



Social
e Saúde

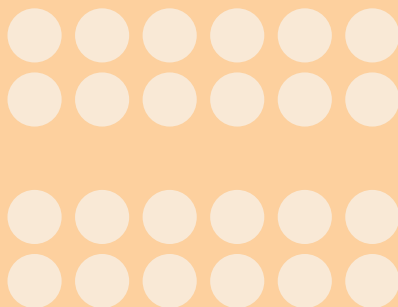


CASCAIS

Elevada às Pessoas

IGUALDADE DE GÉNERO

ESTRATÉGIA MUNICIPAL



2012 | 2022

"Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social - não somente a nível europeu ou nacional mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios".

In Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local

1.	Porquê uma estratégia municipal para a Igualdade de Género?.....	2
2.	O percurso efetuado.....	3
3.	Pressupostos.....	4
4.	Finalidades.....	4
5.	Eixos e Objetivos Estratégicos.....	5
6.	A implementação da EMIG.....	6
	Departamentos a envolver.....	6
	Tipologias de ações.....	7
	Exemplos de ações a implementar.....	8
7.	Calendarização e Avaliação.....	10
8.	Considerações Finais.....	12
	Documentos de Apoio para a Elaboração da EMIG.....	13

1. PORQUÊ UMA ESTRATÉGIA MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO?

A igualdade de género (em termos sociais, económicos, políticos, cívicos e culturais) é um princípio de justiça social e um alicerce da democracia. Estando este princípio reconhecido formalmente, ao nível jurídico, verifica-se contudo a persistência de situações de desigualdade e de assimetrias na situação comparada de homens e mulheres, a nível europeu, nacional e local.

Refira-se a título de exemplo: a permanência de diferenças de rendimento entre homens e mulheres; a sub-representação feminina nos órgãos de decisão política e económica; a sobre representação das mulheres nos grupos populacionais mais pobres; a segmentação do mercado de trabalho com profissões e setores de atividade fortemente masculinizados ou feminizados; a menor participação dos homens na esfera familiar face às mulheres (ao nível das tarefas domésticas e do cuidado a pessoas dependentes); as menores taxas de atividade e de emprego femininas face às masculinas; a recente sub-representação dos homens nos níveis de instrução superior; etc.

Estas diferenças e assimetrias, resultantes de fatores históricos, sociais e culturais, carecem de reflexão e de intervenção política no sentido de determinar as barreiras e os condicionalismos que as provocam, identificando simultaneamente formas de as ultrapassar. Para tal torna-se necessário, ao nível municipal, implementar ações concretas que promovam a igualdade de género, mobilizando toda a comunidade e os seus agentes (serviços municipais, setor empresarial privado e municipal, organizações da sociedade civil, setor educativo, famílias e pessoas).

Tratando-se de uma tarefa que cabe a todos/as, a autarquia de Cascais deverá constituir-se explicitamente como um exemplo positivo de promoção da igualdade e da não discriminação em função do género, tendo em conta o seu papel e dimensão enquanto entidade impulsionadora do desenvolvimento local e também enquanto entidade empregadora.

2. O PERCURSO EFETUADO

Reconhecendo a importância do princípio da igualdade de género, a CMC tem vindo a efetuar um percurso significativo com vista à definição e implementação de uma estratégia integrada neste domínio.

Destaca-se, neste percurso:

- A celebração de um protocolo, em 1998, com a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (atual Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género), no âmbito do qual foi criada a figura da “Conselheira para a Igualdade” que tem como função integrar a perspectiva da igualdade de género nas políticas correntes da autarquia.
- O desenvolvimento de diversas ações de formação e sensibilização sobre igualdade de género para públicos variados.
- A implementação, desde 2003, de planos municipais contra a Violência Doméstica, enquanto fenómeno caracterizado por diferenças de género acentuadas e por desequilíbrios de poder entre mulheres e homens.
- A subscrição, em Março de 2007, da Carta Europeia para a Igualdade dos Homens e das Mulheres na Vida Local, do Conselho de Municípios e Regiões da Europa, comprometendo-se por esta via a elaborar um Plano de Ação que promova a incorporação dos princípios da Igualdade de Género nas diversas políticas e intervenções locais.
- A elaboração de estudos e diagnósticos sobre a situação comparada de homens e mulheres em Cascais, destacando-se o Diagnóstico Local da Igualdade de Género, em 2009. Este Diagnóstico foi elaborado no contexto do Observatório Local da Igualdade de Género, estrutura informal, composta por representantes de diversos departamentos da CMC e de organizações do Conselho Local de Ação Social da Rede Social.

Como próximo passo importa capitalizar as aprendizagens e conhecimentos adquiridos neste percurso e integra-los numa estratégia consistente, que enquadre o envolvimento de toda a autarquia na promoção da Igualdade de Género.

3. PRESSUPOSTOS

A estratégia definida pela Autarquia de Cascais assenta nos seguintes pressupostos:

1. A promoção da Igualdade de Género contribui de forma decisiva para o desenvolvimento de um território equitativo, inclusivo e coeso, bem como para o desenvolvimento económico e social, garantindo o aproveitamento de todo o capital humano;
2. Promover a Igualdade de Género implica ter sempre em linha de conta as necessidades, os interesses, as expectativas e competências tanto das mulheres como dos homens, incorporando-as na definição, implementação e avaliação das políticas locais;
3. Promover a Igualdade de Género exige uma análise permanente dos sistemas e estruturas sociais, económicas e culturais locais por forma a identificar (e eliminar) contextos, procedimentos ou práticas discriminatórias (diretas e indiretas) em função do género, no sentido da superação das desigualdades ainda existentes.

4. FINALIDADES

A implementação da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género visa iniciar um caminho que conduza o município de Cascais a um território onde:

- Individualmente, todas as pessoas tenham a oportunidade de desenvolver as suas capacidades pessoais e tomar livremente opções de realização pessoal, familiar e profissional, sem condicionamentos baseados em estereótipos de género;
- Coletivamente, homens e mulheres detenham a mesma visibilidade, o mesmo poder e níveis de participação e decisão em todas as dimensões da vida local/municipal.

5. EIXOS E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os eixos e objetivos estratégicos da EMIG foram definidos de acordo com a estratégia de mainstreaming de género, preconizada internacionalmente. Entende-se assim que o cumprimento do princípio da promoção da igualdade de género só será efetivo se o mesmo for incorporado de forma transversal nas diversas áreas e domínios da intervenção autárquica.

A operacionalização da Estratégia Municipal para a IG assenta em 4 vertentes organizacionais, correspondentes a 4 eixos e objetivos estratégicos:

EIXOS	VERTENTES ORGANIZACIONAIS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
TERRITÓRIO	CMC enquanto entidade interventora no território e promotora da equidade e coesão social	Promover a Igualdade de Género e a não discriminação na intervenção municipal, enquanto fator de coesão e inclusão social
CONHECIMENTO	CMC enquanto entidade produtora de conhecimento sobre a realidade local	Conhecer e divulgar a situação comparada de homens e mulheres em Cascais, identificando assimetrias e situações de desigualdade e discriminação
COMUNICAÇÃO	CMC enquanto entidade promotora da imagem do município e dos seus princípios de ação	Dar visibilidade ao princípio da Igualdade de Género na intervenção municipal e na comunicação com os/as munícipes
RECURSOS HUMANOS	CMC enquanto entidade empregadora	Promover a IG ao nível da organização e gestão dos RH, incluindo a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos/as colaboradores/as da Autarquia

6. A IMPLEMENTAÇÃO DA EMIG

DEPARTAMENTOS A ENVOLVER

Pretendendo-se, com a presente estratégia, integrar, de forma transversal, a promoção da Igualdade de Género, importa identificar, para cada um dos eixos, quais os departamentos envolvidos, e a envolver, na implementação da EMIG:

I. TERRITÓRIO

Departamentos em cujos domínios de atuação se verificam assimetrias e desigualdades na situação comparada de homens e mulheres

II. CONHECIMENTO

Departamentos onde são produzidos estudos e caracterizações populacionais que permitam conhecer a situação comparada de homens e mulheres

III. COMUNICAÇÃO

Departamento de Comunicação e todos aqueles que produzam conteúdos

IV. RECURSOS HUMANOS

Departamento de Recursos Humanos

Tratando-se de uma estratégia de longo prazo, pela natureza sócio cultural dos seus objetivos e pela multiplicidade de agentes a mobilizar, a operacionalização das ações a concretizar, e as metodologias de avaliação dos progressos alcançados, serão alvo de tratamento específico através da elaboração de planos de ação e de relatórios de avaliação correspondentes.

Sendo ao DHS que estão atribuídas (pelo ROSM) as competências específicas de promoção de Planos Municipais para a Igualdade de Género e onde se enquadra atualmente a Conselheira para a Igualdade da CMC¹, cabe a este departamento, e ao pelouro da ação

1 - O quadro de referência do estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade encontra-se legislado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010 de 25 de Maio.

social, impulsionar a execução da EMIG e mobilizar o conjunto da autarquia para a sua implementação.

Por ser indispensável uma abordagem da igualdade de género integrada e transversal na autarquia, prevê-se no âmbito da presente estratégia, um alargamento gradual dos pelouros e das unidades orgânicas a envolver, evitando o seu confinamento à ação social, assim como uma intervenção progressiva ao nível dos seus eixos.

Este alargamento às diversas unidades orgânicas deverá ser acompanhado da nomeação de pessoas de referência dentro de cada departamento com vista à formação de uma equipa interdepartamental para a igualdade, especializada nas questões de género nas suas áreas de intervenção (ex. educação, cultura, desporto, juventude, recursos humanos, comunicação, etc.).

TIPOLOGIAS DE AÇÕES

De forma transversal aos eixos de intervenção e com vista a concretizar os objetivos estratégicos, enquadram-se, no âmbito da EMIG, as seguintes tipologias de ações:

- a) **Dar visibilidade** - Ações que visem dar visibilidade ao princípio da Igualdade de Género e/ou que promovam a reflexão em torno dos papéis e condições de vida de homens e mulheres;
- b) **Promover a igualdade de oportunidades** - Ações que promovam a igualdade de oportunidades na participação, acesso e usufruto de bens, recursos e serviços;
- c) **Superar a desigualdade** - Ações que visem identificar e superar assimetrias, segmentações e discriminações em função do género.

EXEMPLOS DE AÇÕES A IMPLEMENTAR

I. TERRITÓRIO	II. CONHECIMENTO	III. COMUNICAÇÃO	IV. RECURSOS HUMANOS
DAR VISIBILIDADE		DAR VISIBILIDADE	
<ul style="list-style-type: none"> - Recolha e disseminação de boas práticas na promoção da IG na intervenção desenvolvida pela CMC - Atribuição de um prémio às entidades do Concelho que apresentem boas-práticas de promoção da IG - Ações de sensibilização e de formação sobre IG dirigidas a diversos atores sociais 	<ul style="list-style-type: none"> - Introdução da variável sexo na recolha, tratamento e análise de informação nos estudos efetuados pela CMC - Disseminação de resultados relevantes na identificação de assimetrias na situação comparada de homens e mulheres- publicações, seminários, etc. - Diagnóstico Local da IG 	<ul style="list-style-type: none"> - Integração da temática da Igualdade de Género nos órgãos de comunicação da CMC (site e Boletim C) - Assegurar que é dada igual visibilidade a homens e a mulheres nos órgãos de comunicação da CMC 	<ul style="list-style-type: none"> - Recolha e análise regular de indicadores de género na estrutura de recursos humanos da Autarquia (balanço social) - Ações de formação/sensibilização sobre IG para colaboradores/as
PROMOVER A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES		PROMOVER A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> - Utilização de metodologias de planeamento que envolvam grupos da população (homens e mulheres), assegurando mecanismos paralelos que facilitem a participação de pessoas com responsabilidades familiares (ex. ocupação de crianças) - Avaliação do impacto das políticas e projetos nos homens e nas mulheres (ex. taxas de adesão e participação por género; resultados obtidos no grupo alvo por género) procurando assegurar equidade nos resultados obtidos - Flexibilização de horários de serviços de atendimento ao público e utilização das TIC 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilização de metodologias de auscultação e participação de grupos da população (assegurando a paridade de género) na definição das suas próprias necessidades, critérios de bem-estar e respostas necessárias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Disseminar informação que responda às necessidades e interesses específicos de homens e mulheres 	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos que facilitem a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos/as colaboradores/as
SUPERAR A DESIGUALDADE		SUPERAR A DESIGUALDADE	
<ul style="list-style-type: none"> - Majoração nos apoios a associações com órgãos de direção paritários em termos da sua composição - Majoração nos apoios ao desporto feminino - Ações dirigidas a rapazes e raparigas que contrariem os estereótipos de género ao nível das profissões, dos papéis sociais e das atividades em que participam - Apoio ao empreendedorismo feminino 	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de estudos parcelares que aprofundem uma determinada área onde se verifiquem situações de desigualdade ou discriminação, identificando estratégias de ação para a sua superação 	<ul style="list-style-type: none"> - Verificação da linguagem utilizada nos órgãos de comunicação da CMC (escrita e imagens) assegurando a transmissão de mensagens não estereotipadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Promoção da paridade (homens/mulheres) ao nível dos/as efetivos/as por tipos de carreira e por área (departamentos/direções municipais), contrariando setores masculinizados e feminizados

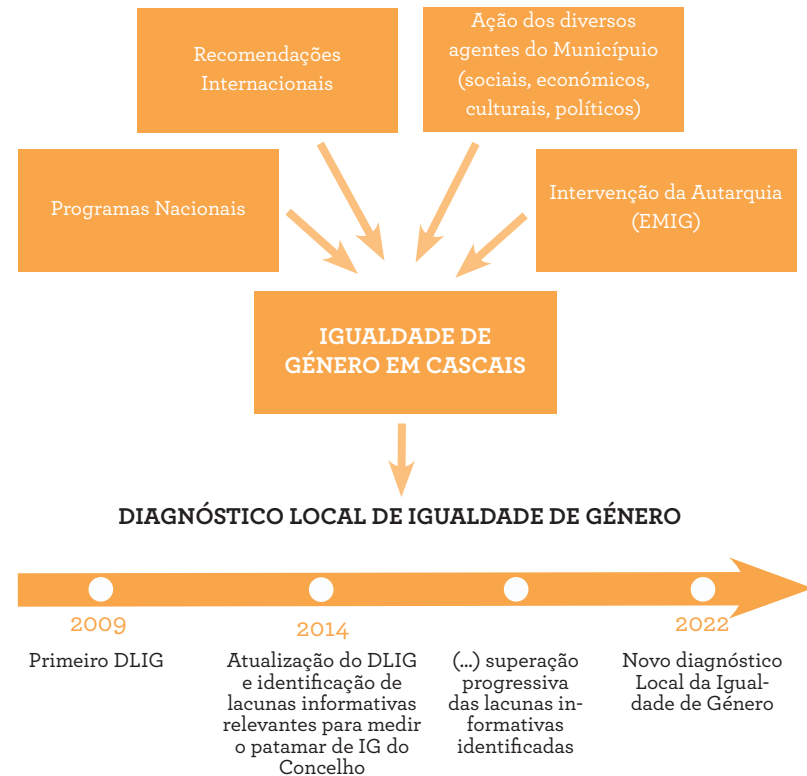
7. CALENDARIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

No que se refere à avaliação dos progressos alcançados ao nível da promoção da IG a nível local, importa distinguir dois momentos e níveis avaliativos, complementares entre si.

Um primeiro nível avalia a implementação da própria Estratégia Municipal para a Igualdade de Género da CMC e corresponde ao grau de execução de ações da exclusiva responsabilidade e alcance da autarquia. Trata-se, a este nível, de avaliar os planos de ação que deverão conter as medidas tomadas de acordo com os eixos e tipologias de ação anteriormente identificadas, através da recolha de indicadores de execução.

- 2012** | **Elaboração primeiro Plano de Ação (PA)**
- 2013 a 2016** | **Implementação de PA anuais e sua avaliação**
- 2016** | **- Avaliação da EMIG
- Reajustamento da EMIG em função da avaliação**
- 2017 a 2021** | **Implementação de PA anuais e sua avaliação**
- 2022** | **Avaliação Final da EMIG**

Um segundo nível de avaliação, que extravasa a intervenção autárquica, mede o patamar em que se encontra o Concelho ao nível da Igualdade de Género, identificando as assimetrias e desequilíbrios existentes entre homens e mulheres no território e as suas tendências evolutivas, para o qual concorrem uma multiplicidade de agentes (de âmbito municipal, mas também nacional e europeu) e de dinâmicas socioculturais. Deste nível avaliativo decorre a atualização do Diagnóstico de Género, instrumento fundamental na revisão da presente Estratégia.



A recolha de informação relevante para um Diagnóstico Local da Igualdade de Género é um aspeto central da presente estratégia. Esta procura de conhecimento, frequentemente obstruída pela ausência de informação desagregada pela variável sexo, exige o empenho e a colaboração das diversas entidades que recolhem e tratam informação relativa ao município, por forma a conseguir-se medir, por um lado, a incidência real das desigualdades e, por outro lado, os ganhos de uma intervenção focada na promoção da igualdade de género.

Com a adoção da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género, a Autarquia de Cascais assume o compromisso de contribuir ativamente para uma melhoria dos indicadores de género no Concelho, e para a progressiva superação das desigualdades e assimetrias existentes entre homens e mulheres.

Este compromisso abarca todos os pelouros, cabendo a cada um a análise da sua intervenção no sentido de assegurar a conformidade da mesma com os objetivos da presente Estratégia.

Considerando que a promoção da igualdade de género não implica necessariamente que se faça mais, mas que se faça de forma diferente, os recursos a afetar para a implementação da EMIG situam-se maioritariamente ao nível do capital humano da Autarquia e da sua qualificação para o desafio em causa.

Este é um desafio que reforça a posição de referência da Autarquia de Cascais ao nível da promoção da Igualdade de Género a nível nacional, fortalecendo a competitividade social, económica e cultural do município, em prol da qualidade de vida de todas as pessoas, homens e mulheres, que habitam e trabalham em Cascais.

DOCUMENTOS DE APOIO PARA A ELABORAÇÃO DA EMIG:

- *Homens e Mulheres em Cascais, um olhar comparativo, 2009*, Observatório Local da Igualdade de Género e CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social
- *Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*, Conselho dos Municípios e Regiões da Europa.
- *IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação 2011-2013*, Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011 de 18 de Janeiro
- *Igualdade de Género em Portugal 2010*, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)
- *Quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, 2010*, Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010 de 25 de Maio.
- *Estratégia de Sustentabilidade de Cascais* (versão preliminar), Projeto IN Loco 21, Agenda Cascais 21, CMC
- *Balanço Social 2010 e 2011*, CMC
- *Guia para o combate à discriminação nos Municípios - Planear para todos e todas, planear a diversidade, 2010*, IGOT-UL e CIG
- *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, 2009*, CIG
- *Igualdade de Género na Vida Local, O Papel dos Municípios na sua Promoção, 2009*, CIG