal não volte a acontecer, é necessário informar a sociedade para aprender a lidar com estas situações e intervir também junto dos/as profissionais que mais diretamente lidam com estas situações no sentido de atuarmos de forma preventiva. Acreditamos que uma intervenção atempada junto das vítimas, dos/as agressores/as e de toda a comunidade, poderá contribuir para a diminuição destes números. Dados da APAV mostram que, em 2018, foram registados 15.964 processos de apoio a vítimas de violência doméstica. No último relatório específico sobre Violência Doméstica disponibilizado pela APAV (2013-2017) verificamos que foram registados 36.528 processos de apoio, tendo-se os mesmos traduzido num total de 87.730 factos criminosos. Quase 65% dos casos eram referentes a crimes de maus tratos físicos e psíquicos. Os números são surpreendentes, mas, ainda assim, não espelham a totalidade das situações. Aqui estão apenas representados os casos cujas vítimas tiveram coragem para procurar ajuda. Muitas outras continuam a sofrer em

silêncio e pretendemos chegar até elas. Dos processos registados, 13,79% correspondem a denúncias efetuadas por homens, o que demonstra que estes começam a ganhar coragem para fazer denúncia, passando por cima de preconceitos que ainda persistem na sociedade. A maior parte das vítimas eram provenientes de famílias nucleares com filhos/as, o que significa que também estes/as estão expostos/as à violência (se não física, pelo menos, psicológica). Mais de 60% dos casos ocorreram na residência comum. A percentagem de vítimas empregadas situava-se acima dos 30% e era superior à percentagem de vítimas desempregadas, pelo que importa perceber que a independência económica não significa necessariamente que a vítima abandone a relação. Mais de 80% dos casos, corresponde a uma vitimação continuada, o que significa que a vítima foi agredida (física ou psicologicamente) mais do que uma vez e, por vezes, que se mantém na relação. Cerca de 41% das pessoas vítimas de violência doméstica tinha entre 26 e 55 anos. Em mais de 85% das situações, o autor do crime é do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 26 e os 55 anos.

"*Tendo em conta o tipo de problemáticas existentes, prevalece o tipo de vitimação continuada em cerca de 80% das situações, com uma duração média entre os 2 e os 6 anos (15,1%), sendo a residência comum o local mais escolhido para a "ocorrência dos crimes" em cerca de 65% das situações. Já as queixas/denúncias registadas ficam-se nos 40,3% face ao total de autores/as de crime assinalados*", pode ler-se no relatório da APAV.

As relações de conjugalidade entre autor/a do crime e vítima são as mais preponderantes, perfazendo 33,6% do universo de casos de violência doméstica. 85,93% dos autores pertencia ao sexo masculino.

O Gabinete de Apoio à Vítima (GAV) do Porto registou, em 2018, 1.054 processos de apoio. Desses, 78,7% corresponderam a crimes de violência doméstica. Dos processos registados, dois foram referentes ao concelho de Felgueiras. Em 29,6% dos casos, a vítima é casada com o/a autor/a do crime. Habitualmente, a vítima é do sexo feminino (83,3 %) e possui idades entre os 35 e os 54 anos de idade (34,4%). Em relação aos/às agressores/as, estes/as situam-se também maioritariamente entre os 35 e os 54 anos de idade. Em 79% dos casos, a vitimação ocorrida foi continuada e o principal local do crime foi a residência comum (57,5%). Não podemos, contudo, ignorar que inúmeras situações não são denunciadas, pelo que existe ainda muito trabalho a fazer, nomeadamente ao nível da educação para a igualdade de género e para a não-violência contra as mulheres.

Também no âmbito da Violência contra Idosos/as, a violência de género é manifesta. De acordo com dados da APAV (2013-2018), 78,95% das vítimas dos 6.878 casos registados eram mulheres.

Também 79,5% dos casos registados de violência contra idosos/as constituíam-se como casos de violência doméstica. A vitimação é, por norma, continuada. Neste sentido, consideramos importante intervir também junto do público sénior, chamando ainda os/as profissionais que com eles/as trabalham a participarem nas acções previstas no presente plano. De acordo com o mesmo relatório, o perfil da vítima idosa apresenta uma percentagem perto dos 80% relativamente ao sexo feminino. Cerca de 28% das pessoas idosas vítimas de crime e de violência tinham entre 65 e 69 anos. As pessoas idosas vítimas de crime e de violência eram entre 2013 e 2018 casadas (42%) a pertenciam a um tipo de família nuclear com filhos (30,5%). Em mais de 68% das situações, o autor do crime pertence ao sexo masculino e tem idades compreendidas entre os 65 e os 74 anos de idade. Refere o mesmo relatório que "*tendo em conta o tipo de problemáticas existentes, prevalece o tipo de vitimação continuada em cerca de 78,6% das situações, com uma duração média entre os 2 e os 6 anos (11,7%), sendo a residência comum o local mais escolhido para a ocorrência dos crimes em cerca de 53% das situações*". Foram registadas 10.198 denúncias de violência doméstica.

O Observatório de Mulheres Assassinadas, da UMAR, registou, em 2018, 28 femicídios. Refere o relatório que "*quanto ao homicídio de mulheres (femicídio), estas são assassinadas, na sua esmagadora maioria, em suas casas (espaço privado), nas relações de intimidade presente ou passada, ou seja, por pessoas suas conhecidas e com quem mantêm ou mantiveram uma relação íntima*". 68% das vítimas assassinadas mantinham uma relação de intimidade com o agressor; 3% já se tinham separado. A vitimação continuada foi característica presente em 47% dos casos registados. Este projeto faz-nos acreditar que, se apostarmos numa formação atempada das camadas mais jovens da sociedade, intervindo, nomeadamente ao nível da violência no namoro, a realidade pode ser alterada e veremos os números destes crimes descerem. Aqui se vê a necessidade que sentimos de apostar na formação de públicos como os/as professores/as, educadores/as e formadores/as, de forma a que possam educar as crianças e jovens num contexto de respeito pelo/a outro/a, independentemente do seu sexo e/ou género. As crianças e jovens devem também ser lembrados/as e protegidos/as com respostas estruturadas, "*efetivas e duradouras, que possibilitem o desenvolvimento de recursos internos para lidar com as perdas acontecidas e promovam fatores de proteção com vista à sua resiliência*" (OMA, 2015). De acordo com o mesmo Observatório, 47% das mulheres assassinadas já tinham sido vítimas de violência na relação que mantinham ou mantiveram com o agressor e a residência é o local privilegiado para a prática do crime (86%). Citando o OMA, "*o femicídio na sua forma tentada e consumada surge, como o culminar de uma escalada de violência perpetrada no seio de uma relação de intimidade, vivências relacionais que assentam numa lógica de poder e controlo*

estrutural que mantém as mulheres cativas em relações que as vitimam de forma inesquecível ou que culminaram nas suas mortes". Por este motivo, importa intervir, garantindo o *empowerment* das vítimas de forma a poderem libertar-se da situação abusiva em segurança. E isso começa desde muito cedo, combatendo a Violência no Namoro. O mesmo Observatório avança que "*não seremos capazes de conseguir baixar o femicídio para níveis residuais, enquanto mantivermos a reprodução das causas estruturais de desigualdade entre homens e mulheres, as quais legitimam a discriminação de género, geradora de violência*", o que permite constatar que ainda existe muito trabalho a fazer neste domínio.

De acordo com dados da GNR, entre Agosto de 2017 e Agosto de 2018 foram apresentadas 136 queixas de violência doméstica no concelho: 60 queixas em Felgueiras; 76 na Lixa. São números elevados, ainda mais quando tomamos em conta que muitas das vítimas acabam por não fazer qualquer denúncia com receio de represálias, com vergonha da situação em que se encontram e até mesmo por falta de informação.

Ainda em relação às vítimas particularmente vulneráveis, convém chamar a atenção para as vítimas imigrantes, que, muitas vezes, sofrem sem fazer denúncias pois, por vezes, encontram-se no país em situação irregular, receando, por isso, que uma denúncia por violência seja suficiente para que as autoridades percebam o seu estado de clandestinidade e ajam de acordo com a lei. O emprego ilegal e violência doméstica são crimes registados junto destes grupos. Não podemos ignorar que a temática sobre violência junto das vítimas imigrantes ganha maior relevância perante a vaga de refugiados/as que a Europa (e o nosso país incluído) enfrenta. É necessário preparar os/as profissionais para o trabalho com estes grupos, contextualizar as diferentes culturas e perceber como pode ser feita a adaptação a modos de vida distintos. Não existem, contudo, dados disponíveis relativamente a esta temática no concelho.

Em relação à comunidade cigana (considerada também como pertencente ao grupo das vítimas especialmente vulneráveis), não existem muitas estatísticas públicas divulgadas. Contudo, importa referir que o concelho de Felgueiras possui uma comunidade cigana considerável, estando a mesma muito associada ainda à criminalidade, incluindo crianças e jovens. É, pois, necessário apostar na formação de públicos estratégicos que possam intervir junto da comunidade, de forma a desconstruir preconceitos e implementar a mudança em práticas ancestrais, permitindo que mais raparigas/mulheres possam continuar a estudar e cada vez até mais tarde, evitando-se, assim, os casamentos forçados com jovens ainda com idade inferior a 18 anos. Permitindo os seus estudos, aumenta também a probabilidade de estas jovens se inserirem no mercado de trabalho, derrubando tabus e preconceitos, culminando numa maior

qualidade de vida e integração social. A formação dos/as profissionais de intervenção poderá contribuir para lutar contra o racismo e os estereótipos de género associados à mulher/rapariga cigana e melhorar o seu acesso à Justiça bem como a sua participação na tomada de decisão política e pública. A discriminação da comunidade cigana, e particularmente das mulheres ciganas, tem originado situações de pobreza e de exclusão social que se traduz em elevadas taxas de analfabetismo, poucas oportunidades de emprego, saúde frágil e maior vulnerabilidade à violência doméstica. Importa ainda salientar que esta discriminação é vivida pelas mulheres ciganas não apenas na sociedade, mas dentro das suas próprias comunidades, uma vez que, desde crianças, meninos e meninas são tratados/as de formas distintas, cabendo à mulher o papel de submissão (regime patriarcal).

Relativamente à Mutilação Genital Feminina (MGF) importa analisarmos alguns dados: um estudo de um ano realizado entre 2014 e 2015 pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa dá conta de que, nesse período de tempo, deverão ter sido sujeitas a MGF mais de 6000 mulheres. Dessas 6576 mulheres, a maioria (5974) pertencem à comunidade imigrante da Guiné-Bissau. Dessas, 1830 encontravam-se na faixa etária dos 0 aos 14 anos! De acordo com o relatório da DGS "Mutilação Genital Feminina 2018 – Análise dos casos registados na PDS/SER-PP 2014-2017", entre Abril de 2014 e Dezembro de 2017, foram efectuados 237 registos de mutilação genital feminina na Plataforma SER-PP. A idade média da realização da mutilação foi os 7,1 anos, maioritariamente na Guiné-Bissau e Guiné Conacri. Não foram registados casos durante a estadia da família em território português. Mais recentemente, de acordo com dados disponibilizados pelo projecto "Práticas Saudáveis", em 2018 foram registados 63 casos de mutilação genital feminina, mas, até Agosto de 2019, o número ascendia já aos 54 casos. Relembramos que, para além da grave violência psicológica que incorpora a MGF, esta também causa graves danos físicos permanentes, como hemorragias, infeções, infertilidade e mesmo morte. É importante formarmos profissionais capazes de intervirem junto destas comunidades, promovendo a alteração de comportamentos, principalmente numa fase em que a Europa enfrenta uma elevada vaga de refugiados provenientes de países árabes e africanos, onde mais de 30 países implementam esta prática como uma normalidade.

O Relatório sobre 2018 relativamente ao Tráfico de Seres Humanos, disponibilizado pelo Observatório do Tráfico de Seres Humanos, do Ministério da Administração Interna, avança que, em 2018, foram sinalizadas 203 presumíveis vítimas de TSH, das quais 49 foram confirmadas como tal; 59 continuavam ainda sob investigação. O mesmo relatório avança que a maioria das vítimas são do sexo masculino (92) e que as duas nacionalidades estatisticamente mais

representativas no sexo masculino são a Moldava (35) e a Portuguesa (33), sendo estes dois grupos maioritariamente constituídos por presumíveis vítimas adultas. Dos 13 menores que foram sinalizados do sexo masculino, 9 são de nacionalidade angolana. O SEF registou 40 inquéritos por Tráfico de Seres Humanos e investigou 29; já a PJ iniciou 57 inquéritos, dos quais em 56 a infracção principal é TSH. A maioria das vítimas era explorada em termos laborais; no caso das mulheres, a exploração sexual é a segunda forma de tráfico de seres humanos registada. De destacar que se tem verificado um aumento do número de sinalizações de tráfico para fins de exploração laboral. Não podemos, contudo, ignorar que Portugal se encontra na rota de muitas redes de tráfico de seres humanos, sendo, muitas vezes, país de trânsito. Quanto mais informado o público estiver, melhor preparado estará para detetar, denunciar e agir perante eventuais situações de TSH.

Felgueiras é também um concelho com elevado número de empresas, pelo que nos propomos também a analisar os dados relativos à Igualdade de Género no mercado de trabalho. Relativamente ao ano de 2017, a CITE verificou que a participação das mulheres diminuiu no grupo profissional dos/as "*representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos, onde diminuiu 9,4 mil pessoas*". Contudo, importa salientar que o número de homens também diminuiu, no mesmo grupo profissional, 15,3 mil pessoas. Ainda assim, a percentagem de mulheres neste sector era, em 2018, de 33,9%, enquanto a de homens é de 66,1%. "*As maiores discrepâncias entre homens e mulheres, em 2018, verificaram-se no grupo dos trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices, onde trabalhavam 546,5 mil homens e apenas 96,9 mil mulheres, e no grupo dos trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores, 592,3 mil mulheres e 320,6 mil homens*". O *gap* salarial tem vindo a sofrer uma evolução positiva entre 2010 e 2017: a diferença da remuneração ganha passou de 247,4€/mês em 2010 para 224,1€/mês, em 2017 (uma redução de 9,4%). Na Administração Pública, as mulheres representam 60,2% do emprego, chegando a ultrapassar os 80% nalgumas carreiras específicas, como é o caso de enfermeiros/as (83,2%), técnicos/as superiores de saúde (86,0%), conservadores/as e notários/as (81,8%) e oficiais dos registos e notariado (82,6%).

Um estudo da Informa Dun&Bradstreet revela que a participação feminina em posições de gestão cresceu 2,2% entre 2011 e 2015 e que 28,5% das empresas em Portugal são lideradas por mulheres. Segundo o mesmo estudo, "*a representatividade feminina é mais visível nas sociedades anónimas (...). No universo das 500 maiores empresas, apenas 8,3% são lideradas por mulheres*". Segundo o mesmo estudo, é nas *start-ups* que as mulheres apresentam maior

percentagem de assunção de cargos de gestão e liderança, o que revela que as gerações mais jovens estão a mudar os seus comportamentos, o que é bastante positivo.

Também em termos de desemprego verificamos que a taxa de desemprego feminino é superior à taxa de desemprego masculino. Senão, vejamos: em Felgueiras, em Agosto de 2019, o IEFP registava 691 homens desempregados e 1079 mulheres.

É gritante a falta de um diagnóstico, em Portugal, que analise a situação da igualdade de género nas empresas, no que diz respeito aos cargos de gestão. Não é possível obter dados concretos por concelho, por exemplo. Os poucos estudos que encontramos referem-se a valores nacionais e, muitas vezes, encontram-se incluídos em estudos internacionais, o que não permite uma análise a uma escala micro para perceber o trabalho que ainda há a fazer em cada território.

O diagnóstico relativo à vertente externa deverá ser actualizado e mais aprofundado. Contudo, dado o *timing* existente para a implementação das medidas presentes no protocolo estabelecido entre a CIG e a Câmara Municipal de Felgueiras não se revelaria exequível esperar a realização do diagnóstico para se começar a agir em termos de vertente externa do Município. Assim, foram pensadas acções generalistas que são consideradas pertinentes dada a sua transversalidade temática e temporal. Prevê-se que, entretanto, sejam disponibilizadas candidaturas pelo Governo português para a elaboração de Planos Municipais para a Igualdade e, nesse momento, aproveitaremos a oportunidade para concretizar um diagnóstico pormenorizado ao concelho no âmbito da Igualdade de Género.

Em termos de vertente interna, a Câmara Municipal de Felgueiras realizou já um diagnóstico, em 2013, que "*visou caracterizar os recursos humanos da Autarquia de Felgueiras numa perspectiva de género e identificar práticas e culturas organizacionais promotoras da igualdade de mulheres e de homens em contexto de trabalho*".

Tomamos aqui a iniciativa de reproduzir o sumário executivo do mesmo:

"*Antes de mais, uma das particularidades do estudo de diagnóstico que importa salientar prende-se com o facto de não se verificar uma correspondência directa entre o perfil socioprofissional de participantes e o perfil do pessoal ao serviço na Câmara. E tal deve-se, em primeiro lugar, a uma maior participação masculina (55%), contrastando com a alta taxa de feminização do pessoal ao serviço na Câmara de Felgueiras (em que 61% são mulheres). E, em segundo lugar, ainda que seguindo a mesma tendência, as mulheres que responderam ao questionário têm proporcionalmente mais habilitações escolares concluídas (88% ao nível do 12º ano ou superior) face aos homens (55% com as mesmas habilitações) e face à globalidade da*

Câmara Municipal de Felgueiras. Assim, os resultados deste diagnóstico assentam sobre uma população (feminina e masculina) mais escolarizada.

(…) De acordo com o Balanço Social de 2012, existe uma elevada representatividade da carreira de assistente operacional na Câmara (51%). A par desta, regista-se, por um lado, uma elevada taxa de masculinidade nas carreiras de dirigente intermédio e de polícia municipal, e, por outro lado, uma elevada taxa de feminização nas de assistente técnico/a, técnico/a superior e assistente operacional. De facto, encontramos dois perfis, em boa medida, adstritos ao género na Câmara Municipal de Felgueiras: mulheres mais jovens, com menos tempo de trabalho na Câmara, com maiores habilitações escolares/académicas e trabalho na Câmara, com menores habilitações escolares/académicas e em carreiras profissionais menos qualificadas.

Um outro dado que importa realçar é que a maioria das pessoas está a trabalhar na Câmara Municipal de Felgueiras há menos de 20 anos.

Ainda, de acordo com o Balanço Social de 2012, as mulheres foram responsáveis por 60% dos dias de ausência ao serviço. Importa, no entanto, observar que, para as mulheres, o principal motivo é a doença (40%), seguido da protecção na parentalidade (36%); e, para os homens, o principal motivo é a assistência a familiares (45%), seguido de acidente no trabalho/doença profissional (24%).

Por último, um outro dado relevante que consta no Balanço Social reporta-se aos acidentes no trabalho/doença profissional, dado que, em 2012, registaram-se 16 acidentes com homens e 25 com mulheres; não obstante, importa frisar que a proporcionalidade entre mulheres e homens que trabalham na Câmara de Felgueiras mantém-se idêntica à taxa de feminização da Câmara (61%).

Já entre a população inquirida, verificou-se que, por um lado, a presença dos homens é bastante acentuada nas áreas mais ligadas ao exercício de funções de natureza mais operacional, e, por sua vez, a profissões tipicamente mais masculinizadas (tais como manutenção, ambiente e serviços urbanos); e, por outro lado, a presença das mulheres é particularmente acentuada em unidades orgânicas relacionadas com práticas profissionais e áreas de formação tradicionalmente femininas, tais como a educação, juventude e acção social.

Para a maioria dos homens e das mulheres que trabalham na Câmara de Felgueiras, e que responderam ao questionário, a modalidade de horário de trabalho mais frequente é a do horário rígido, seguida da modalidade de horário flexível.

Trabalhar para além do horário previsto é uma realidade para cerca de três em cada quatro pessoas que responderam ao questionário. Ficar a trabalhar para além do horário de trabalho permite, por um lado, a uma parte significativa das mulheres para quem esta é uma situação recorrente (42%), executar melhor as suas funções; e, por outro lado, para mais de metade dos homens (68%) em idêntica situação, ser a única forma de dar resposta às solicitações que lhes são feitas. Importa, porém, considerar que ficar a trabalhar para além do horário de trabalho não tem, para a maioria dos homens e das mulheres, qualquer impacto na vida familiar.

Ao nível dos percursos profissionais, trabalhadores e trabalhadoras consideram a responsabilidade e a execução de várias tarefas diferentes como sendo as características com maior pertinência para o seu desempenho profissional. Quanto a algo que possa prejudicar a carreira profissional, as pessoas inquiridas referem, em primeiro lugar, a deterioração do estado de saúde. Por outro lado, as mulheres inquiridas entendem que o mérito e a experiência profissional podem vir a contribuir para melhorar a sua carreira profissional e os homens inquiridos indicam a confiança que a chefia tem em cada um e o aumento salarial.

E ainda que a maioria das pessoas inquiridas acredite que se as suas funções fossem desempenhadas por uma pessoa do sexo oposto seriam igualmente (bem) desempenhadas, 13% dos homens inquiridos considera que se as suas funções fossem desempenhadas por mulheres o seriam de forma pior ou muito pior. Ainda, cerca de 1 em cada 4 trabalhadores/as considera que existem profissões só para homens e só para mulheres.

Três em cada cinco trabalhadores/as consideram o clima de trabalho na Câmara como muito bom ou bom. E nove em cada 10 trabalhadores/as tem um bom relacionamento com as chefias, independentemente destas serem do sexo feminino ou masculino.

No que respeita à vida familiar, quatro em cada cinco pessoas que respondeu ao questionário tem filho/a(s); para ¾ dessas pessoas, a idade do/a(s) filho/a(s) é igual ou inferior a 14 anos. A vida familiar tem impacto na gestão da vida quotidiana, sendo que vão sendo accionadas diferentes estratégias de conciliação de acordo com a idade das crianças. Entre as pessoas inquiridas na Câmara de Felgueiras, os pais e as mães com crianças com menos de 5 anos, além de recorrerem a equipamentos como creche/jardim-de-infância e ama, têm que acionar o apoio de redes familiares, em particular os/as avós; já as crianças mais velhas estão mais independentes de cuidados realizados por terceiras pessoas passando grande parte do tempo em equipamento escolar ou sozinhas em casa.

No que se refere ao gozo do direito à licença por paternidade ou maternidade entre as pessoas inquiridas, verifica-se que perto de metade dos homens e nem mesmo todas as mulheres

usufruíram desse direito. Entre as pessoas inquiridas que gozaram esse direito, a duração média da respectiva licença por maternidade ou por paternidade é de 127 dias para as mulheres e de 15 dias para os homens.

Tendo, por referência o número de dias de ausência ao trabalho, verificamos que são as mulheres que mais se ausentam em termos gerais, principalmente devido a questões relacionadas com a parentalidade e com a necessidade de prestar a assistência a filhos/as. Por outro lado, nas ausências motivadas pela prestação de cuidados a outros familiares verificamos que os homens assumem também essa responsabilidade. Os dados do balanço social do pessoal ao serviço na Câmara Municipal de Felgueiras corroboram tal dado, em que o principal motivo dos dias de ausência dos homens é a assistência à família.

Uma dimensão fundamental a ter em conta quando se analisa a conciliação da vida profissional e familiar é a forma como o tempo é afecto às diferentes actividades, ao longo de um dia normal de trabalho. Assim, entre as pessoas inquiridas, as mulheres despendem em média mais 1 hora e 5 minutos do que os homens na realização de tarefas domésticas e dedicam aproximadamente mais 38 minutos aos cuidados com o/a(s) filho/a(s) do que os homens. Já os homens despendem mais 39 minutos do que as mulheres nos cuidados a pessoas em situação de dependência. Considerando trabalho pago (emprego e deslocações) e trabalho não pago (tarefas domésticas, cuidados prestados a filhos/as e a pessoas em situação de dependência), em média as mulheres respondentes dedicam 14 horas e 5 minutos por dia em actividades de trabalho pago e não pago e os homens 13 horas. Assim, as mulheres trabalham, em média e por dia, mais 1 hora e 5 minutos do que os homens.

Uma outra dimensão considerada no estudo relacionava-se com a discriminação. O facto é que a quase totalidade de trabalhadores e trabalhadoras da Câmara de Felgueiras nunca se sentiram discriminados pela sua pertença de género nem por outro fundamento de discriminação.

Foi, ainda, intenção saber que medidas de apoio à conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar e medidas de promoção da igualdade de género gostariam de ver implementadas. Assim, as e os trabalhadores identificaram de forma muito significativa medidas que promovam a conciliação da vida profissional e familiar e medidas que promovam a participação dos homens na vida familiar (mais referido por trabalhadoras).

Por último, questionamos as pessoas quanto ao seu conhecimento sobre políticas e medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho. As pessoas inquiridas identificaram-nas como sendo políticas de promoção da igualdade de oportunidades para todas

as pessoas; de combate à discriminação no trabalho; de acesso de mulheres e de homens a todos os sectores e profissões; e de protecção da parentalidade".

Concluímos este diagnóstico, reproduzindo um excerto do relatório de 2018 do Observatório das Mulheres Assassinadas: "*Não haverá país capaz de avançar com protecção e segurança das mulheres e das crianças* [e dos homens!] [1]*enquanto não for capaz de se olhar e pôr em prática as medidas políticas, a legislação e as boas intenções que tem e diz ter*". Da parte do Município de Felgueiras fica materializada, neste Plano, a aplicação prática das políticas definidas pelo Executivo.

[1] Comentário nosso

2. ACTIVIDADES

2.1A vertente interna e a vertente externa do PMIND

O Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação do Município de Felgueiras estrutura-se em duas vertentes distintas: a vertente interna e a vertente externa, de forma a que as actividades propostas possam chegar a um público-alvo mais vasto e que o impacto gerado possa ter uma dimensão maior.

2.1.1 Vertente Interna

O Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação do Município de Felgueiras trabalhará a questão da Igualdade de Género e o combate à Violência desde o interior da organização, pois só trabalhando a nível interno poderemos, por um lado, dar o exemplo à comunidade e, por outro lado, fazer crescer o movimento de forma sólida, contagiando as organizações à nossa volta e a sociedade, em geral, como se de uma planta se tratasse: uma raiz robusta e forte permitirá que uma árvore cresça e dê frutos.

Ao nível interno serão essencialmente contempladas as seguintes áreas de intervenção:

- Gestão de Recursos Humanos
- Comunicação

2.1.2 Vertente Externa

Conforme referimos no ponto anterior, o Plano para a Igualdade e Não-Discriminação do Município de Felgueiras será trabalhado internamente de forma a fazer crescer a sua influência para a comunidade. Contudo, consideramos urgente a necessidade de intervir ao nível das temáticas da igualdade de género e do combate à violência, pelo que não podemos simplesmente aguardar que as medidas que serão aplicadas internamente comecem a surtir a sua influência. Assim, e em simultâneo, o Município de Felgueiras operará também na vertente externa do plano, contemplando as seguintes áreas de intervenção:

Gestão de Recursos Humanos

Comunicação

Cultura

Desporto

Juventude

Educação

Actividades económicas

Mobilidade

Saúde

Acção Social

Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público

Urbanismo, Habitação e Ambiente

2.2 Dados Gerais

EIXOS ESTRATÉGICOS
Comunicação
Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal
Educação
Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Violência de Género e/ou Doméstica
Acção Social
Saúde
Urbanismo, Habitação e Ambiente
Participação Cívica
Recolha e tratamento de dados
Planeamento Estratégico

PÚBLICOS-ALVO
Colaboradores/as da Câmara Municipal de Felgueiras (CMF)
Alunos/as do Pré-Escolar
Alunos/as do 1º ciclo
Alunos/as do 2º ciclo
Alunos/as do 3º ciclo
Alunos/as do Ensino Secundário
Alunos/as do Ensino Superior
IPSSs
Organizações do concelho
Comunidade, em geral
População sénior
Associações do concelho
Docentes
Pessoal não docente
Vítimas de VG/VD
Comunidade cigana

ENTIDADES PARCEIRAS
Agrupamentos de Escolas
Escola Secundária de Felgueiras
Escola Profissional de Felgueiras
ESTG – Escola Superior Tecnologia e Gestão
ACES Vale do Sousa Norte
IPSSs
AEF – Associação Empresarial de Felgueiras
CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
GNR
Associações Culturais
Entidades Rede Social
CPCJ
USAF
U.SOL
Juntas e Uniões de Freguesias
IEFP
Delegação de Felgueiras da Ordem dos/as Advogados/as
Rádio Felgueiras
ACLEM
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CFAE Sousa Nascente
Associações Desportivas
Empresas de Transportes

2.3 Plano de Actividades – Vertente Interna

Act. 1 Realização de um diagnóstico de género	
Eixo Estratégico	Recolha e tratamento de dados
Objectivo Geral	Conhecer a realidade concelhia em termos de IG
Objectivos Específicos	Identificar indicadores-chave e garantir um conhecimento aprofundado da realidade concelhia em termos de IG Recolher prioridades de intervenção
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF; Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	ESTG
Indicadores	Realizar um diagnóstico interno e um diagnóstico externo
Metas	Concluir os diagnósticos até ao final de 2021

Act. 2 *Workshop* Linguagem de Género	
Eixo Estratégico	Comunicação
Objectivo Geral	Sensibilizar para a utilização da linguagem de género
Objectivos Específicos	Promover a utilização da linguagem de género na comunicação interna e externa do Município Dar o exemplo da boa prática à sociedade Educar para a Igualdade
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de colaboradores/as que frequentam o *workshop*
Metas	Um/a colaborador/a de cada unidade orgânica

Act. 3 Introdução da Linguagem de Género	
Eixo Estratégico	Comunicação
Objectivo Geral	Sensibilizar para a utilização da linguagem de género
Objectivos Específicos	Promover a utilização da linguagem de género na comunicação interna e externa do Município Dar o exemplo da boa prática à sociedade Educar para a Igualdade
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de formulários actualizados com linguagem de género Comunicação externa com recurso a linguagem de género
Metas	Todos os documentos convertidos e comunicação externa respeitadora de IG até ao final de 2021

Act. 4 Acção de Informação "Lei da Parentalidade"	
Eixo Estratégico	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objectivo Geral	Conhecer a Lei da Parentalidade
Objectivos Específicos	Sensibilizar os progenitores (homens) para o uso da licença parental
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de participantes
Metas	20 colaboradores/as

Act. 5 Celebração "Dia Internacional do Homem"	
Eixo Estratégico	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objectivo Geral	Celebrar o papel do homem na sociedade
Objectivos Específicos	Homenagear os colaboradores do Município de Felgueiras
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de colaboradores/as participantes
Metas	50

Act. 6 Paridade de género na constituição de júris de concursos	
Eixo Estratégico	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objectivo Geral	Combater a discriminação de género no Recrutamento & Selecção de colaboradores/as
Objectivos Específicos	Combater estereótipos de género no Recrutamento & Selecção Garantir igual representatividade de homens e mulheres nos processos de decisão
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de júris que respeitam a composição paritária
Metas	Todos

Act. 7 IG como tema constituinte de provas de acesso	
Eixo Estratégico	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objectivo Geral	Combater a discriminação de género no Recrutamento & Selecção de colaboradores/as
Objectivos Específicos	Combater estereótipos de género no Recrutamento & Selecção Promover a divulgação de conceitos e legislação associada à IG
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de provas que contêm questões sobre IG
Metas	Todas

Act. 8 Caixa de sugestões	
Eixo Estratégico	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objectivo Geral	Promover o diálogo social
Objectivos Específicos	Promover o diálogo inter-departamental Promover a participação dos/as colaboradores/as na organização
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º caixas de sugestões implementadas
Metas	1

Act. 9 Eliminação de perguntas discriminatórias dos guiões de entrevista	
Eixo Estratégico	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objectivo Geral	Combater a discriminação de género
Objectivos Específicos	Eliminar a discriminação no Recrutamento & Selecção com base no género Eliminar os estereótipos de género no mundo laboral Promover a selecção de colaboradores/as do sexo sub-representado
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de guiões revistos
Metas	Todos

Act. 10 Desporto Misto	
Eixo Estratégico	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objectivo Geral	Promover a IG no Desporto
Objectivos Específicos	Promover a representação de mulheres no Desporto Combater práticas perpetuadoras de estereótipos no Desporto Reforçar o espírito de equipa dos/as colaboradores/as Promover a aceitação das diferenças
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de equipas mistas
Metas	4

Act. 11 Compras socialmente responsáveis	
Eixo Estratégico	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objectivo Geral	Promover a IG
Objectivos Específicos	Introduzir critérios de qualificação de fornecedores/as com itens referentes ao respeito pelos princípios da IG
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de critérios introduzidos
Metas	Mínimo 1

Act. 12 Voluntariado em família	
Eixo Estratégico	Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal
Objectivo Geral	Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal
Objectivos Específicos	Promover a conciliação entre as distintas esferas da vida dos/as colaboradores/as Promover a cidadania activa Promover trocas de experiências inter-geracionais
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	Entidades da Rede Social
Indicadores	N.º famílias aderentes
Metas	10

Act. 13 Desenvolvimento de sistemas de apoio pessoais e familiares	
Eixo Estratégico	Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal
Objectivo Geral	Promover a conciliação entre as distintas esferas da vida dos/as colaboradores/as
Objectivos Específicos	Contribuir para a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar Promover a gestão do tempo Promover a qualidade de vida dos/as colaboradores/as e suas famílias
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	AEF
Indicadores	N.º de sistemas de apoio criados
Metas	1/ano

Act. 14 Toponímia no feminino	
Eixo Estratégico	Urbanismo, Habitação e Ambiente
Objectivo Geral	Destacar o papel da Mulher na história de Felgueiras
Objectivos Específicos	Divulgar o papel da Mulher na história de Felgueiras Tornar visível o contributo feminino no desenvolvimento do concelho
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	ACLEM
Indicadores	N.º topónimos femininos atribuídos
Metas	5

Act. 15 Implementação de ginástica laboral	
Eixo Estratégico	Saúde
Objectivo Geral	Promover a saúde ocupacional
Objectivos Específicos	Contribuir para a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar Promover a saúde dos/as colaboradores/as
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de serviços que usufruem da medida
Metas	Todos

Act. 16 Participação equilibrada em delegações	
Eixo Estratégico	Participação Cívica
Objectivo Geral	Combater a discriminação em função do género
Objectivos Específicos	Contribuir para a visibilidade e participação do género feminino na tomada de decisão Garantir igualdade de oportunidades
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	AEF
Indicadores	N.º de delegações com composição equilibrada
Metas	50% no primeiro ano

Act. 17 Formação sobre IG para bibliotecários/as	
Eixo Estratégico	Planeamento Estratégico
Objectivo Geral	Promover a literatura de género
Objectivos Específicos	Promover a linguagem de género Garantir a difusão de histórias respeitadoras do género Reduzir a difusão de histórias perpetuadoras de estereótipos de género
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	CIG
Indicadores	N.º de formações
Metas	1

Act. 18 Orçamento de Género	
Eixo Estratégico	Planeamento Estratégico
Objectivo Geral	Incluir a perspectiva de género no orçamento
Objectivos Específicos	Realizar relatórios de análise do impacto de género por área de intervenção Elaborar o orçamento com base nos relatórios
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	CIG
Indicadores	Orçamentos de género realizados
Metas	A partir de 2022

Act. 19 *Workshop* Defesa Pessoal	
Eixo Estratégico	Violência de Género e/ou Doméstica
Objectivo Geral	Eliminar a VG/VD
Objectivos Específicos	Combater a VG/VD Empoderar as vítimas mais vulneráveis Aumentar a segurança no espaço público e privado
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	GNR
Indicadores	N.º de participantes
Metas	20

Act. 20 Formação sobre Tráfico de Seres Humanos	
Eixo Estratégico	Violência de Género e/ou Doméstica
Objectivo Geral	Esclarecer sobre o Tráfico de Seres Humanos
Objectivos Específicos	Desmistificar questões associadas ao TSH e suas vítimas Conhecer os diferentes tipos de TSH Identificar sinais de possíveis situações de TSH
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF
Entidades Parceiras	CIG
Indicadores	N.º de participantes
Metas	15

2.4 Plano de Actividades – Vertente Externa

Act. 1 Criação do espaço #HumanamenteIguais	
Eixo Estratégico	Violência de Género e/ou Doméstica
Objectivo Geral	Prestar aconselhamento na área da violência de género e/ou doméstica
Objectivos Específicos	Garantir aconselhamento jurídico no domínio em questão Prestar apoio social e psicológico a vítimas de VG/VD Encaminhar vítimas de VG/VD para respostas legais e sociais adequadas
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género; GNR; CPCJ; ACES Vale do Sousa Norte
Indicadores	Número de atendimentos efectuados
Metas	30 atendimentos/ano

Act. 2 Ciclo de Cinema #HumanamenteIguais	
Eixo Estratégico	Violência de Género e/ou Doméstica
Objectivo Geral	Sensibilizar a comunidade para a temática da IG/VG/TSH
Objectivos Específicos	Aumentar a consciência da comunidade para questões como IG, VG e TSH através de filmes, levando à reflexão directa
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	ACLEM
Indicadores	N.º de espectadores/as
Metas	40 espectadores/as por filme

Act. 3 Concurso de Fotografia #violencianonamoronaoeparamim	
Eixo Estratégico	Violência de Género e/ou Doméstica
Objectivo Geral	Alertar os/as jovens para a problemática da Violência no Namoro
Objectivos Específicos	Estimular a reflexão sobre o tema da Violência no Namoro Contribuir para a diminuição do número de casos de violência no namoro Reconhecer as várias formas de violência no namoro
Público-Alvo	Alunos/as do 3º ciclo; Alunos/as do Ensino Secundário; Alunos/as do Ensino Superior
Entidades Parceiras	Agrupamentos de Escolas; Escola Secundária de Felgueiras; Escola Profissional de Felgueiras; ESTG; AEF; ACLEM
Indicadores	N.º de fotografias a concurso
Metas	10

Act. 4 Sessões de Sensibilização sobre Violência contra Idosos/as	
Eixo Estratégico	Violência de Género e/ou Violência Doméstica
Objectivo Geral	Alertar para a temática da Violência de Género entre os/as idosos/as
Objectivos Específicos	Sensibilizar para o facto de a IG ser uma questão transversal a todas as faixas etárias Alertar para diversas formas de violência exercidas sobre os/as idosos/as Consciencializar sobre os direitos, em situações de violência
Público-Alvo	População sénior
Entidades Parceiras	GNR; Juntas e Uniões de Freguesias
Indicadores	N.º de acções de sensibilização realizadas
Metas	1 acção de sensibilização/freguesia

Act. 5 Campanha sobre Violência no Namoro	
Eixo Estratégico	Violência de Género e/ou Doméstica
Objectivo Geral	Alertar os/as jovens para a problemática da Violência no Namoro
Objectivos Específicos	Estimular a reflexão sobre o tema da violência no namoro Contribuir para a diminuição do número de casos de violência no namoro
Público-Alvo	Alunos/as do Ensino Secundário
Entidades Parceiras	Agrupamentos de Escolas; Escola Secundária de Felgueiras; Escola Profissional de Felgueiras; GNR
Indicadores	N.º de vídeos produzidos
Metas	3

Act. 6 Criação de espaços securitários	
Eixo Estratégico	Violência de Género e/ou Doméstica
Objectivo Geral	Combater a violência de Género e/ou Doméstica
Objectivos Específicos	Promover um espaço de segurança para vítimas de violência doméstica Garantir o contacto de crianças com progenitores/as em ambiente de segurança
Público-Alvo	Vítimas de VG/VD
Entidades Parceiras	GNR; CPCJ
Indicadores	N.º de espaços criados
Metas	1

Act. 7 Exposição fotográfica sobre Tráfico de Seres Humanos	
Eixo Estratégico	Violência de Género e/ou Doméstica
Objectivo Geral	Esclarecer sobre o Tráfico de Seres Humanos
Objectivos Específicos	Desmistificar questões associadas ao TSH e suas vítimas Conhecer os diferentes tipos de TSH
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	ACLEM
Indicadores	N.º de locais de exposição
Metas	3

Act. 8 Criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	
Eixo Estratégico	Planeamento Estratégico
Objectivo Geral	Promover a Igualdade na comunidade
Objectivos Específicos	Operacionalizar o PMIND Disseminar boas práticas na área da Igualdade Incentivar novas acções na área da Igualdade Rever o PMIND sempre que se revele necessário
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Indicadores	Número de elementos da EIVL
Metas	Mínimo 5 elementos

Act. 9 Gabinete de Apoio ao Empreendedorismo Feminino	
Eixo Estratégico	Planeamento Estratégico
Objectivo Geral	Dinamizar o empreendedorismo feminino
Objectivos Específicos	Potenciar a emancipação feminina Aumentar a independência económica das mulheres Reforçar o *empowerment* feminino
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	AEF; IEFP; ESTG
Indicadores	N.º de projectos apresentados
Metas	5/ano

Act. 10 Formação sobre IG para desportistas e dirigentes	
Eixo Estratégico	Planeamento Estratégico
Objectivo Geral	Promover a IG no Desporto
Objectivos Específicos	Promover a representação de mulheres no Desporto Garantir horários de prática desportiva compatíveis com o tempo familiar e profissional Combater práticas perpetuadoras de estereótipos no Desporto
Público-Alvo	Associações Desportivas
Entidades Parceiras	CIG
Indicadores	N.º de participantes
Metas	20

Act. 11 Introdução de Cláusulas de género nos contratos-programa	
Eixo Estratégico	Planeamento Estratégico
Objectivo Geral	Promover a IG no Desporto
Objectivos Específicos	Promover a representação de mulheres no Desporto Garantir horários de prática desportiva compatíveis com o tempo familiar e profissional Combater práticas perpetuadoras de estereótipos no Desporto
Público-Alvo	Associações Desportivas
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de contratos-programa com cláusulas de género
Metas	Todos

Act. 12 Introdução de menu #HumanamenteIguais no *site* do Município	
Eixo Estratégico	Comunicação
Objectivo Geral	Divulgar e sensibilizar para a questão da IG
Objectivos Específicos	Compilar a informação sobre IG de forma a facilitar a sua pesquisa e leitura Garantir materiais de apoio à disseminação de boas práticas
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF; Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de visitas ao *site*
Metas	200 visitas anuais

Act. 13 Campanha de sensibilização “Este trabalho é para mim!”	
Eixo Estratégico	Comunicação
Objectivo Geral	Combater estereótipos de género
Objectivos Específicos	Reconhecer as competências de todos/as para o desempenho de funções específicas Eliminar os preconceitos associados ao género nos processos de recrutamento
Público-Alvo	Organizações do concelho
Entidades Parceiras	AEF
Indicadores	N.º de cartazes distribuídos
Metas	1/empresa associada da AEF

Act. 14 Programa de Rádio #HumanamenteIguais	
Eixo Estratégico	Comunicação
Objectivo Geral	Combater estereótipos de género
Objectivos Específicos	Desmistificar conceitos associados à IG Desconstruir estereótipos Divulgar boas práticas associadas à temática Combater a Violência de Género e/ou Violência Doméstica
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	Rádio Felgueiras
Indicadores	N.º de programas realizados
Metas	2/ano

Act. 15 Personalidades Femininas de Felgueiras	
Eixo Estratégico	Comunicação
Objectivo Geral	Dar visibilidade ao papel histórico das mulheres de Felgueiras
Objectivos Específicos	Reflectir sobre o papel histórico das mulheres no concelho Empoderar as mulheres felgueirenses Garantir a existência de *role models* para as jovens felgueirenses
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de edifícios intervencionados
Metas	2

Act. 16 Histórias D'Iguais	
Eixo Estratégico	Acção Social
Objectivo Geral	Combater estereótipos de género
Objectivos Específicos	Reflectir sobre a evolução dos direitos alcançados, no âmbito da IG Confrontar as diferentes gerações com vivências distintas
Público-Alvo	Alunos/as do Pré-Escolar; Alunos/as do 1º Ciclo; População Sénior
Entidades Parceiras	Agrupamentos de Escolas; USAF; U.SOL
Indicadores	Número de turmas participantes
Metas	10 turmas

Act. 17 Horta Comunitária	
Eixo Estratégico	Acção Social
Objectivo Geral	Promover a independência económica Promover o *empowerment* das mulheres
Objectivos Específicos	Diminuir a dependência económica de pessoas em situação socioeconómica desfavorecida Promover o *empowerment* das mulheres
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	Rede Social
Indicadores	N.º de hortas
Metas	1

Act. 18 Realização de um diagnóstico de género	
Eixo Estratégico	Recolha e tratamento de dados
Objectivo Geral	Conhecer a realidade concelhia em termos de IG
Objectivos Específicos	Identificar indicadores-chave e garantir um conhecimento aprofundado da realidade concelhia em termos de IG Recolher prioridades de intervenção
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF; Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	ESTG
Indicadores	Realizar um diagnóstico interno e um diagnóstico externo
Metas	Concluir os diagnósticos até ao final de 2021

Act. 19 Seminário Planos de Igualdade nas Organizações	
Eixo Estratégico	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objectivo Geral	Sensibilizar empresários/as para a promoção da Igualdade entre homens e mulheres, como estratégia de optimização dos modelos de organização do trabalho e melhoria do clima interno e desempenho organizacional
Objectivos Específicos	Sensibilizar para a importância da conciliação entre o trabalho e a família Sensibilizar para a importância da melhoria generalizada das condições de trabalho no sucesso da empresa e no bem-estar dos/as colaboradores/as Sensibilizar para a promoção de planos de acção para a igualdade
Público-Alvo	Organizações do concelho
Entidades Parceiras	AEF; CIG; CITE
Indicadores	N.º de organizações participantes
Metas	20

Act. 20 Palestra "Trabalho igual, salário igual"	
Eixo Estratégico	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objectivo Geral	Reflectir sobre as razões subjacentes à discriminação salarial em função do género
Objectivos Específicos	Conhecer a situação a partir da análise de dados estatísticos sobre o mercado de trabalho que ilustrem a diferença salarial Conhecer e analisar os principais instrumentos jurídicos – nacionais, comunitários e internacionais – sobre a igualdade salarial Conhecer o impacto das boas práticas nas organizações
Público-Alvo	Organizações do concelho
Entidades Parceiras	CITE; AEF; IEFP; Delegação de Felgueiras da Ordem dos/as Advogados/as
Indicadores	N.º de organizações participantes
Metas	15

Act. 21 Criação do Prémio Municipal para a Igualdade	
Eixo Estratégico	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objectivo Geral	Sensibilizar o meio empresarial para boas práticas de IG
Objectivos Específicos	Incentivar o meio empresarial a adoptar medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal Preparar as organizações para o Prémio "Igualdade é Qualidade"
Público-Alvo	Organizações do concelho
Entidades Parceiras	AEF
Indicadores	N.º de candidaturas apresentadas
Metas	5 candidaturas/biénio

Act. 22 Peça de Teatro sobre IG	
Eixo Estratégico	Participação Cívica
Objectivo Geral	Desconstruir preconceitos e estereótipos de género
Objectivos Específicos	Contribuir para a desconstrução de estereótipos Valorizar o papel da mulher na família e na sociedade Compreender a dupla jornada de trabalho
Público-Alvo	Alunos/as do 2º ciclo; Alunos/as do 3º ciclo; Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	ACLEM
Indicadores	N.º de espectadores/as
Metas	1000

Act. 23 Painel #HumanamenteIguais	
Eixo Estratégico	Participação Cívica
Objectivo Geral	Consciencializar entidades e população concelhia para a IG
Objectivos Específicos	Promover a participação de todas as entidades locais na criação de um painel de igualdade entre homens e mulheres Promover a pesquisa sobre o tema da IG Promover a reflexão sobre a IG nas diversas esferas da sociedade: familiar, profissional, política e social, junto das entidades locais
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	Entidades da Rede Social
Indicadores	N.º de organizações participantes
Metas	90% do número total de entidades pertencentes à Rede Social

Act. 24 Criação de ciclo de conversas "Conversas do Género"	
Eixo Estratégico	Participação Cívica
Objectivo Geral	Sensibilizar para temáticas relacionadas com IG e/ou VG e/ou TSH
Objectivos Específicos	Reconhecer a importância da IG na sociedade; Reflectir sobre as causas da VG e formas de intervenção Alertar para as diferentes formas de TSH
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	CIG; GNR; CITE; Delegação de Felgueiras da Ordem dos/as Advogados/as
Indicadores	N.º de conversas realizadas
Metas	4 conversas/ano

Act. 25 Workshop “Olha para o que eu digo… olha para o que eu faço”	
Eixo Estratégico	Participação cívica
Objectivo Geral	Desconstruir estereótipos de género
Objectivos Específicos	Desmistificar conceitos associados à IG Desconstruir estereótipos Promover a empatia entre os géneros Combater a Violência de Género
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de participantes
Metas	20

Act. 26 Inclusão Digital	
Eixo Estratégico	Participação Cívica
Objectivo Geral	Combater a desigualdade no acesso à tecnologia
Objectivos Específicos	Combater a infoexclusão Fomentar o acesso à informação Promover a igualdade de acesso à informação
Público-Alvo	População sénior
Entidades Parceiras	ESTG
Indicadores	N.º de participantes
Metas	30 séniores

Act. 27 Formação sobre IG para associações juvenis	
Eixo Estratégico	Participação cívica
Objectivo Geral	Promover a Igualdade de Género
Objectivos Específicos	Promover o respeito pelas diferenças Aumentar o n.º de raparigas dirigentes Desconstruir estereótipos de género
Público-Alvo	Associações culturais; associações desportivas; Alunos/as do Ensino Secundário; Alunos/as do Ensino Superior
Entidades Parceiras	CIG
Indicadores	N.º de participantes
Metas	20

Act. 28 Embaixadas da Igualdade	
Eixo Estratégico	Participação cívica
Objectivo Geral	Promover a Igualdade de Género
Objectivos Específicos	Promover o respeito pelas diferenças Desconstruir estereótipos de género Incentivar a participação cívica
Público-Alvo	Alunos/as do 2º ciclo; Docentes; Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	Agrupamentos de Escolas
Indicadores	N.º de embaixadas criadas
Metas	5

Act. 29 Acção de formação "IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo"	
Eixo Estratégico	Educação
Objectivo Geral	Sensibilizar para a educação respeitadora do género
Objectivos Específicos	Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na educação pré-escolar e 1º ciclo, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
Público-Alvo	Docentes
Entidades Parceiras	CIG; Agrupamentos de Escolas; CFAE Sousa Nascente
Indicadores	N.º de docentes participantes
Metas	1 docente de cada escola

Act. 30 Acção de formação "IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 2º ciclo"	
Eixo Estratégico	Educação
Objectivo Geral	Sensibilizar para a educação respeitadora do género
Objectivos Específicos	Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na educação do 2º ciclo, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
Público-Alvo	Docentes
Entidades Parceiras	CIG; Agrupamentos de Escolas; CFAE Sousa Nascente
Indicadores	N.º de docentes participantes
Metas	1 docente de cada escola

Act. 31 Acção de formação "IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário"	
Eixo Estratégico	Educação
Objectivo Geral	Sensibilizar para a educação respeitadora do género
Objectivos Específicos	Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na educação do 3º ciclo e Ensino Secundário, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
Público-Alvo	Docentes
Entidades Parceiras	CIG; Agrupamentos de Escolas; CFAE Sousa Nascente
Indicadores	N.º de docentes participantes
Metas	1 docente de cada escola

Act. 32 Programa de Liderança Feminina	
Eixo Estratégico	Educação
Objectivo Geral	Desenvolver a liderança feminina
Objectivos Específicos	Capacitar jovens mulheres, através de ferramentas necessárias ao desenvolvimento de várias competências no contexto de liderança
Público-Alvo	Alunas do Ensino Secundário; Alunas do Ensino Superior
Entidades Parceiras	CIG; Agrupamentos de Escolas; ESTG; AEF
Indicadores	N.º de alunas participantes
Metas	15

Act. 33 *Kit* Pedagógico sobre Violência no Namoro	
Eixo Estratégico	Educação
Objectivo Geral	Prevenir a violência nas relações de namoro
Objectivos Específicos	Reconhecer os indícios de violência no namoro Desenvolver capacidade de resiliência aquando da saída das relações abusivas Distinguir namoro de controlo Identificar diferentes formas de agressão
Público-Alvo	Docentes 3º ciclo e Ensino Secundário
Entidades Parceiras	Agrupamentos de Escolas; Escola Secundária de Felgueiras; Escola Profissional de Felgueiras
Indicadores	N.º de actividades realizadas
Metas	1 actividade concretizada/turma

Act. 34 Projecto de Intervenção junto da comunidade cigana	
Eixo Estratégico	Educação
Objectivo Geral	Desconstruir preconceitos de género junto da comunidade cigana
Objectivos Específicos	Sensibilizar a comunidade cigana para a questão do casamento infantil Alertar para a necessidade de as mulheres prosseguirem os seus estudos Sensibilizar para a temática da Violência de Género
Público-Alvo	Comunidade cigana
Entidades Parceiras	Agrupamentos de Escolas; CPCJ
Indicadores	N.º de jovens da comunidade cigana que concluem o Ensino Secundário
Metas	5

Act. 35 Oficinas de Cidadania para a Igualdade e Não-Discriminação	
Eixo Estratégico	Educação
Objectivo Geral	Desconstruir estereótipos de género
Objectivos Específicos	Desmistificar conceitos associados à IG Desconstruir estereótipos Promover a empatia entre os géneros Combater a Violência de Género
Público-Alvo	Alunos/as do Pré-Escolar; Alunos/as do 1º Ciclo
Entidades Parceiras	Agrupamentos de Escolas
Indicadores	N.º de turmas participantes
Metas	10/ano

Act. 36 Engenheiras por um dia	
Eixo Estratégico	Educação
Objectivo Geral	Combater a desigualdade no acesso à tecnologia
Objectivos Específicos	Combater a infoexclusão Fomentar o acesso à informação Promover a igualdade de acesso à informação Aumentar a representação de mulheres nas profissões associadas às TIC
Público-Alvo	Alunas do 3º ciclo
Entidades Parceiras	Agrupamentos de Escolas; CIG
Indicadores	N.º de participantes
Metas	30

Act. 37 Formação IG	
Eixo Estratégico	Educação
Objectivo Geral	Combater estereótipos de género
Objectivos Específicos	Desmistificar conceitos associados à IG Desconstruir estereótipos Promover a empatia entre os géneros Combater a Violência de Género
Público-Alvo	Pessoal não docente
Entidades Parceiras	Agrupamentos de Escolas
Indicadores	N.º de participantes
Metas	2/escola

Act. 38 Assembleia Juvenil de IG	
Eixo Estratégico	Educação
Objectivo Geral	Combater estereótipos de género
Objectivos Específicos	Desmistificar conceitos associados à IG Desconstruir estereótipos Promover a empatia entre os géneros Combater a Violência de Género
Público-Alvo	Alunos/as do 3º ciclo; Alunos/as do Ensino Secundário
Entidades Parceiras	Agrupamentos de Escolas
Indicadores	N.º de participantes
Metas	10/escola

Act. 39 Aquisição de recursos didácticos sobre IG para a Biblioteca	
Eixo Estratégico	Educação
Objectivo Geral	Desmistificar os estereótipos de género
Objectivos Específicos	Desconstruir estereótipos de género Promover uma educação respeitadora do género Promover a linguagem de género
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	CIG
Indicadores	N.º de recursos adquiridos
Metas	5/ano

Act. 40 Acção de Sensibilização Identidade de Género nas Escolas	
Eixo Estratégico	Educação
Objectivo Geral	Promover a Igualdade de Género
Objectivos Específicos	Promover o respeito pelas diferenças Desconstruir estereótipos de género Promover a aceitação
Público-Alvo	Docentes
Entidades Parceiras	Agrupamentos de Escolas
Indicadores	N.º de participantes
Metas	20

Act. 41 Criação de creche/OTL empresarial	
Eixo Estratégico	Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal
Objectivo Geral	Sensibilizar o meio empresarial para boas práticas de IG
Objectivos Específicos	Incentivar o meio empresarial a adoptar medidas de conciliação
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	AEF
Indicadores	N.º de creches criadas
Metas	1

Act. 42 Apoio a Cuidadores/as Informais	
Eixo Estratégico	Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal
Objectivo Geral	Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal
Objectivos Específicos	Contribuir para o descanso dos/as cuidadores/as informais Melhorar a qualidade de vida dos/as cuidadores/as informais
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	Entidades Rede Social; Juntas e Uniões de Freguesias
Indicadores	N.º de cuidadores/as informais apoiados/as
Metas	10

Act. 43 Desafios em Família	
Eixo Estratégico	Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal
Objectivo Geral	Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal
Objectivos Específicos	Proporcionar partilha de actividades em família Garantir o reforço dos laços familiares Promover a gestão do tempo em família
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de participantes
Metas	10 famílias

Act. 44 Dinamização de deslocações em modos suaves	
Eixo Estratégico	Urbanismo, Habitação e Ambiente
Objectivo Geral	Dinamizar relações de proximidade que envolvam deslocações em modos suaves
Objectivos Específicos	Promover um urbanismo amigo da família Reforçar o planeamento urbanístico com base no género
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	GNR; Juntas e Uniões de Freguesias
Indicadores	N.º de dinâmicas implementadas
Metas	1/ano

Act. 45 Conferência "Arquitectura promotora da conciliação"	
Eixo Estratégico	Urbanismo, Habitação e Ambiente
Objectivo Geral	Dinamizar relações de proximidade que envolvam deslocações em modos suaves
Objectivos Específicos	Promover um urbanismo amigo da família Reforçar o planeamento urbanístico com base no género
Público-Alvo	Colaboradores/as da CMF; Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	GNR; Juntas e Uniões de Freguesias
Indicadores	N.º de participantes
Metas	50

Act. 46 *Stop on demand*	
Eixo Estratégico	Urbanismo, Habitação e Ambiente
Objectivo Geral	Promover a segurança da mulher no espaço urbano
Objectivos Específicos	Reforçar o *mainstreaming* de género Tornar o ambiente urbano seguro para ambos os géneros Diminuir as chances de acontecimento de situações violentas
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	Empresas de Transportes
Indicadores	N.º de empresas aderentes
Metas	Mínimo 1

Act. 47 Eliminação de barreiras arquitectónicas	
Eixo Estratégico	Urbanismo, Habitação e Ambiente
Objectivo Geral	Promover a acessibilidade aos espaços municipais
Objectivos Específicos	Garantir o acesso de todos/as aos edifícios municipais Eliminar as barreiras arquitectónicas dos edifícios municipais
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	Não aplicável
Indicadores	N.º de edifícios intervencionados
Metas	2

Act. 48 Unidade Móvel de Saúde	
Eixo Estratégico	Saúde
Objectivo Geral	Reflectir sobre a saúde do ponto de vista do género
Objectivos Específicos	Promover a saúde e os rastreios da população concelhia Contribuir para a diminuição de comportamentos de risco Contribuir para a melhoria da qualidade de vida da população Diminuir a mortalidade associada a comportamentos estereotipados
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	ACES Vale do Sousa Norte
Indicadores	N.º de atendimentos
Metas	200/ano

Act. 49 Programa de Envelhecimento Activo	
Eixo Estratégico	Saúde
Objectivo Geral	Reflectir sobre a saúde do ponto de vista do género
Objectivos Específicos	Promover o envelhecimento activo Desconstruir estereótipos de género Garantir ocupação de tempos livres à população sénior
Público-Alvo	População sénior
Entidades Parceiras	Juntas e Uniões de Freguesias; IPSSs; Associações Culturais; Associações Desportivas
Indicadores	N.º de participantes
Metas	120/ano

Act. 50 Desporto Adaptado	
Eixo Estratégico	Saúde
Objectivo Geral	Garantir igualdade de acesso à prática desportiva
Objectivos Específicos	Promover a prática desportiva Garantir o acesso de todos/as ao Desporto Garantir variedade de oferta desportiva
Público-Alvo	Comunidade, em geral
Entidades Parceiras	Associações Desportivas
Indicadores	N.º de novos desportos
Metas	1

3. AVALIAÇÃO

3 A avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação

O Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação do Município de Felgueiras revela-se um documento com diversas actividades que impactam essencialmente ao nível imaterial: mudança de comportamentos, mudança de atitudes, mudança de mentalidades… mudança de paradigma. Nesse sentido, não se tratando de questões palpáveis e facilmente observáveis, a avaliação do impacto das actividades propostas neste documento revela-se mais difícil, mais morosa no tempo (muitas vezes, o impacto não é passível de medição no momento imediatamente posterior ao da actividade), mas, contudo, não impossível.

O cumprimento do nosso objectivo essencial só poderá ser medido a médio, longo prazo. Porém, tentamos sempre definir, como indicador de sucesso das iniciativas, elementos facilmente observáveis, objectivos e transparentes. Assim, será possível ter, numa primeira fase, uma noção clara da adesão ao Plano e à importância que lhe é atribuída pelos diferentes públicos-alvo das actividades previstas.

A avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação do Município de Felgueiras revela-se uma etapa fundamental para se poder aferir o sucesso do mesmo e reestruturar acções planeadas, aprendendo com as falhas detectadas.

O acompanhamento de cada acção isoladamente, e do Plano na sua génese global, deverá permitir responder às questões espelhadas no Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local:

a) *"Os objectivos foram alcançados?*
b) *Quais os resultados do trabalho realizado?*
c) *Em que medida corresponde ao esperado?*
d) *Que conclusões podem ser extraídas dos resultados positivos e dos negativos?*
e) *Como se reflectem nos custos/ganhos operacionais?*
f) *Como assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos alcançados?*
g) *O que é possível aprender com o que mudou para pior?*
h) *Quais os passos seguintes?"*

Para a avaliação do presente Plano deverão ser criados os instrumentos necessários e adequados a cada actividade e ainda ser considerada a *check-list* constante do Anexo 1 ao Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não-Discriminação.

Os dados obtidos serão tratados estatisticamente, desagregados por sexo, e compilados num relatório final de avaliação. Os resultados deverão ser divulgados internamente, junto dos/as colaboradores/as de todas as unidades orgânicas. O relatório deverá ainda ser divulgado externamente, junto da comunidade, através de publicação no *site* do Município e divulgação das principais conclusões nos órgãos de comunicação locais.

Sempre que se verifique necessidade de proceder a um ajustamento das actividades previstas e/ou formas de actuação, deverá promover-se uma revisão do presente Plano, devendo constar, para os devidos efeitos, a indicação da versão em curso.

4. BIBLIOGRAFIA

- Acordo de Cooperação entre Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e Câmara Municipal de Felgueiras
- APAV (2018) *Estatísticas APAV – Vítimas de Violência Doméstica 2013-2017*. Lisboa: Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
- APAV (2019) *Estatísticas APAV – Pessoas Idosas Vítimas de Crime e de Violência 2013-2018.* Lisboa: Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
- APAV (2019) *Estatísticas APAV 2018 – Gabinete de Apoio à Vítima de Porto.* Lisboa: Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
- CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais
- CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género – Educação*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais
- CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género – Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais
- CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género – Mobilidade e Transportes*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais
- CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género – Saúde e Acção Social*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais
- CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género – Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais
- CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género – Urbanismo, Habitação e Ambiente*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais
- CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspectiva de Género – Violência no trabalho*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais
- CITE (2003) *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- CITE (2019) *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional 2018*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- DGS (2018) *Mutilação Genital Feminina 2018 – Análise dos casos registados na PDS/SER-PP 2014-2017*. Lisboa: Direcção-Geral da Saúde
- IEFP (2019) *Concelhos – Estatísticas Mensais: Agosto 2019*. Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional
- ISCTE (2018) *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local*. Lisboa: Instituo Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

- MAI (2019) *Tráfico de Seres Humanos Relatório 2018, Observatório do Tráfico de Seres Humanos*. Lisboa: Ministério da Administração Interna
- Protocolo de Actuação sobre Menores em Perigo
- Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e Associação Nacional de Municípios Portugueses
- Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e Câmara Municipal de Felgueiras
- Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e Câmara Municipal de Felgueiras – Nova Geração
- Protocolo de Cooperação entre a Rede Social/Conselho Local de Acção Social de Felgueiras (CLASF) e o Ministério Público da Comarca de Porto Este
- QUINTAL, E., SILVA, A., *Diagnóstico da Igualdade de Género na Câmara Municipal de Felgueiras,* Felgueiras: Câmara Municipal de Felgueiras
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de Maio
- UMAR (2019) *Observatório de Mulheres Assassinadas – Dados de 2018*. Lisboa: União de Mulheres Alternativa e Resposta
- XXI GOVERNO CONSTITUCIONAL (2018) *3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019*. Lisboa: XXI Governo Constitucional

5. ÍNDICE

Pág.

Preâmbulo 3

1 Enquadramento 4

1.1 Contexto Legislativo Nacional e Comunitário 5

1.2 Protocolos no âmbito da Igualdade de Género e Violência de Género 6

1.3 Plano Municipal para a Igualdade 9

1.4 Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação do Município de Felgueiras 10

1.4.1 Diagnóstico 11

2 Actividades 22

2.1 A vertente interna e a vertente externa do PMIND 23

2.1.1 Vertente Interna 23

2.1.2 Vertente Externa 23

2.2 Dados Gerais 24

2.3 Plano de Actividades – Vertente Interna 27

2.4 Plano de Actividades – Vertente Externa 37

3 Avaliação 62

4 Bibliografia 65

5 Índice 68