

FAQ

Nota Introdutória: Nas edições anteriores, foram muitas as questões colocadas pelas autarquias, e Comunidades Intermunicipais (CIM), para compreender aquilo que é considerado pela CIG relevante. Em sede de avaliação das propostas candidatas, deste prémio, constatámos ainda que, algumas autarquias, por desconhecimento da melhor forma de elaboração das suas candidaturas, não espelhavam as suas atividades, perdendo a oportunidade de serem as vencedoras. Assim, nesta edição a CIG coloca aqui algumas informações/sugestões para que os municípios e comunidades intermunicipais possam consultar, para que também melhor espelhem as suas atividades, dando exemplos de algumas atividades bem como mostrando a relevância de outras.

Se é, ou não obrigatório a existência de Plano Municipal para a Igualdade?

Todos os municípios podem candidatar-se ao “Prémio Viver em Igualdade”, mesmo que não tenham protocolo com a CIG, conselheira/ o nomeada/o e/ou Plano Municipal para a Igualdade.

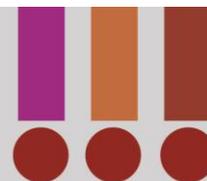
Se autarquia já concorreu, ou se um dos municípios representados na CIM, foi vencedor de prémio ou menção honrosa poderá voltar a concorrer?

Pode, é muito importante volta a concorrer, pois demonstra a continuidade destas políticas.

Como promover a sensibilização dos munícipes e dos CLAS (Conselhos Locais de Ação Social), com vista à integração da dimensão de género no seu funcionamento e nas suas iniciativas?

Sendo que os CLAS são estruturas concelhias de funcionamento do Programa da Rede Social, segundo a mesma lógica de “fórum de articulação e congregação de esforços”, enunciada para as Comissões Sociais de Freguesia, abrindo-se à participação de entidades privadas sem fins lucrativos, organismos da Administração Pública, implantados nessa área, organizações representativas do sector económico, entre outras, ao planear integradamente podem garantir a implementação de iniciativas de desenvolvimento social local, na perspetiva de género.

São bons exemplos a implementação de medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho nas instituições da rede, a existência de formação em igualdade de género, sobre violência doméstica e de género, para os trabalhadores/as da autarquias e demais instituições, também a existência de cláusulas de género na contratação com fornecedores e/ou nos



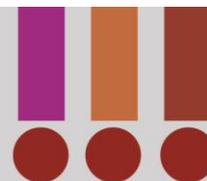
contratos programas com IPSS, ou outras entidades. Ainda a possibilidade dada a trabalhadores/as de reorganização do período de trabalho semanal, permitindo alguma margem de gestão aos trabalhadores e trabalhadoras (para além do que está consagrado na lei)

Como promover a construção e implementação de indicadores que visam recolher dados, desagregados por sexo, sobre a distribuição territorial das políticas públicas de igualdade de género, cidadania e não-discriminação?

O Balanço social da autarquia e das freguesias, é fundamental para elaboração de políticas públicas direcionadas, garantidas por um diagnóstico ao nível de cada território, tendo em conta as suas necessidades específicas.

Exemplos de construção de indicadores, ao nível do município, ou que poderão ser adaptados para outras entidades públicas/privadas, locais:

- a. Nº total de homens e mulheres a trabalhar na Câmara Municipal
- b. Nº de mulheres e homens em cargos de direção de topo (Direção de serviços)
- c. Nº de mulheres e homens em cargos de direção de intermédia (Chefe de Equipa)
- d. Nº de mulheres e homens com cargos de coordenação de pessoal (coordenação de equipas)
- e. Nº de mulheres e homens por área de intervenção (urbanismo, obras, educação, saúde, ação social, etc)
- f. Nº de mulheres e de homens por nível de escolaridade a trabalhar na autarquia
- g. Nº de mulheres e de homens com licenciatura por área de estudos (ex: engenharias, arquitetura, direito, história, sociologia, economia, etc.)
- h. Nº de mulheres e homens com filhos menores (até 12 anos)
- i. Nº de mulheres e homens com filhos menores (até 12 anos), a exercer cargos de direção, chefia e coordenação)
- j. Nº de mulheres e homens com horário reduzido por terem filhos menores de 12 anos
- k. Nº de mulheres e homens, famílias monoparentais, com filhos menores
- l. Nº de mulheres e homens, com horário noturno, por turnos, fixo (9h-12h30 / a4h – 17h30) e flexível
- m. Nº de mulheres e homens por baixas médicas, apoios ADSE, ajudas técnicas
- n. Nº de mulheres e homens com apoios sociais dos Serviços Sociais da Câmara
- o. Nº de mulheres e homens com habitação social da Câmara



- p. N° de mulheres e homens com grau de incapacidade, inferior a 60%, superior a 60%, inferior a 80%, superior a 80%
- q. N° de mulheres e homens por idade
Para fazer uma distribuição por classe etária
 - 18 – 25 – ----
 - 26 – 35 – ----
 - 36 – 45 – ----
 - 46 – 55 – ----
 - 56 – 65 – ----
 - > 66 – ----

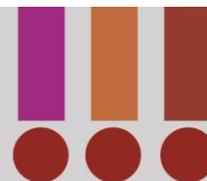
Ao nível da Freguesia

- a. N° total de homens e mulheres a trabalhar na Junta de freguesia
- b. N° de mulheres e homens por área de intervenção (urbanismo, obras, educação, saúde, ação social;
- c. N° de mulheres e homens por nível de escolaridade a trabalhar na autarquia
- r. N° de mulheres e de homens com licenciatura por área de estudos (ex: engenharias, arquitetura, direito, história, sociologia, economia, etc.)
- s. N° de mulheres e homens com filhos menores (até 12 anos)
- t. N° de mulheres e homens com filhos menores (até 12 anos), a exercer cargos de direção, chefia e coordenação)

Como valorizar a ação das autarquias, como fator de desenvolvimento pessoal, e o seu papel fundamental, como escola de cidadania e participação democrática, igualitária e respeitadora dos direitos humanos?

Exemplos: Campanhas regulares sobre igualdade de género e não-discriminação, dias internacionais assinalados relevantes para área da igualdade de género e não-discriminação, dia internacional das mulheres, dia internacional para a erradicação da violência contra as mulheres, dia internacional contra a homofobia e transfobia.

Como deverá promover o debate entre as e os municípios sobre as questões da igualdade de género e da cidadania, que questione a divisão tradicional dos papéis femininos e masculinos?



Alertando para os direitos e responsabilidades que incumbem às cidadãs e aos cidadãos, através de campanhas municipais (por exemplo), dando bons exemplos de boas práticas tanto na esfera pública, como na privada, evidenciando a mais-valia da participação a nível pessoal e social. Um bom exemplo é a promoção da paternidade, levando os homens a cuidar e partilhar as tarefas domésticas tradicionalmente feitas pelas mulheres. Também o incentivo às raparigas à integração em desportos tradicionalmente praticados por rapazes.

Como promover a representação equilibrada de mulheres e homens, em todas as esferas da tomada de decisão política, e na organização do seu sistema de representação em quaisquer órgãos, comissões ou estruturas das autarquias ou Comunidades Intermunicipais (CIM)?

Exemplos que evidenciem o nº de mulheres Presidentes da Direção, da Mesa da Assembleia Geral e Diretoras Técnicas nas Coletividades, Clubes, Associações Culturais; Cooperativas, IPSS. Outro bom exemplo é a promoção de horários de reuniões de órgãos, comissões ou estruturas das autarquias em horários compatíveis com a conciliação trabalho/vida privada/família.

Como evidenciar a participação equilibrada de cidadãos e cidadãs em todos os tipos de atividades?

As atividades que são participadas pelos munícipes devem ser documentadas, fotos, reportagens em jornais locais, etc. A documentação não deverá ser de anos que antecedam o período que abrange esta edição (2017-18).