



Famalicão

CÂMARA MUNICIPAL

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão

2021-2025



Ficha Técnica:

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

Versão 1 | Dezembro 2021

Entidade consultora: Grupo Tecla®

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

Cofinanciado por:



Índice

Enquadramento	Pág. 4
A conceção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	Pág. 8
Síntese do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação	Pág. 9
As condições sociais – Pobreza, Idosos, Deficiência, Educação e Saúde	Pág. 9
Cultura.....	Pág. 11
Criminalidade e segurança	Pág. 12
LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexo e assexuais)....	Pág. 12
Em Síntese: Vertente Interna.....	Pág. 12
Em Síntese: Vertente Externa	Pág. 18
Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género	Pág. 21
Metodologia.....	Pág. 22
Plano de Ação.....	Pág. 25
Monitorização e Avaliação do Plano	Pág. 29
Anexos.....	Pág. 30

Enquadramento

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

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

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

¹ Lei nº 75/2013, de 12 de setembro

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



forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas; 5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, bem como a promoção da partilha das responsabilidades domésticas e familiares entre mulheres e homens; 5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades na liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública; e 5.6. Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes das suas conferências de revisão; 5a) Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controlo sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e recursos naturais; 5b) Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias da informação e comunicação para promover o empoderamento das mulheres; 5c) Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade entre mulheres e homens e o empoderamento de todas as mulheres e raparigas, a todos os níveis. A Agenda 2030 implica também a integração do objetivo da promoção da igualdade entre mulheres e homens (mainstreaming de género) noutros ODS como requisito para alcançar todos os objetivos de desenvolvimento, designadamente nas áreas da erradicação da pobreza (ODS1), erradicação da fome (ODS2), boa saúde e bem-estar para todos/ as (ODS3), educação de qualidade (ODS4), emprego digno e crescimento económico inclusivo (ODS8), indústria, inovação e infraestruturas (ODS9), redução das desigualdades (ODS10), cidades e comunidades sustentáveis (ODS11), consumo e produção responsáveis (ODS12), combate às alterações climáticas (ODS13), paz, justiça e instituições fortes (ODS16), e parcerias em prol das metas (ODS17). Importa, por isso, garantir a existência de instrumentos de planeamento e acompanhamento que promovam, coordenem e partilhem os esforços, o envolvimento e os progressos de todos os setores da sociedade e que sejam fruto do máximo compromisso da administração pública central e local, do setor privado e da sociedade civil, na promoção da igualdade entre mulheres e homens, no combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica e no combate a todas as formas de discriminação até 2030.”³

Fazendo uma retrospectiva, “O princípio da igualdade e da não discriminação mereceu reconhecimento a nível constitucional logo na versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º). Por outro lado, a promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais [álnea h) do artigo

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

9.º], sendo a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política considerada como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático (artigo 109.º), e a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, considerada como um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, sem discriminação em razão do sexo [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º]. Ainda de entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação, destacam-se o direito ao trabalho (artigo 58.º), os direitos em matéria de família, em particular, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 67.º) e os direitos relacionados com a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes (artigo 68.º). Estes princípios constitucionais alicerçam um regime jurídico da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação abrangente e que se pretende consolidar. **Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres e de defesa e promoção dos seus direitos humanos**, designadamente:

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

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

relações de poder, sendo um dos principais obstáculos à plena realização da igualdade entre mulheres e homens.

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

- **Declaração e Plataforma de Ação de Pequim** e as 12 áreas críticas e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;
- **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- **Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento** e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;
- **Nova Agenda Urbana da ONU** até 2036;
- **Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018 -2023**, a qual estabelece seis domínios de ação prioritários;
- **Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011 -2020** (Conselho da UE), Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016 -2019 (Comissão Europeia), Pilar Europeu dos Direitos Sociais, e Plano de ação UE 2017 -2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- **Estratégia Europa 2020**, e o processo de reflexão na sequência do lançamento, em março de 2017, do Livro Branco sobre o futuro da Europa: reflexão e cenários para a UE-27 em 2025;
- **Estratégia Nacional para o Portugal 2030**, em formulação;
- **Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010** e Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017 -2020);
- **Recomendação CM/Rec(2010)5 do Comité de Ministros aos Estados -Membros do Conselho da Europa** sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género que aconselha os Estados -Membro (i) a rever o quadro legislativo existente, compensando eventuais situações de discriminação fundada na orientação sexual ou identidade de



género; (ii) a adotar e implementar medidas legislativas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género, a fim de garantir o respeito pelos direitos humanos das pessoas LGBTI; e (iii) a assegurar às vítimas de discriminação acesso aos meios jurídicos e formas de reparação por atos de discriminação sofridos.”⁴

A conceção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

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

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

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

Síntese do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação

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

Atualmente, considerando os dados de 2011, o valor dos bens importados pelas empresas sediadas no concelho representa cerca de 1,4% das importações nacionais, enquanto, por outro lado, as exportações representam cerca de 3,3% das exportações nacionais, sendo clara a importância da atividade económica concelhia no contexto da economia nacional. O concelho é responsável por cerca de 4,69% do volume de negócios da Região Norte e aproximadamente 1,28% quando considerada a sua influência a nível nacional. Atividades como o têxtil e o vestuário, as carnes e a alimentação, a eletrónica e a metalomecânica, a construção civil e os serviços são exemplos significativos da vitalidade empresarial do concelho e que marcam a evolução económica da região, em que o tradicional tecido industrial tem apostado cada vez mais na reconversão tecnológica e organizacional.

As condições sociais – Pobreza, Idosos, Deficiência, Educação e Saúde

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

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

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

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

Analisados os dados de 2013, sobre as famílias que se encontram em situação de desemprego ou vulnerabilidade verificamos que **710 agregados familiares beneficiaram do Rendimento**

Social de Inserção. Salienta-se a existência de cerca de **440 agregados a residir em barracas ou similares.**

Na área da **deficiência**, foram identificados **832 indivíduos integrados em respostas sociais para a deficiência**, sendo 542 do sexo masculino e 290 do sexo feminino.

No domínio dos **equipamentos sociais**, o **concelho apresenta uma taxa de cobertura de 49,11%**, no que se refere a **amas e creches**. Quanto aos equipamentos de apoio à **população sénior**, a **taxa de cobertura de lares de idosos é de 6,10%** e a **de serviço de apoio domiciliário é de 5,63%**.

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

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

A grande maioria dos residentes nas comunidades desfavorecidas referenciadas no PAICD/PEDU@VNF pertencem à etnia cigana (83,5%), destacando-se as comunidades de Meães e das Bétulas por serem exclusivamente constituídas por elementos desta etnia.

As três comunidades desfavorecidas identificadas colocam-se perante um leque de desafios ao nível social, cultural, económico, ambiental e urbano. O retrato traçado permite confirmar a existência de uma forte necessidade de intervenção nestes domínios, por forma a promover a inclusão social dos/as seus/suas residentes, evitar o contínuo afastamento destas populações na relação com a cidade e a quebra de ciclos contínuos de pobreza.

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

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

De salientar que **Vila Nova de Famalicão é o município do Ave com a 3.ª menor percentagem de pensões atribuídas pela Segurança Social e pela Caixa Geral de Aposentações**, face à população residente.

Analisando o período 1991-2011, Vila Nova de Vila Nova de Famalicão insere-se no grupo dos 25 concelhos que a nível nacional **mais reduziram a taxa de abandono escolar precoce** (18 e 24 anos).

Da população residente, a maioria possui apenas o 1º ciclo, cerca de 30%, seguindo-se a população com o 3º ciclo e com o ensino secundário, ambos a rondar os 16% dos/as residentes.

A população com o ensino superior (11,55%) surge com valores abaixo da média regional e nacional. No entanto, a população sem qualquer tipo de escolaridade e a **taxa de analfabetismo surgem com valores menores que as médias regionais e nacionais**, 7,54% e 3,6%, respetivamente.

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

No município de Vila Nova de Famalicão, em 2019, 26,7% dos óbitos resultaram de **doenças do aparelho circulatório, 29,7% de tumores malignos e 10,1% de doenças do aparelho respiratório**.

Em **2020**, no município de Vila Nova de Famalicão, a **taxa de mortalidade** entre os indivíduos de **70 e 79 anos foi de 2,5%** (2,2% em 2019) enquanto entre os indivíduos com mais de **80 anos foi de 11,2%** (9,7% em 2019). Contudo o município de Vila Nova de Famalicão tem a 4.ª menor taxa de mortalidade entre os habitantes de 70 a 79 anos do Ave.

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

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

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

Cultura

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

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

a 60% e a 40%.

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

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

Criminalidade e segurança

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

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

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

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

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

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

Em Síntese: Vertente Interna

Com o presente diagnóstico pretendeu-se caracterizar de um modo geral, por diferenciação de sexo, 4 domínios distintos mas que se correlacionam entre si. Sendo estes domínios caracterizadores da

situação: sócio-profissional; do agregado familiar; da vida doméstica; da igualdade de oportunidades entre género.

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

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

A população da câmara municipal é caracterizada por uma ligeira predominância de funcionários do sexo feminino, atingindo os 61,4% da população total.

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

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

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

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

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

No que toca ao parentesco dos agregados familiares, estas caracterizam-se essencialmente por

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



famílias nucleares e por famílias ampliadas.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

No que se concerne na participação das mulheres no mercado de trabalho e às consequências na vida



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

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

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

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

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

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

Para além de visar a organização e todos os seus elementos constituintes, será importante alcançar também os elementos constituintes dos agregados familiares da população em estudo, para se criar

⁶ Vinculada à tradição, informal, homogénea e imutável.



vias condutoras de alcance à comunidade geral. Como também, por esta instituição se tratar de um organismo público e representante de um município é necessário criar ações de diversos carismas que alcancem e sensibilizem a população na introdução de novas políticas de igualdade de género, tanto ao nível familiar, laboral ou sociocultural.

Em Síntese: Vertente Externa

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

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

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

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

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

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

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

algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens.

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

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

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

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

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

No que concerne à licença parental as entidades incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei incentivando os homens a partilhar com a mãe a licença parental.

Na comunicação externa, nomeadamente, na dirigida às partes interessadas, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas



gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham) bem como o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham) e, em grande parte dos documentos e relatórios internos, os dados desagregados por sexo.

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

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

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

Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

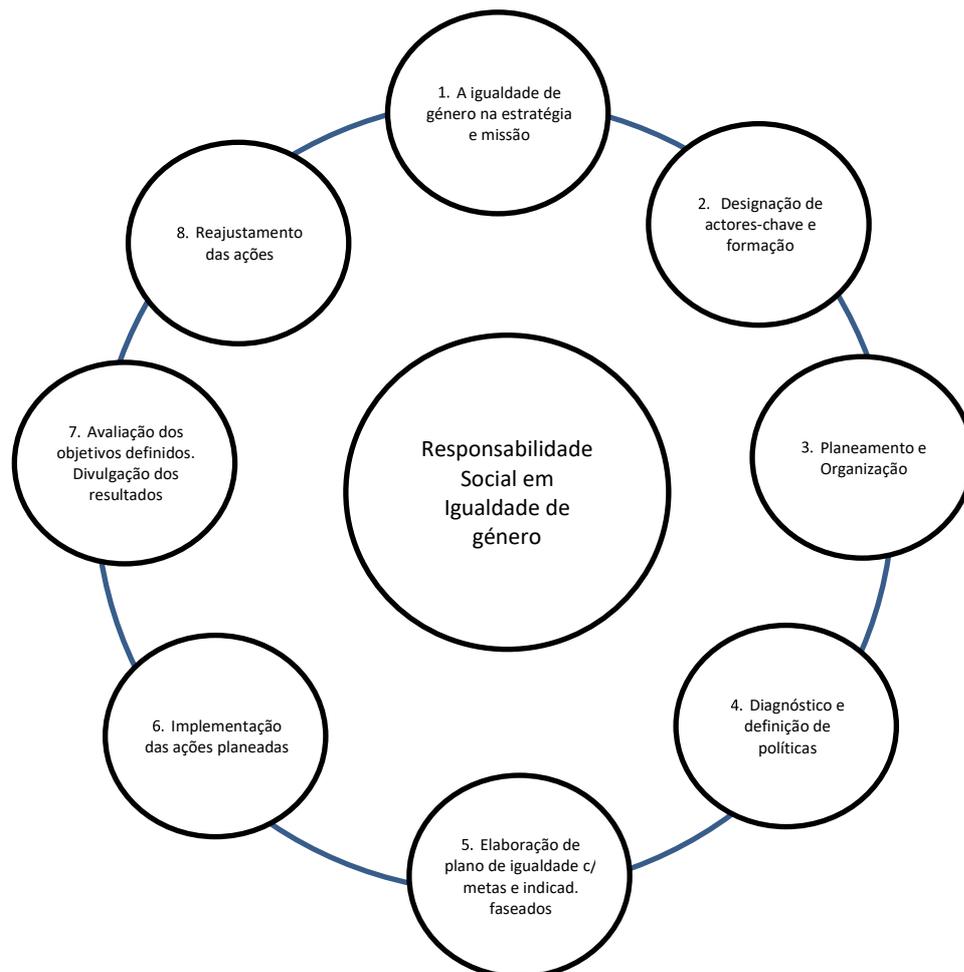
O Município de Vila Nova de Famalicão formalizou com a CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género um Protocolo de Cooperação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, aprovada em 2018, que assume a territorialização como uma das prioridades estratégicas para a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

Constitui objeto do presente Protocolo, a promoção de:

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

Metodologia

Na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, seguiu-se a metodologia proposta no Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2008.



1. Incorporação dos princípios da Igualdade de Género a nível da estratégia e da missão da instituição

O sucesso da implementação de uma Política de Igualdade de Género na Administração Pública Local implica que esta seja plenamente incorporada e explicitamente consagrada na missão e na estratégia de cada organismo, devendo ser assumida ao mais alto nível da respetiva estrutura hierárquica.



2. Identificação e mobilização de agentes-chave e formação

Num segundo momento deverá ser feita a identificação de agentes-chave na promoção da Política de Igualdade e designada a pessoa responsável (conselheira/o; gestor/a) pela coordenação da equipa que irá conduzir o processo, com vista à implementação, monitorização e avaliação do Plano de Igualdade.

3. Planeamento e organização

A este passo corresponde o planeamento e a organização das atividades que conduzirão à implementação de uma Política de Igualdade de Género. Definem-se os moldes como o trabalho deve ser organizado e os demais recursos necessários.

4. Aplicação de instrumento de diagnóstico, análise de resultados, definição de políticas

Com a aplicação de instrumentos, a entidade consegue visualizar os principais aspetos que, positiva ou negativamente, interferem na promoção da Igualdade e da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, ficando em condições de se definir novas políticas e de elaborar planos para a sua concretização.

5. Elaboração de um plano de igualdade de género: domínios de intervenção, metas, indicadores e faseamento das ações

Com base no diagnóstico realizado e na Política de Igualdade de Género definida, será possível proceder à elaboração de um Plano de Igualdade que contemple os domínios e grupos alvo aos quais as ações devem ser dirigidas, e que tenha em atenção contrariar padrões de género discriminadores de um dos sexos, existentes em qualquer área funcional da instituição bem como em áreas sob sua influência, onde possa intervir.

Para cada ação contemplada no plano de promoção de uma Política de Igualdade de Género devem ser definidos os objetivos, públicos-alvo, Entidades, Responsabilidades, Recursos, Calendarização e Indicadores de Desempenho.

6. Implementação das ações planeadas

Definido o Plano, os procedimentos de atuação e os objetivos (mensuráveis) a atingir, a instituição está em condições de proceder à implementação da sua Política de Igualdade de Género.

7. Acompanhamento e avaliação dos resultados



Este passo assegura o acompanhamento das ações desenvolvidas e a avaliação dos resultados do processo no final das etapas estipuladas, para se aferir dos progressos realizados quanto à Política de promoção da Igualdade de Género.

8. Reajustamento das ações

O passo 8 corresponde ao momento em que a partir dos resultados da avaliação, se ponderam as correções a introduzir no processo e se redefine o Plano de ações para um novo ciclo.



Plano de Ação

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

Objetivo/s	Medidas/Ações	Público-Alvo	Responsável/eis implementação	Indicadores de monitorização	Período de Implementação
Promover a coesão da equipa no que respeita às questões da igualdade a todos os níveis e domínios	Criação de um grupo de trabalho, no mínimo, com um membro de cada divisão	Trabalhadores/as da autarquia Equipa Técnica Local para a Igualdade	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade Técnica Joana Veloso	- 2 reuniões anuais	Durante o período da vigência do PMIND
Contribuir para o conhecimento por todos os trabalhadores e trabalhadoras dos instrumentos legais e informação pertinente em matéria de igualdade em todos os domínios	Criação do Gabinete de Apoio ao Colaborador que disponibilize ou possa orientar para o acesso a serviços de apoio psicossocial, aconselhamento jurídico e mediação familiar, bem como mediação internos	Trabalhadores/as da autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade	- Criação do gabinete	Durante e após o período da vigência do PMIND
Aumentar o conhecimento da legislação em matéria de discriminação e igualdade, a todos os níveis	Realização de Workshops de 4 horas, num total de 10, de inscrição livre	Trabalhadores/as da autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	- Realização de 10 ações de 4 horas	Durante o período da vigência do PMIND



Objetivo/s	Medidas/Ações	Público-Alvo	Responsável/eis implementação	Indicadores de monitorização	Período de Implementação
Promover formação dos interlocutores/as em matéria de igualdade e mainstreaming de género	Formação presencial na área de igualdade e não discriminação de 12 horas	Executivo, Dirigentes, Parceiros Sociais e Trabalhadores/as da autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	- 2 ações de formação de 12 horas cada	Durante o período da vigência do PMIND
Fomentar a transversalidade da perspetiva de género em todos os planos municipais existentes ou em desenvolvimento	Elaboração de propostas de transversalização da perspetiva de género para cada um dos planos	Executivo, Dirigentes, Parceiros Sociais e Trabalhadores/as da autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade	- Existência de um proposta em cada um dos planos	Durante o período da vigência do PMIND
Incentivar a inclusão da perspetiva de género em todos os documentos produzidos	Ação de sensibilização dirigida a elementos das diferentes divisões em linguagem inclusiva em função do género	Trabalhadores/as da autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade	- 1 ação de sensibilização de 4 horas, anualmente	Durante o período da vigência do PMIND
Divulgar o PMIND	Divulgação do Plano via intranet e via site da Câmara	Executivo, Dirigentes, Parceiros Sociais e Trabalhadores/as da autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade, Departamento de Comunicação da Autarquia	- Nº inserções, nº de eventos ou atividades	Durante e após o período da vigência do PMIND
Melhorar o site Câmara separador sobre igualdade	Divulgação de informação bem como links de entidades relevantes por forma a permitir o acesso mais facilitado e sistematizado à informação sobre os direitos e medidas promotoras de igualdade em todos os domínios	Trabalhadores/as da autarquia e público em geral	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade, Departamento de Comunicação da Autarquia	- Nº inserções	Durante e após o período da vigência do PMIND



Objetivo/s	Medidas/Ações	Público-Alvo	Responsável/eis implementação	Indicadores de monitorização	Período de Implementação
Incentivar o combate aos estereótipos de género	Realização de ações de sensibilização dirigidas a empresas	Empresas do concelho	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	- 2 ação de sensibilização de 4 horas, anualmente	Durante o período da vigência do PMIND
Aumentar a promoção de projetos em matéria de igualdade de género, promovidos por ONG's e Empresas	Criação do Prémio "+ Igual", anual, que permitirá distinguir projetos inovadores, na área da promoção da igualdade em todos os domínios, promovidos por empresas e ONG's	Empresas e ONG's com sede no concelho	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade	- Existência do prémio	Durante e após o período da vigência do PMIND
Disseminar as atividades da autarquia em matéria de igualdade em todos os domínios	Divulgar através do site as atividades em matéria de igualdade em todos os domínios	Trabalhadores/as da autarquia e público em geral	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade, Departamento de Comunicação da Autarquia	- Nº inserções, nº de atividades e/ou eventos	Durante e após o período da vigência do PMIND
Incentivar a redução de episódios de bullying no meio escolar e laboral	Workshop "De Igual para Igual"	Alunos, Docentes e não Docentes	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	-Realização de 1 workshop em cada escola de 3 horas com um convidado mediático, durante a duração do plano	Durante o período da vigência do PMIND
Aumentar o nível de conhecimento de gestão doméstica	Workshop de gestão doméstica para as famílias vulneráveis referenciadas	Público referenciado pelos parceiros sociais	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	-Realização de 2 workshop, anualmente	Durante o período da vigência do PMIND
Facilitar o acesso igual a ajudas técnicas	Criação de um banco Ajudas técnicas através de parcerias	Público referenciado pelos parceiros sociais	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade e Parceiros Sociais	- Criação do Banco de ajudas	Durante e após o período da vigência do PMIND
Permitir o acesso a ajuda psicológica a pessoas vulneráveis	Encaminhamento prioritário, através de parceria com o Centro de Saúde, de pessoas vulneráveis	Público referenciado pelos parceiros sociais	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade e Parceiros Sociais	- Nº de atendimentos	Durante e após o período da vigência do PMIND
Sensibilizar sobre a legislação das pessoas com deficiência	Ações de sensibilização para pessoas com deficiência ou cuidadores	Público em geral	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	-Realização de 2 ações de sensibilização, de 4 horas, anualmente	Durante o período da vigência do PMIND



Objetivo/s	Medidas/Ações	Público-Alvo	Responsável/eis implementação	Indicadores de monitorização	Período de Implementação
Manter a Loja Social	Melhorar a loja social, através de uma maior articulação na referênciação por parte dos parceiros sociais	Público referenciado pelos parceiros sociais	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade e Parceiros Sociais	- Número de atendimentos	Durante e após o período da vigência do PMIND
Facilitar o acesso a estruturas e serviços de pessoas acima dos 60 anos	Criação do cartão "Sénior +". Permitirá, através de parcerias, o acesso a descontos	Público em geral com idade igual ou superior a 60	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade e parceiros público e privados	- Criação do cartão "Sénior +"	Durante e após o período da vigência do PMIND
Formar o cuidador/a	Ação de formação do cuidador informal por forma a permitir adquirir mais conhecimento em matéria de legislação e acesso facilitado à informação	Público em geral, com enfoque para o/a cuidador/a informal	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	-Realização de 2 ações de formação, de 7 horas, anualmente	Durante o período da vigência do PMIND
Promover e valorizar as pessoas com deficiência	Ação de Sensibilização da população jovem para a temática da deficiência	População jovem	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	-Realização de 2 ações de sensibilização, de 4 horas, anualmente	Durante o período da vigência do PMIND
Promover a prevenção da violência de género	Criação de um programa de intervenção de detenção de casos de violência de género com o envolvimento dos parceiros sociais	Parceiros sociais, Autarquia	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade e parceiros sociais	- Melhoria do programa de intervenção e maior articulação ao nível do Grupo de Rede resposta a Violência Interpessoal	Durante e após o período da vigência do PMIND
Adaptar as estruturas para permitir o acesso de pessoas com deficiência aos edifícios geridos pela autarquia	Eliminar as barreiras arquitetónicas por forma a permitir o acesso de todas as pessoas com deficiência	Pessoas com deficiência	Autarquia	-Nº de adaptações	Até terminar as adaptações necessárias
Adaptar de placas de informação a pessoas cegas	Adaptação de placas de informação/acesso em braile	Pessoas cegas	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	-Nº de adaptações	Até terminar as adaptações necessárias
Adaptar o atendimento a pessoas surdas	Proporcionar a formação de uma e/ou mais pessoas em lingua gestual para o acolhimento de pessoas surdas	Pessoas Surdas	Conselheiro e Conselheira para a Igualdade ou a contratar	- Nº de pessoas formadas	Até terminar as adaptações necessárias



Monitorização e Avaliação do Plano

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

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

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



Anexos

- Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação