PLANO MUNICIPAL PARA A

# IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

arouca

CIG

PO ISE

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA

AROUCA + IGUAL

## Ficha Técnica

**Título**
***AROUCA+ IGUAL***
# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DE AROUCA

**Promotor**

arouca câmara municipal

www.cm-arouca.pt

Relatório desenvolvido no âmbito da Tipologia de Operações – 1.06 Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade. POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português.

**Organismo Intermédio**
CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

**Coordenação e Supervisão**
Município de Arouca I Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural, Turístico e Desportivo
EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local
Rede Social de Arouca

# Índice


| | |
|---|---|
| Mensagem Presidente | Pág. 4 |
| Mensagem conselheiros para a igualdade | Pág. 5 |
| Enquadramento | Págs. 6-8 |
| Metodologia | Pág. 9 |
| Objetivos gerais | Pág. 10 |
| Vertente interna – Objetivos Específicos | Págs. 9 |
| Vertente interna – ações | Págs. 13-19 |
| Vertente externa – Objetivos Específicos | Pag.20-21 |
| Vertente externa – ações | Págs. 22-30 |
| Avaliação e monitorização | Pág. 31 |
| Conclusão | Pág. 32 |
| Referência Bibliográfica | Pág. 33 |
| Anexo 1 | Pág. 34 |

# Mensagem da Presidente da Câmara Municipal de Arouca

1 de outubro de 2017.

Pela primeira vez, o nosso concelho elegeu uma mulher como Presidente de Câmara. Tive o privilégio de ser eu essa mulher, mas não é isso o mais relevante. O mais relevante é termos, 43 anos após o 25 de Abril, finalmente eleito uma mulher para liderar os destinos do nosso concelho e isso só foi possível porque neste Portugal democrático muitos foram os passos, uns maiores, outros de menor dimensão, mas todos eles relevantes para a construção de um Portugal mais igualitário, onde todos pertencem e onde todos têm uma voz cada vez mais ativa, onde a diferença e a diversidade não são vistas como ameaças, mas como mais-valias para um Portugal com futuro.

E se é verdade que muito foi já o caminho percorrido para concretizarmos esse Portugal com que abril sonhou, em que homens e mulheres caminham lado a lado, também é verdade que ainda é longa, árdua e sinuosa a estrada que temos de continuar a calcorrear para que este Portugal seja o Portugal de e para todos os Portugueses, de nascimento ou de adoção, um Portugal Diverso, Uno, Plural e Tolerante, que se constrói, com respeito e empatia, sobre as diferenças, cimento que une a nossa comunidade, em que nenhum de nós fica de parte, e em que, finalmente, no rosto do outro vemos o nosso rosto e a nossa humanidade.

E é neste esforço coletivo, de um país, de uma comunidade, que se insere o 1º Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, que nas próximas páginas apresentamos e através do qual assumimos o compromisso de adotar e fortalecer políticas sólidas de promoção da igualdade, de territorializar medidas da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação «Portugal + Igual» e objetivos de desenvolvimento sustentável emanadas da ONU com vista à construção de um concelho mais igualitário e mais sustentável para as gerações vindouras.

Este documento tem por objetivo primeiro ser gerador de mudança, através da operacionalização de um conjunto de ações, em diferentes domínios, que permitirão educar e alcançar a verdadeira igualdade. As ações aqui preconizadas resultam de um diagnóstico interno ao Município e ao território, que contou com o envolvimento de interlocutores locais diversos. Foram meses a ouvirmos os arouquenses e as instituições para desenharmos o caminho que com todos queremos percorrer, definindo prioridades e áreas de intervenção estratégica. A todos os que estiveram, de modo mais ou menos intenso envolvidos na elaboração do 1º Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, o meu sentido agradecimento.

Vamos agora fazer deste plano ação e, com todos os arouquenses, dar mais um passo decisivo para uma Arouca mais igualitária e, por essa via, um Portugal mais igualitário também!

*Margarida Belém*

Presidente da Câmara Municipal de Arouca

## Mensagem da Conselheira Interna para a Igualdade

Somos todos iguais? A pergunta não é, de todo, inocente! E estou convicta que todos os que lerem esta mensagem darão a mesma resposta: não, não somos todos iguais!

De facto, não somos. Com olhos castanhos, verdes ou azuis; de cabelo louro, preto, roxo (!); de estatura alta, baixa ou mediana, homens, mulheres ou não binários… escolhemos profissões diferentes, seguimos modelos de família distintos, usamos o tempo livre de variadas formas. Somos todos diferentes e é essa diferença confere riqueza ao mundo. Nelson Mandela foi ainda mais longe ao dizer que as diferenças são a nossa força. Conscientes do valor das nossas diferenças, da mais-valia e do colorido que isso traz aos nossos dias, este facto deve motivar-nos a estar mais atentos ao outro e aos seus anseios que, poderão não ser (e não são certamente) os nossos. Este é o caminho para a igualdade: o respeito pelas diferenças.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação que agora apresentamos é mais um passo para uma comunidade mais feliz e igualitária. E é um passo significativo, porque se propõe consciencializar, com objetivos e ações específicas, tanto para a autarquia como para a nossa comunidade, envolvendo vários agentes. Apontamos a direção e estamos dispostos a segui-la. É um plano que deve ser acompanhado de perto e ser ajustado se a evolução da comunidade e deste caminho que fazemos juntos assim o ditar. É um primeiro passo, é certo, mas é um passo firme, sólido, num caminho que se faz com todos. Juntos caminhamos seguros rumo a um futuro em que todos merecem ser tratados com dignidade, onde todos têm lugar e voz ativa.

*Cláudia Oliveira*
Conselheira Municipal para a Igualdade

## Mensagem do Conselheiro Externo para a Igualdade

“Humanos, independentemente das diferenças.

Somos melhores quando fazemos os outros brilharem!”

*Carlos Duarte*
Conselheiro Municipal para a Igualdade

# ENQUADRAMENTO

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», reconhece a Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal e prioriza a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica.

O Município de Arouca alinhado com a importância desta estratégia temática para o desenvolvimento social e sustentável do território desenvolveu o seu primeiro PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO *"Arouca+Igual"* ao abrigo da oportunidade de financiamento Tipologia de Operações – 1.06 Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade. POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português.

Assim, procurou elaborar um documento que traduza a elencagem de iniciativas listadas, como necessárias, no diagnóstico realizado localmente, para efeitos deste plano, bem como a territorialização de documentos orientadores em matéria de igualdade e Não discriminação, a saber:

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030- Portugal+Igual;
- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH);
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD);
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC);
- V Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2022-2025

De salientar, também a concretização da agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, ao contribuir para a territorialização do objetivo de desenvolvimento sustentável – ODS5 – alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas.

Nos últimos tempos, o Município de Arouca tem vindo a traçar percurso na área da igualdade e não discriminação, através da promoção de iniciativas que incentivam uma efetiva igualdade e não discriminação. Contudo, e ciente da importância de uma intervenção mais efetiva e afinada, promoveu a elaboração do diagnóstico, que envolveu auscultação interna ao Município e externa à comunidade local. As informações recolhidas nestas duas vertentes

encontram-se agora espelhadas no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Arouca com o objetivo principal de ser capaz de mobilizar interlocutores locais em torno da igualdade e não discriminação, eliminar estereótipos e contribuir para um desenvolvimento social local efetivo nas diferentes dimensões.

Este percurso construtivo que o Município tem encetado nestas atribuições e responsabilidades estão firmadas nos diferentes protocolos celebrados entre Município de Arouca e CIG- Comissão da para Cidadania e Igualdade de Género, desde logo reportado a 2011, posteriormente renovado em 2019 e atualmente em processo de formulação de renovação.

De referir ainda, a integração do Município de Arouca na ação concertada supramunicpalmente, com os Municípios das terras de Santa Mafalda, no âmbito do protocolo de territorialização que encetou a constituição de uma estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica e de género. Esta articulação supramunicipal revelou-se de enorme importância pois permitiu alocar uma resposta de enorme necessidade nos territórios, permitiu potenciar redes de colaboração em ações diversas e acima de tudo contribuir para o propósito de um desenvolvimento social mais igualitário.

De salientar a sedimentação de linhas de atuação como a Interseccionalidade, territorialização e as parcerias que permitirão agora ao Município contribuir para um novo ciclo de políticas públicas, alinhadas com agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, e assim consolidar os progressos até agora alcançados e trilhar o futuro da ação governativa. Esta intervenção requer, contudo, a necessária adaptabilidade ao meio.

A destacar a importância da territorialização do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 – **Igualdade de género**, com o intuito de alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas". Este ODS é particularmente importante em território de matriz rural, como Arouca. Assim, urge implementar ações organizadas, concertadas e articuladas por forma a eliminar estereótipos, combater discriminação, prevenir e combater a violência contra as mulheres e igualmente empoderar as mulheres e meninas do território interrompendo ciclos e vivências instaladas.

Em linha de conta com documentos estratégicos e como diagnóstico foi possível reconhecer necessidades, lacunas, enviesamentos, assimetrias locais, transformar tais informações em pistas e agora, neste plano converter em ações.

Assim, surge o primeiro Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, um documento prático, sucinto, conciso, de fácil consulta que que se traduz num conjunto de medidas que têm por objetivo contribuir para mudanças territoriais efetivas e para um mundo mais sustentável e mais igual para as gerações vindouras.

Alinha com este propósito o despacho interno[1], que criou a Equipa para a Igualdade na Vida Local que apoiará na implementação das ações previstas neste plano de ação e a nomeação dos dois Conselheiros Locais para a Igualdade que coadjuvarão nesta missão de continuar a trabalhar em prol de AROUCA MAIS IGUAL.

[1] Documento em anexo

# METODOLOGIA

Este plano organiza-se por forma a responder às duas vertentes de incidência do diagnóstico, isto é, a nível interno, ao Município, e externo com incidência na comunidade local procurando assim responder com ações direcionadas e adequadas à realidade local.

Este documento resulta de diferentes inputs, integrando contributos internos e externos das diversas entidades locais envolvidas, e as ações estão apresentadas por vertente e dimensão de intervenção, com diferentes graus de complexidade e tipologias de atuação.

Trata-se de um documento estratégico, com ações que se complementam e que, por isso, podem produzir efeitos sinergéticos entre si.

Este Plano reveste-se de processos de melhoria e atualização, na medida da implementação das suas ações e do atingimento dos respetivos objetivos.

Neste âmbito, este plano organiza-se pelos domínios anteriormente referidos acautelando em cada uma dessas vertentes áreas que o diagnóstico local revelou como como prioritários, a saber:

## Vertente Interna

- Planeamento Estratégico;
- Recursos humanos;
- Comunicação.

## Vertente Externa

- Comunidade e Ação Social;
- Educação e Formação;
- Emprego, Conciliação e empreendedorismo;
- Cultura e Desporto.

Para cada umas destas vertentes estão elencadas áreas-chave de intervenção, que se operacionalizarão com ações concretas a promover no território com o principal objetivo de eliminar estereótipos, combater a discriminação, prevenir e combater a violência contra as mulheres e a violência doméstica.

## OBJETIVOS GERAIS

Este documento assenta deste logo no objetivo primordial de territorializar documentos estratégicos orientadores em matéria de igualdade e não discriminação e procura responder aos seguintes objetivos da ENIND:

**PAIMH | Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens**

Objetivo Estratégico 1 - Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.

Objetivo Estratégico 2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.

Objetivo Estratégico 3 - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.

Objetivo Estratégico 6 - Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH

Objetivo Estratégico 7 - Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.

**PAVMVD | Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica**

Objetivo Estratégico 1 - Prevenir e erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

**PAOIEC | Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais**

Objetivo Estratégico 3 - Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.

Seguem-se ainda uma bateria de objetivos específicos, muito ajustados à realidade do território, caraterizada pelo diagnóstico, e que pretendem ser linhas de orientação nas diferentes vertentes de intervenção.

## VERTENTE INTERNA

## OBJETIVOS específicos

- Assegurar uma governança municipal que privilegie a Igualdade e a Não Discriminação no tratamento da informação, desagregando-a por sexo e alargando-a a todos os departamentos, aos processos de recrutamento e seleção e às ações de formação, permitindo, assim, uma análise de género mais exaustiva;

- Garantir uma governança municipal promotora da maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores, por via da elaboração de políticas e medidas estratégicas concretas (em domínios como: as boas práticas laborais, os serviços e apoios disponibilizados e o apoio profissional e o desenvolvimento pessoal);

- Definir objetivos claros e mensuráveis que visem a promoção da Igualdade de Género e de Não Discriminação nas diferentes áreas de intervenção da política local;

- Criar um código de conduta que defina claramente as questões da Igualdade de Género e da Não discriminação na gestão do organismo, melhorando a eficácia e a qualidade dos serviços;

- Proceder a uma avaliação da promoção dos princípios de Igualdade de Género e Não discriminação em entidades tuteladas pelo Município como determinante de um efetivo exercício de cidadania;

- Integrar as temáticas da Igualdade de Género e Não discriminação e da Conciliação trabalho/família nas ações internas, investindo e reforçando em ações de formação e informação junto dos seus/suas trabalhadores/as;

- Garantir condições internas para uma maior divulgação dos direitos legais junto dos trabalhadores em matéria de assistência à família e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;

- Assegurar condições internas para implementar de forma generalizada modalidades alternativas de trabalho e de promoção da conciliação família-trabalho (exs. Flexibilização na gestão dos horários de trabalho e opção pelo teletrabalho, sempre que possível e aplicável);

- Prevenir manifestações de assédio no local de trabalho e promover uma cultura de Não Violência e de Não Discriminação, através de mecanismos/procedimentos específicos formais;

- Sensibilizar (interna e externamente) para a utilização sistemática de linguagem inclusiva em função do género e para a desconstrução de estereótipos e papéis tradicionais de género.

- Adotar uma comunicação interna e externa que privilegie as problemáticas da Igualdade de Género e da Não Discriminação e da Não Violência;

- Divulgar a integração/presença dos/as Conselheiros/as para a Igualdade e da EVL e do seu papel, fomentando a sua participação em equipas multidisciplinares, nos serviços promovidos pelo Município e em iniciativas locais;

## Vertente Interna

### PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

| | **Objetivo Geral: Incorporar os princípios da Igualdade e não discriminação nos processos-chave inerentes ao planeamento estratégico** | | | | | | Metas Anualizadas | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Objetivos ENIND** | **Objetivos** | **Medidas a Implementar** | **Responsáveis /recursos** | **Público-Alvo** | **Indicadores** | **Calendarização (Período temporal)** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| PAIMH OE1 | Incorporar ações de promoção da responsabilidade Social e Igualdade de Género nos principais instrumentos de planeamento estratégicos | Incorporar ações nos documentos estratégicos da rede social concelhia e outros documentos orientadores da estratégia municipal | Divisões orgânicas do Município de Arouca | Colaboradores do Município e comunidade | N.º de documentos que incorporaram estas ações | 2022-2025 | 1 | 2 | 3 | 0 |
| | | Incluir no SIADAP, pelo menos 1 objetivo para a promoção da igualdade entre H e M e não discriminação. | Gabinete de Apoio à Presidência | Colaboradores do Município | N.º objetivos do SIADAP alusivo à temática | 2022-2025 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | Implementar um Modelo de Governação para a implementação do PLANO | Reunir quadrimestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND | Gabinete de Apoio à Presidência | Elementos que integram a EIVL | Ata das reuniões | 2022-2025 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| | | Desenvolver uma estratégia de divulgação do Plano (incluindo a | Município de Arouca-Comunicação | Município e Comunidade | Aplicação da estratégia de divulgação | 2022-2025 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | publicação do Diagnóstico; Plano; relatório(s) de execução e avaliação) | | | | | | | | |
| | | Produzir relatórios anuais de execução do plano | EIVL | Assembleia Municipal; Câmara Municipal | Relatório anual de execução do Plano | 2022-2025 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | | Produzir relatório de avaliação final | EIVL | Assembleia Municipal; Câmara Municipal | Relatório de avaliação Final | 2022 -2025 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | Aderir à Carta Europeia para a Igualdade dos H e M para a vida Local | Município e CLAS de Arouca | Município e comunidade | Documento de adesão | 2023 -2025 | 1 | 1 | | |

**RECURSOS HUMANOS**

| | **Objetivo Geral: Fomentar uma gestão interna de recursos humanos assente em pressupostos igualitários e de dignificação dos direitos dos trabalhadores** | | | | | | Metas Anualizadas | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Objetivos ENIND** | **Objetivos** | **Medidas a Implementar** | **Responsáveis /recursos** | **Público-Alvo** | **Indicadores** | **Calendarização (Período temporal)** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| PAIMH OE1 | Garantir as condições de aplicação do princípio de Igualdade de Género a nível interno aumentando os conhecimentos sobre a temática | Promover formação em Igualdade de Género e não discriminação com o objetivo de desenvolver e aprofundar os conhecimentos sobre esta matéria e promover mudanças de valores/práticas em conformidade com os princípios da IG e RS | Divisão de Expediente geral e Recursos Humanos | Colaboradores do Município | N.º de ações dinamizadas | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | | | | N.º de colaboradores abrangidos 40% de dirigentes presentes | | 15 (40% dirigentes) | 15 (40% dirigentes) | 15 (40% dirigentes) | 15 (40% dirigentes) |
| | Estudar a possibilidade de aplicar novas metodologias e boas | Iniciar processo de Certificação na norma NP 4552 – 2006: Sistema de | Divisão de Expediente geral e Recursos Humanos | Colaboradores do Município | Diagnóstico elaborado | 2022-2025 | 0 | 0 | 1 | 0 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | práticas de conciliação da vida pessoal e profissional entre os colaboradores da autarquia | gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | | | | | | | | |
| | Promover o respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho | Criar mecanismo de denuncia de assédio no local de trabalho, que salvaguarde a exposição da vítima ou denunciante | Divisão de Expediente geral e Recursos Humanos | Colaboradores do Município | Mecanismo definido | 2022-2025 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | Incluir a temática da igualdade nos procedimentos concursais | Incluir pelo menos uma questão relacionada com Igualdade de género e não discriminação nas provas escritas e entrevistas em concursos de admissão de | Divisão de Expediente geral e Recursos Humanos | Candidatos a colaboradores do Município | Aplicação de questões de temáticas de género | 2022-2025 | x | x | x | x |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | colaboradores | | | | | | | | |
| | Atenuar as representações estereotipadas dos papeis na esfera familiar | Trabalhar a divisão tradicional de papeis entre homens e mulheres-reinventar Lideranças | Dinamizar workshops no âmbito da atenuação da divisão tradicional de papeis | Colaboradores do Município | N.º de *workshops* | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | | | | N.º de participantes questionário de avaliação | | 15 | 15 | 15 | 15 |

**COMUNICAÇÃO**

| | **Objetivo Geral: adotar uma política de comunicação e divulgação promotora da igualdade entre homens e mulheres reforçando a proximidade com a comunidade** | | | | | | Metas Anualizadas | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Objetivos ENIND** | **Objetivos** | **Medidas a Implementar** | **Responsáveis /recursos** | **Público-Alvo** | **Indicadores** | **Calendarização (Período temporal)** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| PAIMH OE1; PAIMH OE6 | Fomentar a utilização de uma comunicação escrita, falada e visual promotora da igualdade entre homens e mulheres | Transpor para os documentos institucionais (nomeadamente, impressos, regulamentos, publicações) uma linguagem identitária que permita uma igualdade de tratamento de ambos os sexos, em matéria de comunicação interna e externa. | Equipa da Comunicação | Colaboradores do Município e comunidade | Documentos produzidos | 2022-2025 | x | x | x | 1 |
| | Veicular interna e externamente mensagens e conteúdos promotores de igualdade efetiva | Elaborar campanha com mensagens alusivas à temática de género e não discriminação transmitidas através de *banner*, *mupies* e outros materiais | Equipa da Comunicação | Colaboradores do Município e comunidade | Registo das mensagens reproduzidas | 2022-2025 | x | x | x | x |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Incluir no site da CMA separador alusivo ao PMIND para disponibilizar informação sobre a temática | Equipa da comunicação | Colaboradores do Município e comunidade | Página, do Município, *online* | 2022- 2025 | x | 0 | 0 | 0 |

## VERTENTE EXTERNA

## OBJETIVOS específicos

- Maior divulgação dos serviços do" Espaço Trevo" e do papel dos/as Conselheiros/as para a Igualdade;

- Informar amplamente, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de outras formas de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados;

- Promover e reforçar a ações/iniciativas de formação e ações de divulgação de informação sobre direitos e medidas promotoras de igualdade de género e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;

- Incentivar ações/iniciativas de sensibilização geral na desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género;

- Fomentar uma representação equilibrada de homens e mulheres no tecido organizativo de cariz social, em especial em favor do sexo sub-representado;

- Promover, junto do tecido organizativo de cariz social e da comunidade, ações/iniciativas de formação sobre a temática da igualdade de género e de oportunidades com impactos efetivos nas práticas profissionais e pessoais;

- Sensibilizar o tecido organizativo de cariz social para a manutenção e o tratamento de informação por sexo de forma a aferir e garantir a perspetiva de género nas práticas profissionais;

- Sensibilizar o tecido organizativo de cariz social para a utilização de linguagem mais transparente e inclusiva em função do género;

- Sensibilizar o tecido organizativo de cariz social e a comunidade para um gozo equilibrado, quando necessário, dos direitos de assistência à família;

- Reforçar, junto do tecido organizativo de cariz social e da comunidade, a temática da igualdade no que toca à retribuição para trabalho igual ou de valor igual e às oportunidades de procura de emprego e de participação na esfera profissional e pública;

- Promover políticas que potenciem a priorização de atividades (na área da saúde e da ação social) para os segmentos da população mais carenciados (população idosa e portadora de

deficiência), atendendo igualmente às questões da Igualdade de Género e da Não Discriminação;

- Desenvolver iniciativas de fomento da frequência escolar por parte dos jovens (em especial, os do sexo masculino) e ações focalizadas de prevenção e combate ao abandono/retração escolar;

- Investir em ações de formação/sensibilização para a temática da Igualdade de Género e da Não Discriminação junto do sistema escolar, tendo em conta uma lógica de maior paridade;

- Promover e alargar as ações de auscultação e de sensibilização para o combate ao *bullying* e outras manifestações de violência (física e psicológica) em contexto escolar e familiar;

- Trabalhar de forma mais sistematizada a temática da igualdade de género e da desconstrução de visões estereotipadas (presente na família, trabalho, etc.) junto da comunidade em geral, numa lógica de valorização da influência da socialização familiar, da educação e formação no combate às desigualdades e à discriminação;

- Fomentar, junto da comunidade, o desenvolvimento de atividades desportivas e culturais com base em políticas integradoras da temática da Igualdade de Género, focando na importância do reforço da educação física e da prática desportiva das raparigas.

- Promover o empreendedorismo feminino e uma maior presença das mulheres no mercado de trabalho, numa lógica de capacitação do equilíbrio de género nas lideranças e noutras áreas organizativas;

- Promover uma maior integração dos munícipes (sobretudo mulheres) no mercado de trabalho, nomeadamente através do apoio na procura e criação de oportunidades de emprego e de formação profissional;

- Sensibilizar as estruturas organizativas para a igualdade salarial entre homens e mulheres no sentido de atenuação de vários elementos de segregação e para a implementação de apoios no âmbito da conciliação família-trabalho;

- Aprofundar a perceção de género no tecido empresarial relativamente à desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género, à igualdade de acesso/participação nos patamares de decisão, bem como à conciliação trabalho/família e aos direitos de assistência à família.

**Vertente Externa**

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **COMUNIDADE E AÇÃO SOCIAL** | | | | | | | | | |
| | **Objetivo Geral: Reduzir as assimetrias sociais, as desigualdades de género e reforçar a intervenção de respostas sociais a situações de violência doméstica e de género** | | | | | | Metas Anualizadas | | | |
| **Objetivos ENIND** | **Objetivos** | **Medidas a Implementar** | **Responsáveis /recursos** | **Público-Alvo** | **Indicadores** | **Calendarização (Período temporal)** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| PAVMVD OE1 | Informar amplamente, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados | Divulgar a resposta – Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica e de Género- Espaço Trevo | Divisão de Desenvolvimento Social/espaço Trevo | Comunidade em geral | N.º de ações de divulgação | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Divulgar outras linhas de apoio/ atendimento a vítimas de violência doméstica e de género | Divisão de Desenvolvimento Social | Comunidade em geral | N.º de ações de divulgação | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Divulgar a missão dos/as Conselheiros/as para a Igualdade | Divisão de Desenvolvimento Social | Comunidade em geral | N.º de ações de divulgação | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Promover e edificar uma cultura igualitária | Dinamizar um CLAS temático sobre a temática da VD e VG | NE da Rede Social de Arouca | Parceiros do CLAS da Rede Social de Arouca | Ata do CLAS | 2022-2025 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | | Campanhas de atenuação das representações | NE da Rede Social de Arouca | Comunidade em geral | N.º de campanhas; registo da | 2022-2025 | 0 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | estereotipadas dos papeis na esfera familiar | | | sessão Materiais de divulgação | | | | | |
| | | Assinalar o Dia Municipal para a Igualdade – 24 outubro | Município de Arouca | Comunidade em geral | N.º de iniciativas e Registo da atividade | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Promover espetáculos alusivos ao tema da Igualdade e Não Discriminação junto das instituições da comunidade | NE da Rede Social de Arouca | Comunidade em geral | N.º de espetáculos e Registo fotográfico e vídeo da atividade | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Promover ações de sensibilização ao nível da desconstrução de estereótipos e papéis sociais tradicionais de género dirigidas a diferentes públicos: | Município e Agrupamentos de escola | Agrupamentos de Escolas | N.º de ações de sensibilização dinamizadas | 2022-2025 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | | Município e AECA | Empresas do território | N.º de ações de sensibilização dinamizadas | 2022-2025 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | | Município e Ass. Círculo Cultura e Democracia | Comunidade em geral | N.º de ações de sensibilização dinamizadas | 2022-2025 | 0 | 0 | 1 | 0 |

## EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

| | **Objetivo Geral: Desmistificar estereótipos de género; contribuir para a minimização de toda as formas de discriminação; reduzir assimetrias de género; envolver comunidade escolar/educativa e comunidade em geral** | | | | | | Metas Anualizadas | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Objetivos ENIND** | **Objetivos** | **Medidas a Implementar** | **Responsáveis /recursos** | **Público-Alvo** | **Indicadores** | **Calendarização (Período temporal)** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| PAIMH OE3 | Consolidar a prevenção e prevenir a violência | Promover ações de prevenção da violência no namoro direcionadas a alunos do 3º ciclo e ensino Secundário | Agrupamentos de Escola/ Município de Arouca | Comunidades educativas; Alunos do 3º ciclo e Nível Secundário | N.º ações | 2022-2025 | | 1 | 1 | 1 |
| | | | | | N.º participantes | | 0 | 200 | 200 | 200 |
| | | Promover ações de sensibilização para a prevenção violência doméstica e de género nos diferentes espetros da comunidade | Divisão de desenvolvimento Social / Conselho Municipal de Segurança | População em geral | Registo da atividade | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Consciencializar para desconstruir estereótipos, prevenir violência e o combate ao *bullying* | Divisão de Desenvolvimento Social /CPCJ de Arouca | Comunidades educativas e comunidade em geral | N.º ações | 2022-2025 | | 2 | 2 | 2 |
| | | | | | N.º participantes | | 0 | 40 | 40 | 40 |
| PAOIEC OE3 | | Consciencializar para desconstruir estereótipos na área LGBTI | Divisão de desenvolvimento Social | Comunidades educativas; Alunos | N.º ações | 2022-2025 | | 2 | 2 | 2 |
| | | | | | N.º participantes | | 0 | 40 | 40 | 40 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Nível Secundário | | | | | | |
| PAIMH OE3 | Consciencializar e sensibilizar para desconstruir estereótipos, e promover uma cultura de respeito | Dinamizar iniciativas que integrem a temática da IG e não discriminação | CLAS/ Conselho Municipal da Juventude | Comunidades educativas e comunidade em geral | N.º ações | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Dinamizar fóruns comunitários /tertúlias sobre esta temática nas diferentes freguesias, com especial incidência junto de comunidades rurais | Juntas de Freguesia/ coletividades locais | Comunidade em geral | N.º ações | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | | | | N.º de freguesias abrangidas | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Atualizar e dinamizar o espólio da Biblioteca Municipal e rede de bibliotecas sobre documentação sobre igualdade e não discriminação | Biblioteca Municipal de Arouca e Rede de Bibliotecas Escolares | Comunidade em geral | Registo da ação | 2022-2025 | x | x | x | x |
| | | Capacitar, através de ações de formação, a comunidade educativa em matéria de igualdade e não discriminação | Agrupamentos de escolas/ Divisão de desenvolvimento Social | Comunidades educativas: Pessoal docente | N.º ações de formação | 2022-2025 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | | | | | N.º participantes | | 0 | 10 | 10 | 10 |
| | | | Agrupamentos de | Comunidades | N.º ações de formação | 2022-2025 | 0 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | escolas/ Divisão de desenvolvimento Social | educativas: Pessoal não docente | N.º participantes | | 0 | 10 | 10 | 10 |
| | | | Divisão de Desenvolvimento Social/ Associações de Pais | Comunidades educativas: Pais e Encarregados de Educação | N.º ações de formação | 2022-2025 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | | | | | N.º participantes | | 0 | 10 | 10 | 10 |
| PAIMH OE7 | | Promover atividades de capacitação da população idosa através de acesso às TIC | Gabinete de apoio ao idoso/ ASARC | População sénior do concelho | N.º ações de formação | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | | | | N.º participantes | | 10 | 10 | 10 | 10 |

## EMPREGO, CONCILIAÇÃO E EMPREENDEDORISMO

| | **Objetivo Geral: Contribuir para a melhoria das condições de acesso em igualdade de oportunidades ao mercado de trabalho de mulheres e homens, bem como fomentar a implementação de planos para a igualdade nas empresas do concelho.** | | | | | | Metas Anualizadas | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Objetivos ENIND** | **Objetivos** | **Medidas a Implementar** | **Responsáveis /recursos** | **Público-Alvo** | **Indicadores** | **Calendarização (Período temporal)** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| PAIMH OE2 | Estimular o empreendedorismo feminino | Promover Sessões de empoderamento para o empreendedorismo feminino | GIP de Arouca | Mulheres residentes em Arouca | N.º ações | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | | | | N.º participantes | | 15 | 15 | 15 | 15 |
| | Sensibilizar para a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho | Campanha de sensibilização para a igualdade salarial entre homem e mulher | GIP de Arouca / AECA | Mulheres residentes em Arouca | N.º de ações; registo da atividade | 2022-2025 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | | Campanhas de incentivo para homens e mulheres a um gozo equilibrado dos direitos de assistência à família | GIP de Arouca / AECA | Mulheres residentes em Arouca | N.º de ações; registo da atividade | 2022-2025 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | | Campanhas de sensibilização para a conciliação entre a vida pessoal e profissional | GIP de Arouca / AECA | Mulheres residentes em Arouca | N.º de ações; registo da atividade | 2022-2025 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | Encontros de mulheres com o intuito de dar visibilidade às mulheres que desempenham papeis | GIP de Arouca | Mulheres residentes em Arouca | N.º de ações; registo da atividade | 2022-2025 | 0 | 1 | 0 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | importantes no concelho | | | | | | | | |
| PAIMH OE7 | | Encontro de Recrutamento entre empresários e população com deficiência | GIP de Arouca | População com deficiência | N.º de empresas | 2022-2025 | 5 | | 5 | |
| | | | | | N.º participantes | | 10 | | 10 | |

**CULTURA E DESPORTO**

| | **Objetivo Geral: Contribuir para a melhoria das condições de acesso em igualdade de oportunidades à Cultura e ao Desporto.** | | | | | | Metas Anualizadas | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Objetivos ENIND** | **Objetivos** | **Medidas a Implementar** | **Responsáveis /recursos** | **Público-Alvo** | **Indicadores** | **Calendarização (Período temporal)** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| PAIMH OE6 | Promover a igualdade de oportunidades no acesso à cultura e ao desporto | Ações de sensibilização dirigidas a associações desportivas e associações do setor cultural | Conselheiros Municipais para a Igualdade/ Complexos Desportivos | Associações desportivas e culturais | N.º de ações; Registo da ação | 2022-2025 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Sensibilizar a temática junto dos treinadores das diferentes modalidades desportivas | Conselheiros Municipais para a Igualdade /Centro Juvenil Salesiano | Associações desportivas e Treinadores | N.º de ações; Registo da ação | 2022-2025 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | Viabilizar a produção cultural, das várias formas artísticas das mulheres, das pessoas da classe trabalhadora e população de territórios rurais | Envolver e apoiar a participação de grupos femininos informais em eventos municipais e outros | Município de Arouca/juntas de Freguesia | Comunidade em geral | N.º de ações | 2022-2025 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| | | | | | N.º de grupos envolvidos | | 2 | 3 | 3 | 4 |
| | Incentivar e criar condições para o desporto feminino | Dinamizar ações de sensibilização e consolidação de maior | Conselheiros Municipais para a | Mulheres e raparigas | N.º de ações; Registo de ações | 2022-2025 | 0 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | participação das mulheres/ raparigas em iniciativas de cariz desportivo | Igualdade /Complexos Desportivos | | | | | | | |
| | | Sensibilizar entidades para a necessidade de adaptação dos balneários, sobretudo em modalidades de desportos em equipa | Conselheiros Municipais para a Igualdade /Complexos Desportivos | Associações desportivas | N.º de ações | | | 1 | 0 | 1 |

## AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

A monitorização e avaliação são também elementos importantes neste Plano Municipal para a Igualdade, pois só desta forma será possível perceber a relevância e o cumprimento dos objetivos propostos, bem como a eficiência e eficácia dos mesmos.

A monitorização será tida em conta no âmbito das reuniões periódicas da Equipa para a Igualdade na Vida Local e permitirá verificar o grau de operacionalização das diferentes linhas de ação e eventuais aspetos a melhorar.

A Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação será, também, externa ao processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação de Arouca e será realizada por uma equipa independente e externa e será orientadora da operacionalização deste processo e de outros PMIND que se venham a implementar. Ao abrigo deste referencial o processo ficará dotado de maior objetividade, equidade e transparência. Este processo passará pela definição de um referencial de avaliação, que incidirá sobre a avaliação da coerência interna e externa do conteúdo do plano e a efetiva operacionalização do mesmo, nomeadamente a articulação entre necessidades diagnosticadas e estratégias de ação e a correspondência entre estas e a política nacional e europeia.
Por último, avaliar-se-á a implementação do Plano atendendo, nomeadamente, ao grau de concretização dos objetivos e das medidas projetadas (eficácia de execução), nomeadamente a avaliação de resultados; avaliação de impacto e validação por perito inscrito na Lista de Especialistas da CIG.

Em suma, pretende-se que este primeiro Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Arouca seja de facto um projeto operacional e acima de tudo efetive mudança pelo que é fundamental todo o processo de monitorização e avaliação sistemático e periódico.

# CONCLUSÃO

O primeiro Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Arouca *"Arouca+ igual"* constitui-se como uma importante ferramenta para a promoção de uma efetiva igualdade entre Homens e mulheres, seja a nível interno ao Município debruçando-se sobre trabalhadores e trabalhadoras da autarquia, seja a nível externo alicerçando um trabalho na comunidade em geral visando assim uma maior equidade e um aumento da sua qualidade de vida e um desenvolvimento mais sustável para as gerações vindouras.

Pretende-se que seja um documento estruturante que visa a mudança de comportamentos, atitudes, mentalidades e paradigmas. Sendo certo que tais mudanças requerem tempo e o impacto das ações programadas podem demorar, mas são efetivamente importantes e necessárias.

A elaboração deste plano teve por base a territorialização de documentos estratégicos de referência e o diagnóstico realizado, como já referido, a nível interno e externo e assenta no conjunto de necessidades e prioridades identificadas no território. No entanto, para que os objetivos propostos sejam efetivamente alcançados e se obtenham as necessárias mudanças, é necessário a participação e o envolvimento de todos e todas, num efetivo trabalho de parceria, de forma a que Arouca seja um TERRITÓRIO MAIS IGUAL E MAIS SUSTENTÁVEL. Afigura-se, portanto, como um documento estruturante para o Município.

Importa assim, agora dar continuidade ao trabalho que o Município já vinha realizando, mas de forma mais organizada, mais eficiente e eficaz, procurando corrigir as assimetrias e promover uma verdadeira equidade, respeito e não discriminação. Assim, Arouca continuará a promover ações, partilhas de experiências internas e externas, encontros de partilha de boas práticas com vista a enriquecer a intervenção com novas perspetivas.

Por último, importa reforçar o facto deste documento não ser estanque e poder ser alvo de atualizações e enriquecimentos.

## Referências Bibliográficas

√ Agenda 2030 Para o Desenvolvimento Sustentável: ods_2edicao_web_pages.pdf (instituto-camoes.pt)

√ Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD) 2021-2025

√ Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação (ENIND) 2018- 2030

√ Recomendação do conselho da Europa sobre normas e mecanismos para a igualdade de género: Prevenir e combater o sexismo. 2019. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wpcontent/uploads/2021/04/Rec-do-CoE-contra-o-sexismo_PT.pdf

**ANEXO 1**

arouca
câmara
municipal

# DESPACHO

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», reconhece a Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal e prioriza a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica.

Nesse âmbito e considerando que, nos termos da Lei 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade;

Considerando o protocolo de cooperação para a Igualdade e não Discriminação, assinado a 4 de julho de 2019, entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o Município de Arouca, que refere na sua clausula quinta, a necessidade de se constituir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pela Presidente da Câmara Municipal e que tem por competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade.
Sendo que já foram nomeados por deliberação da Câmara Municipal de 01/02/2022 os conselheiros interno e externo para integrarem a referida equipa, designo os restantes elementos da mesma, a saber:

- Isabel Bessa, Chefe de Divisão Desenvolvimento Social;
- Norberto Castro, Chefe de Divisão de Ambiente e Urbanismo;
- Mafalda Oliveira, Chefe de Divisão Contabilidade e Finanças;
- Adélia Almeida, Chefe de Divisão Planeamento e Obras;
- Paula Pinto, Chefe de Divisão de Expediente Geral e Recursos humanos;
- Maria José Magalhães Investigadora Especialista da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto na área da Igualdade de Género, de acordo com o Protocolo celebrado com aquela Instituição.

Dê-se conhecimento aos nomeados.

Arouca, 06 de abril de 2022

(A Presidente da Câmara)

MARGARIDA MARIA DE SOUSA CORREIA BELÉM

Digitally signed by MARGARIDA MARIA DE SOUSA CORREIA BELÉM
Date: 2022.04.09 14:48:27 +01:00

Praça do Município • 4540-001 Arouca • Telef. 256 940 220 • Fax 256 943 045 • email: geral@cm-arouca.pt • Contribuinte Nº 506 808 122